

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

Vorstand und Aufsichtsrat der Hypoport SE, Berlin, erklären:

Seit der Abgabe der letzten turnusmäßigen Entsprechenserklärung im Dezember 2021 hat die Hypoport SE den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, die mit Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 20. März 2020 veröffentlicht und in Kraft getreten ist („**Kodex 2020**“), mit Ausnahme der nachfolgend aufgeführten Empfehlungen entsprochen:

1. In Ziffer B.5 empfiehlt der Kodex 2020, dass eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt werden und diese in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll. Eine entsprechende Empfehlung enthält Ziff. C.2 des Kodex 2020 in Bezug auf die Aufsichtsratsmitglieder.

Bei der Hypoport SE ist eine Altersgrenze bislang weder für Vorstandsmitglieder noch für Aufsichtsratsmitglieder festgelegt worden. Die Hypoport SE sieht in einer solchen Festlegung eine unangebrachte Einschränkung, die den Aufsichtsrat pauschal in seiner Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder bzw. die Aktionäre bei der Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats einschränken würde, denn entscheidend für die Besetzung einer Vorstands- bzw. Aufsichtsratsposition ist nicht das Alter, sondern die Erfahrung sowie die persönliche und fachliche Kompetenz des jeweiligen Organmitglieds. Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält deshalb auch keine Angaben zu etwaigen Altersgrenzen von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern.

2. In Ziffer C.1 empfiehlt der Kodex 2020, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Für seine Zusammensetzung soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten und diese Ziele bei seinen Vorschlägen an die Hauptversammlung berücksichtigen sowie gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat der Hypoport SE hat solche Ziele für seine Zusammensetzung nicht festgelegt und ein Kompetenzprofil nicht erarbeitet. Die aktuellen Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden von der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 erneut zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Hypoport SE gewählt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die derzeitige Zusammensetzung der unternehmensspezifischen Situation weiterhin vollumfänglich und sachgerecht Rechnung trägt und sieht sich durch die erneute Wahl der von ihm vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten bestätigt. Auch erfüllt das Gesamtgremium durch die Expertise und Kompetenz seiner Mitglieder in jeder

Hinsicht die fachlichen Anforderungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den unternehmensspezifischen Anforderungen der Hypoport SE ergeben. Der Aufsichtsrat ist daher der Auffassung, dass eine schriftliche Fixierung von konkreten Zielen für seine Zusammensetzung oder der Entwicklung eines gesonderten Kompetenzprofils zum jetzigen Zeitpunkt unzweckmäßig ist und keinen Mehrwert bietet. So besteht durch eine solche Fixierung insbesondere die Gefahr, die Flexibilität bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten unangemessen einzuschränken. Der Aufsichtsrat meint darüber hinaus, dass aufgrund der Größe des Aufsichtsrats die Besetzung vakanter Positionen im Einzelfall unter Berücksichtigung von unternehmensspezifischen Besonderheiten in erster Linie anhand der fachlichen Eignung und Kompetenzen der Kandidaten erfolgen sollte. Daher besteht aus Sicht des Aufsichtsrats derzeit weiterhin keine Notwendigkeit, die in Ziff. C.1 vorgegebene Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu benennen oder ein gesondertes Kompetenzprofil zu erarbeiten. Vor diesem Hintergrund enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bis auf weiteres auch keine Angaben zu einem Kompetenzprofil.

3. In Ziff. D.5 empfiehlt der Kodex 2020, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden soll, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

Der Aufsichtsrat hat bislang keinen Nominierungsausschuss gem. Ziff. D.5 des Kodex 2020 gebildet. Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen der Aufsichtsratsarbeit - mit Ausnahme solcher, die dem Prüfungsausschuss entsprechend Ziff. D.3 und D.4 des Kodex 2020 vorbehalten sind - vorerst weiterhin durch den Gesamtaufichtsrat erarbeitet. Die Hypoport SE hält daher die Bildung von weiteren Ausschüssen, insbesondere eines Nominierungsausschusses, derzeit nicht für erforderlich. Insbesondere ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass bei dieser Mitgliederzahl durch die Bildung von Ausschüssen die Arbeit des Aufsichtsrats unnötig erschwert werden würde.

4. Gemäß Ziffer G.1, Spiegelstrich 1, Hs. 1 des Kodex 2020 soll im Vergütungssystem insbesondere festgelegt werden, wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird sowie gemäß Ziff. G. 1, Spiegelstrich 2, welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Gemäß Ziffer G.2 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat zudem für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des

Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Aufgrund der besonderen Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand der Hypoport SE entfällt bei der Gesellschaft die Festlegung einer konkreten Ziel-Gesamtvergütung, wobei jedoch die Vergütung nach Ansicht des Aufsichtsrats in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen, die Bemessungsgrundlagen der Vergütungskomponenten sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung tragen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen wird.

5. Gemäß Ziffer G.3 des Kodex 2020 soll zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist der hiermit verbundene Nutzen gemessen am erforderlichen Aufwand zu gering, da die derzeitige Vorstandsvergütung nach Ansicht des Aufsichtsrats angemessen ist.

6. Gemäß Ziffer G.6 des Kodex 2020 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Die Regelungen in den bestehenden Vorstandsanstellungsverträgen sowie des geltenden Vergütungssystems für den Vorstand der Hypoport SE sehen die Berücksichtigung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen für alle Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente) vor.

7. Gemäß Ziffer G.7 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich - neben operativen - vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Die Regelungen in den bestehenden Vorstandsanstellungsverträgen sowie des geltenden Vergütungssystems für den Vorstand der Hypoport SE sind auf die Erreichung kurz- und mehrjähriger Finanzkennzahlen ausgerichtet, weil dies den Belangen der Hypoport SE als Wachstumsunternehmen nach Einschätzung des Aufsichtsrats besser gerecht wird. Aufgrund der konkreten Ausgestaltung steht gerade nicht zu befürchten, dass Anreize geschaffen werden, die im Widerspruch zu oder nicht in Einklang mit den strategischen Zielen der Hypoport SE stehen oder zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

8. Gemäß Ziffer G.10 des Kodex 2020 soll die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Bei der Hypoport SE besteht eine solche Verpflichtung nicht, da diese angesichts des bereits bestehenden Aktienbestandes der Mitglieder des Vorstands für nicht erforderlich gehalten wird.

Die Hypoport SE entspricht zudem sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022, die mit ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in Kraft getreten ist („**Kodex 2022**“) und wird ihnen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

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

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

2. In Ziffer B.5 empfiehlt der Kodex 2022, dass eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt werden und diese in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben

werden soll. Eine entsprechende Empfehlung enthält Ziff. C.2 des Kodex 2022 in Bezug auf die Aufsichtsratsmitglieder.

Bei der Hypoport SE ist eine Altersgrenze bislang weder für Vorstandsmitglieder noch für Aufsichtsratsmitglieder festgelegt worden. Die Hypoport SE sieht in einer solchen Festlegung eine unangebrachte Einschränkung, die den Aufsichtsrat pauschal in seiner Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder bzw. die Aktionäre bei der Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats einschränken würde, denn entscheidend für die Besetzung einer Vorstands- bzw. Aufsichtsratsposition ist nicht das Alter, sondern die Erfahrung sowie die persönliche und fachliche Kompetenz des jeweiligen Organmitglieds. Die kommende Erklärung zur Unternehmensführung wird deshalb auch keine Angaben zu etwaigen Altersgrenzen von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern enthalten.

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

Der Aufsichtsrat der Hypoport SE hat weder solche Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt noch ein Kompetenzprofil erarbeitet oder eine Qualifikationsmatrix veröffentlicht. Die aktuellen Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden von der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 erneut zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Hypoport SE gewählt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die derzeitige Zusammensetzung der unternehmensspezifischen Situation weiterhin vollumfänglich und sachgerecht Rechnung trägt und sieht sich durch die erneute Wahl der von ihm vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten bestätigt. Auch erfüllt das Gesamtgremium durch die Expertise und Kompetenz seiner Mitglieder in jeder Hinsicht die fachlichen Anforderungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den unternehmensspezifischen Anforderungen der Hypoport SE ergeben. Der Aufsichtsrat ist daher der Auffassung, dass eine schriftliche Fixierung von konkreten Zielen für seine Zusammensetzung oder der Entwicklung eines gesonderten Kompetenzprofils bzw. einer Qualifikationsmatrix zum jetzigen Zeitpunkt unzweckmäßig ist und keinen Mehrwert bietet. So besteht durch eine solche Fixierung insbesondere die Gefahr, die Flexibilität bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten unangemessen einzuschränken. Der Aufsichtsrat meint darüber hinaus, dass aufgrund der Größe des Aufsichtsrats die Besetzung vakanter Positionen im Einzelfall unter Berücksichtigung von unternehmensspezifischen Besonderheiten in erster Linie anhand der fachlichen Eignung und Kompetenzen der Kandidaten erfolgen sollte. Daher besteht

