



Hypoport SE

Lübeck

International Securities Identification Number (ISIN): DE0005493365

Wertpapier-Kennnummer (WKN): 549336

Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 2 AktG

Auf der ordentlichen Hauptversammlung der Hypoport SE am Freitag, den 21. Mai 2021, wurde der unter TOP 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß § 120a AktG“ das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE zur Billigung gestellt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE wurde mit folgendem Ergebnis beschlossen:

4.724.887	Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 72,76 % des Grundkapitals)
3.273.148	Ja-Stimmen (69,27 %)
1.451.739	Nein-Stimmen (30,73 %)
63.693	Enthaltungen

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE hat folgenden Wortlaut:

Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE („Vergütungssystem“) ist ein abstraktes Koordinatensystem, das der Aufsichtsrat der Hypoport SE bei der Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hypoport SE anzuwenden hat. Es richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben sowie den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 19. Dezember 2019 („DCGK“).

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 3JahresEBITDelta 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 Vergütungsausgestaltung 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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.

VII. 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 Gesamtaufsichtsrat 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.