

# RÖÖDL

## Hypoport SE Lübeck

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG  
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025



**Rödl Audit GmbH**

**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Straße des 17. Juni 106  
D-10623 Berlin  
Telefon +49 (30) 81 07 95-0  
Telefax +49 (30) 81 07 95-81  
E-Mail [info@roedl.com](mailto:info@roedl.com)  
Internet [www.roedl.de](http://www.roedl.de)



## INHALTSVERZEICHNIS

- |   |   |
|---|---|
| 1. HINWEIS ZU AUFTRAGSBEDINGUNGEN, HAFTUNG UND VERWENDUNG   | 6 |
| 2. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG | 7 |
| 3. ANLAGEN ZUM PRÜFUNGSBERICHT  |   |

## 1. HINWEIS ZU AUFTRAGSBEDINGUNGEN, HAFTUNG UND VERWENDUNG

Der nachstehende Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG wurde von der Rödl Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, aufgrund des Auftrages zur Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 erteilt. Dieser Auftrag unterliegt ausschließlich deutschem Recht und ihm liegen – auch im Verhältnis zu Dritten – die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zu Grunde. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ist an die Hypoport SE, Lübeck, gerichtet und nicht dazu bestimmt, als Grundlage für Entscheidungen Dritter zu dienen. Die Rödl Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, übernimmt deshalb Dritten gegenüber keine Verpflichtungen, Verantwortung oder Sorgfaltspflichten, es sei denn, einem Dritten wurde schriftlich im Voraus etwas Abweichendes zugesichert.

## 2. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Hypoport SE, Lübeck

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Hypoport SE, Lübeck, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats*

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## *Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen*

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, den 15. April 2026



Röd Audit GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fehlauer  
Wirtschaftsprüfer

Przymusinski  
Wirtschaftsprüfer

## 3. ANLAGEN ZUM PRÜFUNGSBERICHT

- 3.1 Vergütungsbericht der Hypoport SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025
- 3.2 Allgemeine Auftragsbedingungen



**3.1 Vergütungsbericht der Hypoport SE für das Geschäftsjahr  
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025**



## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

In dem nachfolgenden, gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (im Folgenden „SE-VO“) i.V.m. § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellten Vergütungsbericht wird die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Aufsichtsratsmitglieder der Hypoport SE (im Folgenden „Gesellschaft“) dargestellt und erläutert. Dieser Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft dahingehend geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. Im Einklang mit Art. 9 SE-VO i.V.m. § 162 Abs. 3 AktG ist der Vergütungsbericht dabei nicht inhaltlich zu prüfen. Der entsprechende Prüfungsvermerk ist diesem Vergütungsbericht als Anlage beigefügt.

### A. Vorstandsvergütung

#### 1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

Gemäß (Art. 9 SE-VO i.V.m.) § 120a Abs. 1 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für den Vorstand (im Folgenden „Vorstandsvergütungssystem“) sowie gemäß (Art. 9 SE-VO i.V.m.) § 120a Abs. 4 AktG jährlich ein Beschluss über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr zu fassen.

Das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vorstandsvergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 04. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 90,39% des vertretenen Kapitals gebilligt. Vor diesem Hintergrund bestand kein Anlass, der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120a Abs. 3 AktG im Geschäftsjahr 2025 ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

Die Vorstandsansetzungsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, Herrn Ronald Slabke sowie Herrn Stephan Gawarecki, wurden entsprechend den Regelungen des von der Hauptversammlung gebilligten Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 angepasst und das Vorstandsvergütungssystem damit vollständig in den geltenden Vorstandsansetzungsverträgen umgesetzt. Die geltenden Vorstandsansetzungsverträge haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028. Im Geschäftsjahr 2025 wurden die geltenden Vorstandsansetzungsverträge nicht geändert.

Der letzte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 wurde gemäß Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120 Abs. 4 AktG in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 03. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 75,61% des vertretenen Kapitals gebilligt.

#### 2. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem, welches vollständig unter <https://www.hypoport.de/investor-relations/corporate-governance/> zugänglich ist, beinhaltet insbesondere folgende Komponenten:

- Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer festen Vergütung (Grundgehalt und Nebenleistungen) und aus variablen Vergütungsbestandteilen (Kurzfrist- und Langfristbonus) zusammen.
- Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich an den Aufgaben und den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, an der Üblichkeit der Vergütung sowie an der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

- Nebenleistungen sind im Wesentlichen die anteilige Übernahme der Kosten einer Kranken- und Pflegeversicherung, Beiträge zugunsten der Altersversorgung der Vorstandsmitglieder, die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens bzw. die Zahlung eines Ausgleichs für den Verzicht auf einen Dienstwagen sowie Übernahme der Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung).
- Der Kurzfristbonus ist abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgaben für den Bemessungszeitraum von einem Geschäftsjahr und beträgt bis zu brutto EUR 400.000,00.
- Maßgeblicher Parameter für die Zielvorgabe für den Kurzfristbonus ist das EBIT des betreffenden Geschäftsjahres im Vergleich zum EBIT des Vorjahres, der Guidance und dem Plan-EBIT.
- Der Aufsichtsrat entscheidet nach billigem Ermessen, ob den Vorstandsmitgliedern eine Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus gewährt wird und ob diese einer Rückforderungsmöglichkeit (sog. Clawback-Regelungen) unterliegen soll.
- Der Langfristbonus ist abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgabe für einen Bemessungszeitraum von mindestens drei bis zu fünf Jahren und beträgt insgesamt bis zu brutto EUR 1.000.000,00.
- Für den Langfristbonus werden vom Aufsichtsrat Teil-Zielvorgaben je Geschäftsjahr festgelegt.
- Maßgeblicher Parameter für die Zielvorgabe sowie die Teil-Zielvorgaben für den Langfristbonus ist der Unternehmenswert der Gesellschaft.
- Die maximale Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied ist der Höhe nach auf brutto EUR 2.000.000,00 je Geschäftsjahr begrenzt.
- Der Aufsichtsrat kann unter bestimmten Voraussetzungen variable Vergütungsbestandteile ganz oder anteilig zurückzufordern und im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen vorübergehend von den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen.

### **3. Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung, Maximalvergütung und relative Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung**

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2025 durchgehend aus dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Ronald Slabke sowie dem weiteren Mitglied des Vorstands Herrn Stephan Gawarecki zusammen.

Aus der folgenden Übersicht ist die den Vorstandsmitgliedern Herrn Ronald Slabke sowie Herrn Stephan Gawarecki jeweils im bzw. für das Geschäftsjahr 2025 in Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen gewährte und geschuldete Vergütung ersichtlich. Gewährte Vergütung i.S.v. § 162 Abs.1 S. 2 AktG meint dabei solche Vergütungsbestandteile, die noch im Geschäftsjahr 2025 durch Zahlung erfüllt wurden, z.B. das Grundgehalt, einen Teil der Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus und Nebenleistungen. Geschuldete Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 2 AktG betrifft solche Vergütungsbestandteile, die zwar für das Geschäftsjahr 2025 bereits erdient wurden, aber erst im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt werden, z.B. variablen Vergütungsbestandteile abzüglich bereits gewährter Vorauszahlungen.

Im Geschäftsjahr 2025 waren weder gewährte noch zugesagte Aktien bzw. Aktienoptionen Bestandteil der den Vorstandsmitgliedern gewährten oder geschuldeten Vergütung. Leistungen von Dritten wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied weder zugesagt noch gewährt.

	<b>Ronald Slabke</b>		<b>Stephan Gawarecki</b>	
	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %
<b>Grundgehalt 2025</b>	700.000,00	75,7	700.000,00	75,2

<b>Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2025</b>	200.000,00	21,6	200.000,00	21,5
<b>Langfristbonus für das Geschäftsjahr 2025</b>	0,00	0,0	0,00	0,0
<b>Nebenleistungen 2025</b>	25.235,16	2,7	30.970,44	3,3
<b>Gesamtvergütung</b>	925.235,16	100,0	930.970,44	100,0
<b>Maximalvergütung</b>	2.000.000,00		2.000.000,00	
<b>Differenz zur Maximalvergütung</b>	- 1.074.764,84		- 1.069.029,56	

In Übereinstimmung mit Art. 9 SE-VO i.V.m. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG ergibt sich aus der Übersicht auch, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 die Maximalvergütung in Höhe von brutto EUR 2.000.000,00 je Vorstandsmitglied jeweils nicht überschritten hat.

Ausgehend von der im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Ziel-Gesamtvergütung in Höhe von derzeit brutto EUR 1.250.000,00, kann der relative Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung zwischen 35% und 93% und der relative Anteil der Nebenleistungen zwischen 3% und 7% liegen. Der relative Anteil des Kurzfristbonus an der Gesamtvergütung kann zwischen 0% und 29% sowie der relative Anteil des Langfristbonus an der Gesamtvergütung zwischen 0% und 57% betragen.

Die geringe Abweichung des tatsächlichen relativen Anteils der Nebenleistungen an der Gesamtvergütung im Vergleich zu der im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Spanne beruht darauf, dass für Nebenleistungen im Vorstandsvergütungssystem pauschal ein Betrag in Höhe von brutto EUR 50.000,00 angenommen wurde und die im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich gewährten Nebenleistungen geringer waren.

#### **4. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2025**

Im Folgenden wird erläutert, wie die Höhe der jeweiligen Vergütungsbestandteile auf der Grundlage des Vorstandsvergütungssystems sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen ermittelt und festgesetzt wurden:

##### **a. Festsetzung des Grundgehalts**

Gemäß des Vorstandsvergütungssystems sowie der geltenden Vorstandsanstellungsverträge erhalten die Vorstandsmitglieder ein jährliches Grundgehalt, dessen Höhe sich an den Aufgaben und den Leistungen des Vorstands, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft sowie der Üblichkeit der Vergütung bemisst.

Im Rahmen der Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems in den Vorstandsanstellungsverträgen hat der Aufsichtsrat mit Umlaufbeschluss vom 27. Juni/29. Juni 2024 die Höhe des jährlichen Grundgehalts der Vorstandsmitglieder ab dem 01. Juli 2024 auf jeweils brutto EUR 700.000,00 festgesetzt. Es wird in zwölf gleich hohen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt, d.h. brutto EUR 58.333,33/Monat je Vorstandsmitglied. Die geltenden Vorstandsanstellungsverträge haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028. Das Grundgehalt wurde im Geschäftsjahr 2025 nicht angepasst.

Indem das Grundgehalt unter Berücksichtigung der vorstehenden Parameter festgesetzt wird, ist dieses gleichzeitig so bemessen, dass es am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist. Die damit einhergehende Motivation des Vorstands trägt demzufolge auch zur Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

## **b. Festsetzung der Höhe des Kurzfristbonus**

Gemäß dem Vorstandsvergütungssystem ist der Kurzfristbonus abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgaben für den Bemessungszeitraum von einem Geschäftsjahr. Der Zielbetrag für den Kurzfristbonus beträgt je Geschäftsjahr bis zu brutto EUR 400.000,00 im Falle der vollständigen Erreichung der Zielvorgaben. Der Aufsichtsrat entscheidet zudem nach billigem Ermessen, ob dem Vorstand eine Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus gewährt wird und ob diese einer Rückforderungsmöglichkeit unterliegen soll.

Im Rahmen der Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems in den Vorstandsanstellungsverträgen hat der Aufsichtsrat mit Umlaufbeschluss vom 27. Juni/29. Juni 2024 die Höhe des Kurzfristbonus ab dem Geschäftsjahr 2024 auf jeweils brutto EUR 300.000,00 für einen Bemessungszeitraum von einem Jahr festgesetzt. Der Zahlung des Kurzfristbonus ist bis spätestens zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des Geschäftsjahres 2024 festgestellt wurde, fällig. Mit selben Umlaufbeschluss 27. Juni/29. Juni 2024 hat der Aufsichtsrat die Voraussetzungen für die Gewährung der Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus festgelegt sowie die Höhe der Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus auf EUR 100.000,00 festgesetzt. Die Vorauszahlung wird für das betreffende Geschäftsjahr zusätzlich zum Grundgehalt in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils ab Juli des betreffenden Geschäftsjahres bis Juni des darauffolgenden Geschäftsjahres ausgezahlt. Die geltenden Vorstandsanstellungsverträge haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028. Die Höhe des Kurzfristbonus sowie die Regelungen über die Vorauszahlung wurden im Geschäftsjahr 2025 nicht angepasst.

Die folgenden Zielvorgaben für den Kurzfristbonus gelten gemäß Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen einheitlich für beide Vorstandsmitglieder und sind im Rahmen der Ermittlung des Zielerreichungsgrads jeweils zu einem Drittel zu berücksichtigen:

- Zielvorgabe 1: *„Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt über dem EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres.“*
- Zielvorgabe 2: *„Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt innerhalb der initial an den Kapitalmarkt kommunizierten Guidance für den Hypoport-Konzern für das betreffende Geschäftsjahr.“*
- Zielvorgabe 3: *„Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt über dem EBIT des Hypoport-Konzerns gemäß der Unternehmensplanung der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr.“*

In der Aufsichtsratssitzung am 21. März 2025 hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass die für den Kurzfristbonus relevanten Zielvorgaben 1 und 3 im Geschäftsjahr 2025 wie im Vergütungssystem angegeben gelten und die Zielvorgabe 2 für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt zu konkretisiert:

- Zielvorgabe 2: *„Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt innerhalb oder über der initial an den Kapitalmarkt kommunizierten Guidance für den Hypoport-Konzern für das betreffende Geschäftsjahr.“*

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 03. Juni 2025 festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2025 vorliegen, sodass den Vorstandsmitgliedern eine nicht rückzahlbare Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2025 in Höhe von jeweils brutto EUR 100.000,00 gewährt wird.

In seiner Sitzung am 24. März 2026 hat der Aufsichtsrat die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2025 relevanten Zielvorgaben für den Kurzfristbonus geprüft und folgendes festgestellt:

- Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns für das Geschäftsjahr 2024 beträgt EUR 17,9 Mio.
- Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns für das Geschäftsjahr 2025 beträgt EUR 33,0 Mio.
- Die initial an den Kapitalmarkt kommunizierte Guidance für den Hypoport-Konzern für das Geschäftsjahr 2025 beläuft sich auf ein EBIT zwischen EUR 30 Mio. und EUR 36 Mio.
- Das EBIT gemäß der Unternehmensplanung des Hypoport-Konzerns für das Geschäftsjahr 2025 beläuft sich auf EUR 33,9 Mio.
- Im Geschäftsjahr 2024 und 2025 sind keine Sondereffekte aufgetreten, die die Zielerreichung unbillig beeinflussen und eine sachgerechte Bereinigung des EBIT erforderlich gemacht hätten.
- Die Zielvorgaben 1 und 2 sind somit erreicht. Der Zielerreichungsgrad beträgt demzufolge 66,66%.
- Die Vorstandsmitglieder haben für das Geschäftsjahr 2025 daher einen Anspruch auf den Kurzfristbonus in Höhe von jeweils brutto EUR 200.000,00.
- Abzüglich der gewährten bzw. noch zu gewährenden Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2025 in Höhe von jeweils brutto EUR 100.000,00, kommt demzufolge noch ein Betrag in Höhe von jeweils brutto EUR 100.000,00 an die Vorstandsmitglieder zur Auszahlung.

Der Kurzfristbonus fördert die positive Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken sowie die Motivation für eine Gewinnsteigerung des Hypoport-Konzerns. Er trägt demzufolge auch mittelbar zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

### **c. Festsetzung der Höhe des Langfristbonus**

Gemäß dem Vorstandsvergütungssystem ist der Langfristbonus abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgabe für einen Bemessungszeitraum von mindestens drei bis zu fünf Jahren. Der Zielbetrag entspricht der maximalen Höhe des Langfristbonus für den gesamten Bemessungszeitraum und beträgt insgesamt bis zu brutto EUR 1.000.000,00 im Falle der vollständigen Erreichung der Zielvorgabe innerhalb des Bemessungszeitraums. Zudem legt der Aufsichtsrat Teil-Zielvorgaben für jedes Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums fest. Die Teil-Zielvorgaben entsprechen dem prozentualen Anteil an der vollständigen Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr im Verhältnis zum maßgeblichen Bemessungszeitraum. Die Höhe der etwaigen Teilauszahlung entspricht dem Zielbetrag im Verhältnis zum Bemessungszeitraum für den Langfristbonus. Im Falle der Erreichung der für das jeweilige Geschäftsjahr relevanten Teil-Zielvorgabe, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Teilauszahlung auf den Langfristbonus, anderenfalls erhöht sich die mögliche Teilauszahlung für die jeweils nächste relevante Teil-Zielvorgabe um den Betrag der Teilauszahlung aus dem Vorjahr. Die Teilauszahlung ist dabei nie höher als der für die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe prozentuale Anteil an der vollständigen Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr.

Der für die Zielvorgabe maßgebliche Parameter ist der Unternehmenswert der Gesellschaft, d.h. der Aktienkurs multipliziert mit der Anzahl der Stückaktien der Gesellschaft. Die Ermittlung des Aktienkurses erfolgt für das betreffende Geschäftsjahr auf der Grundlage der täglichen offiziellen Tagesschlusskurse im Xetra-Handelssystem (oder den eines vergleichbaren Nachfolgesystems) im Monat Dezember gewichtet mit den jeweiligen täglichen Handelsvolumen auf Xetra.

Im Rahmen der Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems in den Vorstandsanstellungsverträgen hat der Aufsichtsrat mit Umlaufbeschluss vom 27. Juni/29. Juni 2024 den Zielbetrag für den Langfristbonus je Vorstandsmitglied auf brutto EUR 1.000.000,00 festgesetzt, wobei die mögliche Teilauszahlung auf den Langfristbonus brutto EUR 200.000,00 je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied beträgt. Der Bemessungszeitraum beträgt fünf Jahre beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024. Wird die

jeweils relevante Teil-Zielvorgabe nicht erreicht, erfolgt keine Teilauszahlung. In diesem Fall erhöht sich jedoch die mögliche Teilauszahlung für die nächste relevante Teil-Zielvorgabe um brutto EUR 200.000,00. Eine etwaige Teilauszahlung des Langfristbonus ist jeweils bis spätestens zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres gebilligt wurde, fällig.

Die folgende Zielvorgabe für den Langfristbonus gilt gemäß Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen einheitlich für beide Vorstandsmitglieder:

*„Der Wert der Gesellschaft hat sich im Vergleich zum Wert der Gesellschaft im Dezember des Geschäftsjahres 2023 bis zum Ende des Bemessungszeitraums (31. Dezember 2028) verdoppelt.“*

Die jeweiligen Teil-Zielvorgaben für den Langfristbonus lauten:

*„Der Wert der Gesellschaft hat sich im Vergleich zum Wert der Gesellschaft im Dezember des Geschäftsjahres 2023 im Geschäftsjahr 2024 um 20%, im Geschäftsjahr 2025 um 40%, im Geschäftsjahr 2026 um 60% sowie im Geschäftsjahr 2027 um 80% gesteigert.“*

In seiner Sitzung am 24. März 2026 hat der Aufsichtsrat die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2025 relevanten Teil-Zielvorgabe für den Langfristbonus geprüft und folgendes festgestellt:

- Der Wert der Gesellschaft im Dezember des Geschäftsjahres 2023 betrug EUR 1.130.877.841.
- Der Wert der Gesellschaft im Dezember des Geschäftsjahres 2025 betrug EUR 885.949.034.
- Dies entspricht einem Rückgang von rund -22%.
- Eine sachgerechte Bereinigung des jeweiligen Unternehmenswerts der Gesellschaft war mangels relevanter Sondereffekte nicht erforderlich.
- Die für das Geschäftsjahr 2025 relevante Teil-Zielvorgabe wurde nicht erreicht.
- Die Vorstandsmitglieder haben für das Geschäftsjahr 2025 daher keinen Anspruch auf eine Teilauszahlung des Langfristbonus.

Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte demzufolge keine Teilauszahlung auf den Langfristbonus.

Gemäß dem Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen bedeutet dies, dass sich die mögliche Teilauszahlung im Falle des Erreichens der für das Geschäftsjahr 2026 relevanten Teil-Zielvorgabe um brutto EUR 200.000,00 auf mögliche EUR 600.000,00 erhöht.

Der Aufsichtsrat hat den Langfristbonus als weiteren Vergütungsbestandteil mit einem mehrjährigen Bemessungszeitraum vorgesehen, um den Schwerpunkt auch auf die Langfristigkeit der Entwicklung der Gesellschaft zu legen. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Entwicklung des Unternehmenswerts der Gesellschaft ein geeigneter Indikator hierfür darstellt, da der Aktienkurs steigt, je mehr Aktionäre an den langfristigen Erfolg sowie die dauerhafte Rentabilität eines Unternehmens sowie deren Geschäftsmodelle glauben und dementsprechend investieren. Die spezifische Struktur des Langfristbonus mit möglichen jährlichen Teilauszahlungen berücksichtigt dabei, dass langfristige Ziele oft schrittweise erreicht werden, belohnt Fortschritte und schafft dennoch einen Anreiz zur kontinuierlichen Fokussierung auf die vollständige Erreichung der Zielvorgabe und demzufolge auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft - insbesondere auch durch die Möglichkeit nicht erreichte Teil-Zielvorgaben in den Folgejahren des Bemessungszeitraums aufzuholen. Die vollständige Auszahlung des Langfristbonus bleibt weiterhin an die vollständige Erreichung der Zielvorgabe über den mehrjährigen Bemessungszeitraum gekoppelt, sodass der langfristige Charakter gewahrt ist.

#### **e. Nebenleistungen**

Die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025 für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Ronald Slabke in Höhe von brutto EUR 25.235,16 sowie für das Vorstandsmitglied Herrn Stephan Gawarecki in Höhe

von brutto EUR 30.970,44 setzen sich in Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem aus der anteiligen Übernahme der Kosten einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Kosten für eine betriebliche Altersversorgung und Zahlungen eines Ausgleichs für den Verzicht auf einen Dienstwagen zusammen. Zudem übernahm die Gesellschaft auch im Geschäftsjahr 2025 die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen D&O-Versicherung.

#### **f. Rückforderungsmöglichkeit bzw. Clawback-Regelungen**

Gemäß dem Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die variablen Vergütungsbestandteile nach pflichtgemäßem Ermessen ganz oder anteilig zurückzufordern, wenn diese zu Unrecht ausbezahlt wurden, insbesondere wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Zielvorgaben, die der Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen, und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütungsbestandteile geführt hat. Der Rückforderungsanspruch verjährt drei Jahre ab Kenntnisnahme. Sofern der Vorstandsanstellungsvertrag durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem wichtigen Grund endet, entfällt der Anspruch auf die variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr ersatzlos. Sofern der Aufsichtsrat entschieden hat, dass eine Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus einer Rückforderungsmöglichkeit unterliegt und die tatsächliche Höhe des Kurzfristbonus niedriger ist als die gewährte Vorauszahlung, ist der Differenzbetrag vom Vorstand zurückzugewähren.

Im Geschäftsjahr 2025 lag kein eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile auslösender Sachverhalt vor. Die den Vorstandsmitgliedern gewährte Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2025 unterlag keiner Rückforderungsmöglichkeit durch den Aufsichtsrat. Der Anspruch der Vorstandsmitglieder auf den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2025 ist zudem höher als die Vorauszahlung, sodass unabhängig vom Bestehen einer Rückforderungsmöglichkeit durch den Aufsichtsrat ohnehin kein Rückforderungsanspruch bestanden hätte.

#### **g. Leistungen im Falle des Ausscheidens**

Die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder sind bis zum Ablauf des 31. Dezember 2028 bestellt. Dementsprechend endet die Laufzeit der bestehenden Vorstandsanstellungsverträge am 31. Dezember 2028. Die Vorstandsanstellungsverträge sind während der Laufzeit nicht ordentlich kündbar. Das Recht der Gesellschaft auf Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

Nach den Regelungen des Vorstandsvergütungssystems müssen Zahlungen an den Vorstand im Falle der vorzeitigen Beendigung der geltenden Vorstandsanstellungsverträge durch die Gesellschaft auf zwei Bruttojahresvergütungen begrenzt werden. Zudem darf nicht mehr als die Restlaufzeit des bestehenden Vorstandsanstellungsvertrags vergütet werden. Wird der Vorstandsanstellungsvertrag auf Veranlassung des Vorstands oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund vorzeitig beendet, ist eine Abfindungszahlung ausgeschlossen. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, muss zudem entsprechend der vereinbarten Bemessungsgrundlagen und nach den im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgen. Weiterhin dürfen keine Zusagen zu Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags durch den Vorstand infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart werden.

Im Vorstandsvergütungssystem sowie in den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen ist ein zweijähriges, nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder vorgesehen. Während der Laufzeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes zahlt die Gesellschaft dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine jährliche Entschädigung in Höhe der Hälfte der durchschnittlich zuletzt 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 Vorstands aufgrund des Wettbewerbsverbots - übersteigt. Die Gesellschaft kann jedoch jederzeit durch schriftliche Erklärung auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit der Wirkung verzichten, dass es mit Ablauf von sechs Monaten seit dem Zugang der Erklärung bei dem jeweiligen Vorstandsmitglied von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird. Endet der Vorstandsansetzungsvertrag mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres, wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder durch eine von der Gesellschaft erklärte Kündigung aus wichtigem Grund, wird die Gesellschaft mit sofortiger Wirkung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei, falls es durch entsprechende schriftliche Erklärung innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichtet hat. Im Falle der Zahlung einer Karenzentschädigung muss eine etwaige Abfindungszahlung auf diese angerechnet werden.

Die geltenden Vorstandsansetzungsverträge sehen keine Leistungszusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsansetzungsverträge vor und zudem auch keine Regelungen, die den Regelungen des Vorstandsvergütungssystem widersprechen. Die geltenden Vorstandsansetzungsverträge sehen zudem keine Leistungszusagen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandsansetzungsverträge vor. Im Geschäftsjahr 2025 ist kein Vorstandsmitglied aus der Gesellschaft ausgeschieden, sodass entsprechende Zahlungen ebenfalls nicht vereinbart wurden.

## **5. Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, obliegt die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung dem Gesamtaufwichtsrat. Im Hinblick auf die Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung kann der Aufsichtsrat bei Bedarf auch externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so stellt er die Unabhängigkeit der beauftragten Vergütungsexperten sicher.

Eine Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat alle vier Jahre im Rahmen der Überprüfung des Vergütungssystem und im Übrigen im Rahmen einer anstehenden Verlängerung eines bestehenden Vorstandsansetzungsvertrags sowie im Falle eines neu abzuschließenden Vorstandsansetzungsvertrags durch. Kriterien für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben sowie die persönliche Leistung des Vorstands. Daneben werden die wirtschaftliche Gesamtlage und die Strategie der Gesellschaft, Veränderungen der Vergütungsstandards (AktG und DCGK) sowie 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 (Marktvergleich).

Außerhalb der turnusmäßigen Überprüfung des Vergütungssystem bzw. der Verlängerung bestehender Vorstandsansetzungsverträge oder im Falle eines neu abzuschließenden Vorstandsansetzungsvertrags ist zunächst keine Anpassung des in den derzeit geltenden Vorstandsansetzungsverträgen vereinbarten Grundgehalts und/oder des Zielbetrags für den Kurz- sowie den Langfristbonus beabsichtigt. Gleichwohl besteht insbesondere in der jährlichen Bilanzaufwichtsratsitzung, zuletzt am 24. März 2026, unter dem Tagesordnungspunkt „Vorstandsvergütung und Vergütungsbericht“, unter dem der Aufsichtsrat z.B. die Zielerreichung der für den Kurz- sowie Langfristbonus festgelegten Ziele ermittelt und über die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile beschließt, Gelegenheit zur Abstimmung über die Angemessenheit der Vorstandsvergütung, sofern dies aus Sicht des Vorstands oder des Aufsichtsrats erforderlich ist. Erforderlich könnte dies z.B. im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen, wie zum Beispiel einer

Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, sein. In solchen Fällen kann der Aufsichtsrat auch vorübergehend von allen Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems sowie allen Vergütungsbestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Nach einer Anpassung des Vorstandsvergütungssystems und dementsprechend der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 ist diese aus Sicht des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Hinblick auf die vorgenannten Kriterien auch im Geschäftsjahr 2025 angemessen und auch wettbewerbsfähig. Im Hinblick auf das Abstimmungsergebnis der ordentlichen Hauptversammlung vom 04. Juni 2024 zur Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand hat sich auch die Hauptversammlung der Gesellschaft dieser Ansicht mit der erforderlichen Mehrheit (90,39% des vertretenen Kapitals) angeschlossen. Dies gilt auch für das Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung der Gesellschaft betreffend die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 in der ordentlichen Hauptversammlung am 03. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 75,61% des vertretenen Kapitals.

Außergewöhnliche Ereignisse, die eine Abweichung von den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems notwendig gemacht hätten, lagen im Geschäftsjahr 2025 nicht vor.

Die im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder gewährte und geschuldete Vergütung hat dem Vorstandsvergütungssystem ohne Einschränkungen entsprochen.

## **B. Aufsichtsratsvergütung**

### **1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht**

Gemäß (Art. 9 SE-VO i.V.m.) § 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 Vergütung einen entsprechenden Beschluss fassen. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat also entsprechend bestätigen oder einen Beschluss zur Änderung desselben fassen.

Die derzeit geltende, in § 14 der Satzung der Gesellschaft enthaltene Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat geht auf einen Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 03. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 98,91% des vertretenen Kapitals zurück. Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte keine Anpassung der geltenden Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat.

Der letzte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde gemäß Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120 Abs. 4 AktG in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 03. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 75,61% des vertretenen Kapitals gebilligt. Aus Sicht der Aktionäre bestand demzufolge kein konkreter Anpassungsbedarf im Hinblick auf das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Gesellschaft (im Folgenden „Aufsichtsratsvergütungssystem“).

### **2. Grundzüge des Aufsichtsratsvergütungssystems**

Das aus § 14 der Satzung der Gesellschaft abgeleitete Aufsichtsratsvergütungssystem, welches vollständig unter <https://www.hypoport.de/investor-relations/corporate-governance/> zugänglich ist, beinhaltet insbesondere folgende Komponenten:

- Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer jährlichen festen Vergütung, bestehend aus einem Grundgehalt (derzeit brutto EUR 60.000,00) sowie einer Sondervergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden (doppelter Betrag) und den

stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie Vorsitzende von Ausschüssen (jeweils 1,5facher Betrag).

- Eine variable Vergütung und demzufolge eine etwaige Rückforderungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen.
- Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten zudem den Ersatz ihrer Auslagen sowie die auf ihre Bezüge und Auslagen etwaig entfallende Umsatzsteuer. Zudem übernimmt die Gesellschaft die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen D&O-Versicherung.

### 3. Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung und Anwendung des Aufsichtsratsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzte sich im Geschäftsjahr 2025 durchgehend aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden Herrn Dieter Pfeiffenberger, dem stellvertretenden Vorsitzenden Herrn Roland Adams sowie dem weiteren Mitglied Herrn Martin Krebs zusammen. Im gesamten Geschäftsjahr 2025 war Herr Martin Krebs zudem Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

Aus der folgenden Übersicht ist die den Aufsichtsratsmitgliedern Herrn Dieter Pfeiffenberger, Herrn Roland Adams sowie Herrn Martin Krebs jeweils im Geschäftsjahr 2025 in Übereinstimmung mit dem geltenden Aufsichtsratsvergütungssystem gewährte und geschuldete Vergütung ersichtlich.

	<b>Dieter Pfeiffenberger</b> (Vorsitzender)	<b>Roland Adams</b> (stellvertretender Vorsitzender)	<b>Martin Krebs</b> (Vorsitzender des Prüfungsausschusses)
	Betrag in brutto EUR	Betrag in brutto EUR	Betrag in brutto EUR
<b>Grundgehalt 2025</b>	60.000,00	60.000,00	60.000,00
<b>Sondervergütung 2025</b>	60.000,00	30.000,00	30.000,00
<b>Nebenleistungen 2025 (Auslagenersatz)</b>	0,00	147,20	252,24
<b>Gesamtbezüge 2025</b>	120.000,00	90.147,20	90.252,24

Aus der Übersicht ergibt sich, dass die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 eine reine Festvergütung (100%) erhalten haben. Eine variable Vergütung ist jeweils nicht vorgesehen (0%). Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wurde durch entsprechende Sondervergütungen angemessen berücksichtigt.

Im Geschäftsjahr 2025 hat das Aufsichtsratsmitglied Herr Roland Adams Auslagenersatz in Höhe von EUR 147,20 sowie das Aufsichtsratsmitglied Herr Martin Krebs in Höhe von EUR 252,24 beansprucht. Die Gesellschaft übernahm auch im Geschäftsjahr 2025 die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen D&O-Versicherung.

Die Gewährung einer reinen Festvergütung gewährleistet die Unabhängigkeit sowie eine objektive und bestmögliche Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion, die wiederum wesentlich zu einer erfolgreichen Geschäftsstrategie sowie der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Entsprechend gilt dies für den Verzicht auf die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile, zumal sich der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg bzw. zur Ertragslage der Gesellschaft entwickelt. Die Gewährung von Sondervergütungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden sowie für Vorsitzende von Ausschüssen dienen dazu, die Übernahme dieser Mandate hinreichend attraktiv zu gestalten.

#### 4. Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft seine Vergütung regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Verhältnis zu den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Lage der Gesellschaft, wobei im Bedarfsfall auch externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden können. Die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Aufsichtsratsvergütungssystems ist der Hauptversammlung zugewiesen.

Nach einer Anpassung der Aufsichtsratsvergütung (und dementsprechend des bestehenden Aufsichtsratsvergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2022) ist diese aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft auch im Geschäftsjahr 2025 weiterhin angemessen. Im Hinblick auf das Abstimmungsergebnis der ordentlichen Hauptversammlung vom 03. Juni 2022 zur Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (98,91% des vertretenen Kapitals) sowie vom 03. Juni 2025 zur Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 (75,61% des vertretenen Kapitals) hat sich auch die Hauptversammlung der Gesellschaft dieser Ansicht mit der erforderlichen Mehrheit angeschlossen.

