



**Nichtfinanzieller
Bericht der
Hypoport AG 2018**

Berlin, 31. Dezember 2018



Inhalt

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensezung	5
Geschäftsmodell	6
Dienstleistungen und Lieferanten	6
Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	8
Bekämpfung von Korruption	9
Sozialbelange	10
Menschenrechte	10

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensetzung

Aus Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes („CSR-RUG“) haben sich für Hypoport neue Berichtspflichten ergeben. Erstmals waren wir für das Geschäftsjahr 2017 angehalten, unsere Finanzberichterstattung um wesentliche nicht-finanzielle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, der Bekämpfung von Korruption, Sozialbelange und Menschenrechte zu ergänzen.

Der gesondert zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht („Nichtfinanzieller Bericht“) des Hypoport-Konzerns für das Geschäftsjahr 2018 erfolgt gemäß §§ 289b ff., 315b ff. Handelsgesetzbuch (HGB). Die in dieser nichtfinanziellen Konzernklärung getroffenen Aussagen beziehen sich auf die in den Konzernabschluss der Hypoport AG einbezogenen Tochterunternehmen, bei denen die Hypoport AG mittelbar oder unmittelbar über die Möglichkeit verfügt, beherrschenden Einfluss auf diese auszuüben. Da die Einzelgesellschaft Hypoport AG im Jahresdurchschnitt 2017 nicht mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt hat, ist für die Hypoport AG selbst die Erstellung eines gesonderten Nichtfinanziellen 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 AG liegen solche Risiken nicht vor.

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten nimmt die Hypoport-Gruppe ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft ernst. Hypoport setzt sich deshalb kontinuierlich und strukturiert mit den Entwicklungen auf dem deutschen Finanzdienstleistungsmarkt und in der Hypoport-Gruppe auseinander und analysiert, wie diese Entwicklungen sich auf die Geschäftstätigkeiten der Hypoport-Gruppe auswirken. 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 Themengebieten.

Ronald Slabke (CEO) ist im Vorstand der Hypoport AG 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 nichtfinanziellen Aspekten der Unternehmensführung werden in sinnvollen Abständen überprüft und im Vorstand der Hypoport AG ausgewertet. Mögliche Abweichungen werden so frühzeitig erkannt und durch geeignete Gegenmaßnahmen korrigiert.

Nationale und internationale Rahmenwerke für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung sind nur in Teilen mit den von CSR-RUG geforderten Berichtselementen deckungsgleich. Auch weichen die von den Rahmenwerken verwendeten Termini von denen des CSR-RUG ab und machen die Berichterstattung damit weniger nachvollziehbar. Aus diesen Gründen hat sich Hypoport entschlossen, den Nichtfinanziellen Bericht ohne Bezugnahme auf ein Rahmenwerk zu erstellen.

Geschäftsmodell

Die Hypoport AG ist die Muttergesellschaft der Unternehmen der Hypoport-Gruppe (gemeinsam „Hypoport-Gruppe“). Die Hypoport-Tochterunternehmen sind dabei in vier Geschäftsbereiche segmentiert: Kreditplattform, Privatkunden, Immobilienplattform (bis 30.06.2018: Institutionelle Kunden) und Versicherungsplattform.

Die Hypoport-Gruppe befasst sich mit der Entwicklung und Vermarktung von Technologieplattformen für die Finanzierungs- & Immobilien- sowie Versicherungswirtschaft (FinTech, InsurTech, PropTech). Das Kerngeschäft der Hypoport-Gruppe ist dabei die Vermittlung von Finanzprodukten, die damit einhergehende Beratung von Kunden und die Entwicklung von hierzu notwendigen Softwarelösungen.

Die Hypoport-Gruppe leistet insbesondere durch ihre Geschäftsmodelle im Bereich der privaten Immobilienfinanzierung und in der Wohnungswirtschaft einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Durch die Markttransparenz, welche diese Geschäftsmodelle schaffen, tragen wir unseren Teil zur Reduzierung eines der drängendsten Probleme in Deutschland bei: der Mangel an bezahlbarem Wohnraum.

Eine detaillierte Beschreibung der Geschäftsmodelle der Hypoport-Gruppe kann dem Abschnitt „Geschäfts- und Rahmenbedingungen“ des Lageberichts im Geschäftsbericht der Hypoport AG entnommen werden.