aus Sicht des Aufsichtsrats derzeit weiterhin keine Notwendigkeit, die in Ziff. C.1 vorgegebene Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu benennen oder ein gesondertes Kompetenzprofil zu erarbeiten. Der Aufsichtsrat wird fortlaufend sachgerecht prüfen, ob zukünftig der Empfehlung von C.1 des Kodex 2022 entsprochen werden soll oder ob das bestehende Modell beibehalten wird. Vor diesem Hintergrund wird die Erklärung zur Unternehmensführung bis auf weiteres auch keine Angaben zu einem Kompetenzprofil oder zu einer Qualifikationsmatrix enthalten.

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

Der Aufsichtsrat hat bislang keinen Nominierungsausschuss gem. Ziff. D.4 des Kodex 2022 gebildet. Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen der Aufsichtsratsarbeit - mit Ausnahme solcher, die dem Prüfungsausschuss entsprechend Grundsatz 14 des Kodex 2022 vorbehalten sind - vorerst weiterhin durch den Gesamtaufichtsrat erarbeitet. Die Hypoport SE hält daher die Bildung von weiteren Ausschüssen, insbesondere eines Nominierungsausschusses, derzeit nicht für erforderlich. Insbesondere ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass bei dieser Mitgliederzahl durch die Bildung von Ausschüssen die Arbeit des Aufsichtsrats unnötig erschwert werden würde. Der Aufsichtsrat wird jedoch fortlaufend prüfen, ob die Einrichtung eines Nominierungsausschusses zukünftig sinnvoll ist.

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

Aufgrund der besonderen Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand der Hypoport SE entfällt bei der Gesellschaft die Festlegung einer konkreten Ziel-Gesamtvergütung, wobei jedoch die Vergütung nach Ansicht des Aufsichtsrats in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie

zur Lage des Unternehmens stehen, die Bemessungsgrundlagen der Vergütungskomponenten sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung tragen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen wird.

6. Gemäß Ziffer G.3 des Kodex 2022 soll zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist der hiermit verbundene Nutzen gemessen am erforderlichen Aufwand zu gering, da die derzeitige Vorstandsvergütung nach Ansicht des Aufsichtsrats angemessen ist.

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

Die Regelungen in den bestehenden Vorstandsanstellungsverträgen sowie des geltenden Vergütungssystems für den Vorstand der Hypoport SE sehen die Berücksichtigung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen für alle Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente) vor.

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

Die Regelungen in den bestehenden Vorstandsanstellungsverträgen sowie des geltenden Vergütungssystems für den Vorstand der Hypoport SE sind auf die Erreichung kurz- und mehrjähriger Finanzkennzahlen ausgerichtet, weil dies den Belangen der Hypoport SE als Wachstumsunternehmen nach Einschätzung des Aufsichtsrats besser gerecht wird. Aufgrund der konkreten Ausgestaltung steht gerade nicht zu befürchten, dass Anreize geschaffen werden, die im Widerspruch zu oder nicht in Einklang mit den strategischen Zielen der Hypoport SE stehen oder zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

9. Gemäß Ziffer G.10 des Kodex 2022 soll die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt

werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Bei der Hypoport SE besteht eine solche Verpflichtung nicht, da diese angesichts des bereits bestehenden Aktienbestandes der Mitglieder des Vorstands für nicht erforderlich gehalten wird.

Berlin und Barsbüttel, Dezember 2022

Hypoport SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat