

**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 am 13. Dezember 2019 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 07. Februar 2017, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 („**Kodex 2017**“), mit Ausnahme der nachfolgend aufgeführten Empfehlungen entsprochen:

1. Ziffer 3.8 Abs. 3 des Kodex 2017 empfahl, beim Abschluss einer D&O-Versicherung für Aufsichtsratsmitglieder einen entsprechenden Selbstbehalt vorzusehen. Bei der von der Hypoport SE für ihre Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen D&O-Versicherung wurde bislang kein Selbstbehalt vereinbart. Die Hypoport SE ist grundsätzlich nicht der Ansicht, dass Motivation und Verantwortung, mit der die Aufsichtsratsmitglieder ihre Aufgabe wahrnehmen, durch einen solchen Selbstbehalt verbessert werden könnten. Die Hypoport SE hat deshalb insoweit keine Änderung ihrer D&O-Versicherungsverträge für Aufsichtsratsmitglieder vorgenommen.

2. Ziffer 4.2.3 Abs. 2 des Kodex 2017 empfahl, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen soll. Die bestehenden Vorstandsansstellungsverträge bei der Hypoport SE enthielten bislang keine solchen betragsmäßigen Höchstgrenzen, weil Hypoport SE der Auffassung ist, dass die bestehende und auf eine nachhaltige Unternehmenskultur ausgerichtete Vergütungsstruktur der Vorstandmitglieder, die sowohl fixe als auch variable Bestandteile umfassen sollte, wobei variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollten und bei der sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung getragen werden sollte, auch ohne betragsmäßige Höchstgrenzen insgesamt angemessen war und diese auch in der bestehenden Form nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleitet hat. Darüber hinaus hatte sich die bestehende Vergütungsstruktur aus Sicht der Gesellschaft seit mehreren Jahren als angemessen und geeignet erwiesen, den Unternehmensinteressen zu dienen. Aufgrund der konkreten Ausgestaltung stand auch ohne die Festlegung betragsmäßiger Höchstgrenzen gerade nicht zu befürchten, dass durch die bestehende Vergütungsstruktur Anreize geschaffen worden wären, die im Widerspruch zu oder nicht in Einklang mit der nachhaltigen Unternehmenskultur der Hypoport SE gestanden hätten. Aus diesen Gründen bestand aus Sicht der Gesellschaft keine Notwendigkeit, die bestehenden Vorstandsansstellungsverträge zu ändern. Fortlaufend und insbesondere im Zusammenhang mit der Verlängerung bestehender Vorstandsansstellungsverträge wollte der Aufsichtsrat der Hypoport SE jedoch eingehend

und sachgerecht prüfen und entscheiden, ob zukünftig der Empfehlung von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 des Kodex 2017 auch in Bezug auf die Festlegung einer betragsmäßigen Höchstgrenze entsprochen werden oder ob die bestehende Vergütungsstruktur ohne Festlegung einer betragsmäßigen Höchstgrenze beibehalten werden sollte.

3. In Ziffer 5.1.2 empfahl der Kodex 2017 u.a. die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder. Eine entsprechende Empfehlung enthielt Ziffer 5.4.1 in Bezug auf die Aufsichtsratsmitglieder. 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.
4. Ziffer 5.3.1 des Kodex 2017 empfahl die Bildung fachlich qualifizierter Ausschüsse. Entsprechend hatte der Kodex 2017 in Ziffer 5.3.2 die Einrichtung eines Prüfungsausschusses und in Ziffer 5.3.3 die Bildung eines Nominierungsausschusses empfohlen. Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, wurden bislang alle Themen der Aufsichtsratsarbeit durch den Gesamtaufichtsrat erarbeitet. Die Hypoport SE hält daher die Bildung von Ausschüssen für nicht erforderlich. Insbesondere war der Aufsichtsrat der Auffassung, dass bei dieser Mitgliederzahl durch die Bildung von Ausschüssen die Arbeit des Aufsichtsrats unnötig erschwert werden würde.
5. In Ziffer 5.4.1 Abs. 2 empfahl der Kodex 2017, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Der Aufsichtsrat der Hypoport SE hat solche Ziele für seine Zusammensetzung bislang nicht festgelegt und ein Kompetenzprofil nicht erarbeitet. Die zum Zeitpunkt der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung aktuellen Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2015 bzw. 2018 sowie 2019 entsprechend den Vorschlägen des Aufsichtsrats jeweils mit großer Mehrheit gewählt. Der Aufsichtsrat war deshalb der Auffassung, dass die seinerzeitige Zusammensetzung der unternehmensspezifischen Situation vollumfänglich und sachgerecht Rechnung trägt und sah sich durch die Wahlergebnisse der von ihm vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten bestätigt. Auch erfüllte 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 ergaben. Der Aufsichtsrat war daher der Auffassung, dass eine schriftliche Fixierung von konkreten Zielen für seine Zusammensetzung oder der Entwicklung eines gesonderten Kompetenzprofils unzweckmäßig war und keinen Mehrwert bot. So hätte durch eine solche Fixierung insbesondere die Gefahr bestanden, die Flexibilität bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten unangemessen einzuschränken. Der Aufsichtsrat meinte 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. Bislang bestand daher aus Sicht des Aufsichtsrats keine Notwendigkeit, die seinerzeit durch Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex 2017 vorgegebene Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu benennen oder ein gesondertes Kompetenzprofil zu erarbeiten. Der Aufsichtsrat wollte jedoch fortlaufend sachgerecht prüfen, ob zukünftig der Empfehlung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 und Abs. 3 des Kodex 2017 entsprochen werden soll oder ob das bestehende Modell beibehalten wird.