Dienstleistungen und Lieferanten

Im Gegensatz zu Unternehmen des Industriesektors hat die Wertschöpfungskette eines Dienstleisters im Bereich der Finanz-, Versicherungs- und Immobilientechnologie deutlich weniger Stufen. Die von den Unternehmen der Hypoport-Gruppe angebotenen Dienstleistungen werden ganz überwiegend mit eigenen Ressourcen erarbeitet. Lieferanten sind im Wesentlichen in den Bereichen Facility und Office eingebunden. Die beauftragten Dienstleister kommen ganz überwiegend aus den Bereichen IT-, Wirtschafts- und Rechtsberatung. Für die Beauftragung dieser Lieferanten und Dienstleister wurden bisher keine Nachhaltigkeitskriterien definiert.

Arbeitnehmerbelange

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

Um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen, wird einmal jährlich eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Eine dort erhobene zentrale Kennzahl ist der Grad der Identifikation mit der Hypoport-Gruppe. Bei der im Jahr 2018 durchgeführten Mitarbeiterbefragung haben auf die Frage „Wie zufrieden bist du mit deinem Unternehmen als Arbeitsplatz“ rund 97% der Teilnehmer „zufrieden“, „sehr zufrieden“ oder „äußerst zufrieden“ angegeben. Diese starke Zustimmung zeigt, dass unsere Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung greifen. Ziel der Maßnahmen im Bereich Arbeitnehmerbelange ist, dass dieser Wert nicht unter 90% absinkt.

Personalentwicklung: Die Hypoport-Gruppe führt Maßnahmen zur Förderung und Fortbildung der einzelnen Mitarbeiter durch. Mit den als Development- und Performance-Dialog bezeichneten Mitarbeitergesprächen wird mindestens zweimal im Jahr ein strukturierter Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter hinsichtlich der Erwartungshaltungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Leistungsanreizen sichergestellt. Im Anschluss werden durch den Bereich People&Organisation (PnO) geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen vorgeschlagen.

v

Organisationsentwicklung: Seit 2015 arbeitet die Hypoport-Gruppe daran, die Autonomie der Tochterunternehmen durch Maßnahmen zu stärken. Denn wir glauben, dass Entscheidungen, welche möglichst nah am Markt und am Kunden getroffen werden, unsere Tochterunternehmen und damit die gesamte Hypoport-Gruppe erfolgreicher machen. Deshalb strukturieren wir unsere Organisation entlang unserer Wertschöpfungsketten und Produkte. Dies ermöglicht es uns, frühzeitig zu erkennen, wenn sich die Bedarfe unserer Kunden verändern und uns neu darauf auszurichten.

Um die Richtung der Organisationsentwicklung zu definieren, wurden die Hypoport-Prinzipien erarbeitet. Diese umfassen die Themen Führung, Zusammenarbeit, Lernen/Weiterentwicklung und Organisation.

Um die Verankerung der Hypoport-Prinzipien in der Hypoport-Gruppe zu erreichen, unterstützt der Bereich PnO das Management und die Mitarbeiter der Hypoport-Gruppe durch Coaching und Moderation zu Methoden und Vorgehensweisen zur Etablierung der Prinzipien.

Rahmenbedingungen: Um dem Interesse der Mitarbeiter an einer sinnvollen Gestaltung der Arbeitszeit und planbaren Freizeit gerecht zu werden, setzt die Hypoport-Gruppe verschiedene Maßnahmen um. Dazu gehören unterschiedliche Teilzeitmodelle (auch für Führungskräfte), flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, aus dem Home-Office tätig zu sein. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, längerfristige unbezahlte Freistellungen (Sabbaticals) zu nutzen. 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. Auch mit attraktiven Sportangeboten und zahlreichen Corporate-Benefits, bspw. Kindergartenplätze oder Gesundheitstage, unterstützt Hypoport die Identifikation seiner Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

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

Umweltbelange

Schon aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als dienstleistungsorientierte Finanztechnologie-Unternehmensgruppe ist der Gestaltungsspielraum in Umweltbelangen bei der Hypoport-Gruppe naturgemäß geringer als beispielsweise bei gewerblichen Produktionsunternehmen.

Alle größeren Standorte der Unternehmen der Hypoport-Gruppe sind Mietobjekte. Ein Einfluss auf Wärmeerzeugungsanlagen, Beleuchtung, Kälteerzeugung und Lüftungstechnik ist deshalb nur bedingt möglich.

Zu diesem Themenkomplex existieren kein ganzheitliches Konzept und auch keine Maßnahmenplanung. Wir prüfen, ob wir in Zukunft ein solches Konzept für Neuanmietungen einführen. Nichtsdestotrotz tragen wir selbstverständlich unseren Teil zum Schutz der Umwelt bei. Wann immer die Möglichkeit besteht, energetisch nachhaltige Lösungen zu finden oder den Energieverbrauch und Emissionen zu gestalten, nutzen wir diese. Es folgen exemplarisch einige bereits getroffene Entscheidungen:

Energieeinsatz: Die Hypoport-Gruppe verfügt über eine sehr kompakte Server-Infrastruktur. Die modernen sog. Blade-Server sind besonders energieeffizient. Sie benötigen weniger Raum und weniger Kühlung und kommen daher mit weniger Energie aus. Zudem kommen bei den Mitarbeitern fast nur noch Laptops zum Einsatz, die deutlich weniger Strom verbrauchen als herkömmliche Desktop-PCs. Bei jeglichen Neuanschaffungen wird auf Energieeffizienz geachtet.

Emissionen: Zur Vermeidung unnötiger Emissionen durch Geschäftsreisen zwischen den beiden Hauptstandorten der Hypoport-Gruppe Berlin und Lübeck wurde in hochmoderne Technik für Videokonferenzen investiert. Bei den Firmenwagen kommen ausschließlich moderne Dieselfahrzeuge zum Einsatz. Hypoport bietet seinen Mitarbeitern verschiedene Leistungen, die zur Reduzierung von Emissionen beitragen, wie z.B. unternehmenseigene Fahrradkeller, kostenlose Leihfahrräder oder Poolfahrzeuge, die beispielsweise für Mitfahrgelegenheiten zu Betriebsveranstaltungen genutzt werden können.

Im Jahr 2015 hat Hypoport für alle Standorte ein Energieaudit nach 16247-1 durchführen lassen. Für die Jahre 2019/2020 sind Folgeprüfungen geplant. Konkrete Ziele zu den erhobenen Kennzahlen hat sich Hypoport nicht gesetzt.

Themenbereiche der Vor-Ort-Prüfung	Energieeffizienzpotenzial in %									
	niedrig						hoch			
Beleuchtung		0-20		20-40	X	40-60		60-80		80-100
EDV / IT	X	0-20		20-40		40-60		60-80		80-100
Pumpen		0-20	X	20-40		40-60		60-80		80-100
Kältebereitstellung		0-20		20-40	X	40-60		60-80		80-100
Lüftungstechnik		0-20	X	20-40		40-60		60-80		80-100
Wärmeerzeugung	X	0-20		20-40		40-60		60-80		80-100

Energieeffizienz Index (Quelle: Energieaudit 2015)

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.

Bekämpfung von 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 und Vorteilsannahme oder -gewährung, 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.

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, dass er sich gesetzeskonform und entsprechend unserer internen Richtlinien verhält, um schon jeden bloßen Anschein korrupten Verhaltens zu verhindern. Um diese Grundsätze durchzusetzen, hat der Vorstand der Hypoport AG 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. 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.

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. Dies werden wir jährlich überprüfen.

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

Sozialbelange

Unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns zusammen. Die Hypoport-Gruppe trägt durch die Geschäftstätigkeit der einzelnen Tochterunternehmen wesentlich zum Gemeinwesen in den jeweiligen Regionen bei. Die Unternehmen sind Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Auftraggeber.

Seit vielen Jahren unterstützt die Hypoport AG die gemeinnützige Organisation DESWOS e.V. („DESWOS“) mit Spenden. Auftrag und Arbeit der DESWOS orientieren sich an der ideellen und praktischen Durchsetzung des Menschenrechts auf Wohlfahrt, wie es im Artikel 25 (1) der UN-Menschenrechtscharta verankert ist. Um dieses Ziel zu erreichen, hilft die DESWOS bei der Vorbereitung und Realisierung von Wohnungs- und Siedlungsvorhaben für hilfsbedürftige Zielgruppen in Entwicklungsländern.

Zu diesem Themenkomplex existieren kein ganzheitliches Konzept und auch keine Maßnahmenplanung. In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir festgestellt, dass dieser Themenkomplex für unser Geschäftsmodell ausschließlich in der hier dargestellten Ausprägung relevant ist.

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

Menschenrechte

Für die Hypoport AG sind die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit selbstverständlich. Hypoport duldet keine Verstöße gegen die UN-Menschenrechtscharta.

Das Kerngeschäft der Hypoport-Gruppe ist von den klassischen Supply-Chain-Risiken von Produktionsunternehmen nicht direkt betroffen.

Der ganz überwiegende Teil der von den Unternehmen der Hypoport-Gruppe beauftragten Lieferanten und Dienstleister haben ihren Unternehmenssitz in Deutschland oder innerhalb der Europäischen Union. Diese Unternehmen unterliegen strengen Gesetzen in Bezug auf Menschenrechte. Wir erachten deshalb ein konkretes Konzept oder konkrete Maßnahmen zu diesem Themenkomplex als entbehrlich.

Der Hypoport AG sind keine Menschenrechtsverletzung bei Lieferanten oder Dienstleistern bekannt.

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

Hypoport AG

Klosterstraße 71 · 10179 Berlin

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

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