Die im Geschäftsjahr 2025 an die Aufsichtsratsmitglieder gewährte und geschuldete Vergütung hat dem Aufsichtsratsvergütungssystem ohne Einschränkungen entsprochen.

#### C. Vergleichende Darstellung der jährlichen Vergütungsänderung

Im Sinne des Art. 9 SE-VO i.V.m. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG enthält die folgende Übersicht eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstands- sowie Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Gesellschaft abgestellt. Die angegebene durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft umfasst die gewährte Bruttovergütung (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) sowie etwaig gewährte variable Vergütungsbestandteile und freiwillige einmalige Bonuszahlungen. Nicht enthalten sind etwaige Nebenleistungen, z.B. die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu privaten Versicherungen, Aufwendungsersatz, etc.

Jahr	2021	2022	2023	2024	2025
<b>IFRS-Konzern EBIT in EUR</b>	47.675.453,61	24.675.144,86	13.298.365,84	17.903.209,04	33.038.916,00
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	31,6	-48,2	-46,1	34,6	84,5
<b>Handelsrechtlicher Jahresüberschuss der Hypoport SE</b>	18.696.868,74	813.813,07	-21.035.124,52	-15.682.344,48	4.695.687,11
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	8,2	-95,6	-2684,8	25,5	129,9
<b>Gesamtvergütung Ronald Slabke in EUR</b> (Vorstandsvorsitzender; ohne Nebenleistungen)	758.391,39	644.936,52	621.396,60	927.721,98	900.000,00
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	18,1	-15,0	-3,6	49,3	-3,0

<b>Gesamtvergütung Stephan Gawarecki in EUR</b> (Mitglied des Vorstands; ohne Nebenleistungen)	758.391,39	644.936,52	621.396,60	927.721,98	900.000,00
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	18,1	-15,0	-3,6	49,3	-3,0
<b>Gesamtvergütung Dieter Pfeiffberger in EUR</b> (Vorsitzender des Aufsichtsrats; ohne Nebenleistungen)	80.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	0	50,0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung Roland Adams in EUR</b> (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats; ohne Nebenleistungen)	60.000,00	90.000,00	90.000,00	90.000,00	90.000,00
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	0	50,0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung Martin Krebs</b> (Mitglied des Aufsichtsrats; Vorsitzender des Prüfungsausschusses; ohne Nebenleistungen)	40.000,00	90.000,00*	90.000,00	90.000,00	90.000,00
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	0	125,00	0	0	0
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in EUR</b>	130.525,62**	121.436,56	153.957,11	164.615,61	180.152,74***
Durchschnittliche Anzahl (Vollzeitäquivalenz)	60	58	44	40	36
Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in %	88,3	-7,0	26,8	6,9	9,4

\* Herr Martin Krebs übernimmt seit dem 31.08.2021 den Vorsitz des Prüfungsausschusses. Seit dem Geschäftsjahr 2022 erhält er hierfür eine Sondervergütung.

\*\* Mit Wirkung zum 05. Januar 2021 ist der Betriebsteil, der die zentralen Beratungs- und Serviceleistungen für die Unternehmen der Hypoport-Gruppe erbringt (sogenannte Zentralfunktionen), von der Gesellschaft auf die Hypoport hub SE übergegangen, sodass die Gesellschaft seit dem Geschäftsjahr 2021 lediglich die Funktionen einer Strategie- und Managementholding wahrnimmt und dementsprechend im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger Arbeitnehmer beschäftigt.

\*\*\* Stand: 09.04.2026

## D. Für das Geschäftsjahr 2026 relevante vergütungsbezogene Entscheidungen

- In der Aufsichtsratssitzung am 24. März 2026 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die für den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2026 relevante Zielvorgabe 2 wie folgt zu konkretisieren:

„Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt innerhalb oder über der initial an den Kapitalmarkt kommunizierten Guidance für den Hypoport-Konzern für das betreffende Geschäftsjahr.“

Im Übrigen gelten die für den Kurzfristbonus relevanten Zielvorgaben 1 und 3 im Geschäftsjahr 2026 wie im Vorstandsvergütungssystem angegeben sowie in den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen vereinbart.

- In Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen kann der Aufsichtsrat in seiner geplanten Sitzung am 02. Juni 2026 bei Vorliegen der vereinbarten Voraussetzungen nach billigem Ermessen darüber entscheiden, ob den Vorstandsmitgliedern eine Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus für das Geschäftsjahr 2026 gewährt wird und ob diese vom Vorstand zurückzuzahlen ist.
- Der Aufsichtsrat bzw. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen nicht, der Hauptversammlung der Gesellschaft eine Anpassung der Vergütung der Vorstandsmitglieder bzw. der Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2026 vorzuschlagen.
- Eine Anpassung der Vergütung in den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen ist im Geschäftsjahr 2026 ebenfalls nicht beabsichtigt.



## 3.2 Allgemeine Auftragsbedingungen



# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

### 1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigt, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

### 6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

### 7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

### 8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

### 9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

### 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

### 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

### 12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

### 13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

### 14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbelegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherschlichtungsgesetzes teilzunehmen.

### 15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.