6. Ziffer 7.1.2 Satz 2 des Kodex 2017 empfahl, dass der Vorstand unterjährige Finanzinformationen vor deren Veröffentlichung mit dem Aufsichtsrat erörtern soll. Aus Sicht der Hypoport SE stand bei der unterjährigen Finanzberichterstattung die unverzügliche und vollständige Kapitalmarktinformation im Vordergrund. Eine vorherige Erörterung der Berichte mit dem Aufsichtsrat hätte insoweit zu zeitlichen Verzögerungen führen können. Der Aufsichtsrat wurde selbstverständlich zu den turnusgemäßen Sitzungen durch den Vorstand vollumfänglich über die wirtschaftliche Entwicklung der Hypoport SE informiert.

Die Hypoport SE entspricht sämtlichen 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**“) und wird ihnen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

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 wird deshalb auch keine Angaben zu etwaigen Altersgrenzen von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern enthalten.
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 außerordentlichen Hauptversammlung am 15. Januar 2020 erneut im Rahmen der Umwandlung der Hypoport AG in eine Europäische Gesellschaft (Societas Europaea, SE) zu den ersten 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. Der Aufsichtsrat wird jedoch fortlaufend sachgerecht prüfen, ob zukünftig der Empfehlung von C.1 des Kodex 2020 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 enthalten.

3. In Ziffer D.2 empfiehlt der Kodex 2020, dass der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden soll sowie die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden sollen. Ziffern D.3 bis D.5 des Kodex 2020 enthalten weitere Empfehlungen zur Ausgestaltung und Besetzung der Ausschüsse. Bei der Hypoport SE sind keine Ausschüsse des Aufsichtsrats gebildet worden. Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen der Aufsichtsratsarbeit weiterhin durch den Gesamtaufichtsrat erarbeitet. Die Hypoport SE hält daher die Bildung von Ausschüssen für nicht erforderlich. Insbesondere ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass bei dieser Mitgliederzahl durch die Bildung von Ausschüssen die Arbeit des Aufsichtsrats unnötig

erschwert werden würde. Obwohl der Aufsichtsrat keinen Prüfungsausschuss gebildet hat, verfügt mindestens ein Mitglied des Gesamtremiums über die nach Ziff. D.4 des Kodex 2020 erforderlichen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.

Das derzeit gültige Vorstandsvergütungssystem wurde vor der Bekanntmachung des Kodex 2020 vom Aufsichtsrat beschlossen und die laufenden Vorstandsansetzungsverträge vor dessen Inkrafttreten geschlossen. Die Struktur des Vergütungssystems beruht auf den unternehmensspezifischen Besonderheiten der Gesellschaft, sodass nicht alle Empfehlungen des Kodex 2017 umgesetzt sind. Soweit den neuen Empfehlungen des Kodex 2020 noch nicht entsprochen wird, ist keine Abweichungserklärung notwendig, da der Kodex 2020 im Sinne eines Bestandsschutzes keine Anpassung von laufenden Verträgen verlangt. Der Aufsichtsrat überprüft zurzeit das Vorstandsvergütungssystem in Bezug auf neu in Kraft getretene Regelungen und wird der Hauptversammlung 2021 ein ggf. angepasstes Vergütungssystem vorschlagen, wobei auch hier Bestandsschutz für bereits abgeschlossene Vorstandsverträge besteht. Dabei wird der Aufsichtsrat jedoch weiterhin darauf achten, den spezifischen Bedürfnissen der Gesellschaft als Wachstumsunternehmen gerecht zu werden.

Im Sinne größtmöglicher Transparenz legt die Hypoport SE derzeit bestehende bzw. im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems ggf. beabsichtigte Abweichungen in der Vorstandsvergütung von den Empfehlungen des Kodex 2020 im Folgenden vorsorglich offen:

- Gemäß Ziffer G.1 Spiegelstrich 1, Hs. 2 des Kodex 2020 soll im Vorstandsvergütungssystem insbesondere festgelegt werden, welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung). Gemäß Ziffer G.2 soll der Aufsichtsrat 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. Aktuell ist aus den oben zur Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 6 des Kodex 2017 aufgeführten Gründen keine Maximalvergütung festgelegt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt jedoch, im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems eine Maximalvergütung festzulegen. Aufgrund der besonderen Vergütungsausgestaltung 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 und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen wird.
- 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.

- Gemäß Ziffer G.6 des Kodex 2020 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 sehen die Berücksichtigung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen für alle Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente vor).
- 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 derzeitigen Vorstandsvergütung ist auf die Erreichung kurz- und mehrjähriger Finanzkennzahlen ausgerichtet, weil dies den Belangen der Hypoport SE als Wachstumsunternehmen nach Einschätzung des Aufsichtsrats besser gerecht wird.
- 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.

Berlin und Barsbüttel, Dezember 2020

Hypoport SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat