

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der HolidayCheck Group AG
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gem. § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG erklären, dass den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wurde und wird, bis auf folgende Ausnahmen:

1. Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat sieht keinen Selbstbehalt vor (Ziff. 3.8 Abs. 3).
2. Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile ist unter genau definierten Voraussetzungen eine nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter möglich (Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 8).
3. Der Aufsichtsrat bildet keinen Nominierungsausschuss (Ziff. 5.3.3).
4. Der Aufsichtsrat benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und erarbeitet kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium (Ziff. 5.4.1 Abs. 2).
5. Unterjährige Finanzinformationen werden nicht vom Vorstand mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung erörtert (Ziff. 7.1.2 Satz 2).

Erläuterungen zu den Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Zu 1.: Die HolidayCheck Group AG vertritt nicht die Ansicht, dass Arbeitseinstellung und Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats durch einen solchen Selbstbehalt verbessert würden. Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat sieht daher keinen Selbstbehalt vor.

Zu 2.: Den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft wurde für die Geschäftsjahre 2011 bis 2016 ein Long-Term Incentive-Programm (LTIP 2011 - 2016) in Form eines aktienkursorientierten Performance Share Plans in jährlichen Tranchen gewährt. Mit jeder Tranche wurde den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft eine von der EBTA-Zielerreichung abhängige Anzahl von virtuellen Aktien der Gesellschaft zugeteilt, die einem Wartezeitraum von drei Jahren unterliegen und nach Ablauf des Wartezeitraums zu einer Barzahlung an die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft führen können. Die Wartezeit der letzten gewährten Tranche 2016 endet im Juni 2020. Das Programm sieht die Möglichkeit vor, den EBTA-Zielwert des jeweils laufenden Geschäftsjahres und zukünftiger Geschäftsjahre anzupassen, wenn wesentliche Veränderungen aufgrund von Transaktionen zu erwarten sind und sich die Gesellschaft und der Berechtigte während des laufenden Geschäftsjahres oder vor Beginn des Geschäftsjahres schriftlich darauf einigen. Wesentlich ist eine Veränderung, wenn sich aufgrund einer Transaktion (Erwerb von Unternehmen oder Beteiligungen) der EBTA-Zielwert um mehr als 5 % gegenüber dem EBTA-Zielwert für das betreffende Geschäftsjahr verändert. Ein Anspruch auf Anpassung ist ausgeschlossen. Die Regelung dient der Sicherstellung einer für beide Seiten gerechten Berechnung der EBTA-Zielwerte im Falle eines Erwerbs von Unternehmen oder Beteiligungen.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 gilt für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 ein neues Long-Term Incentive-Programm (LTIP 2017-2020). Hierbei handelt es sich um eine anteilsbasierte Vergütungsvereinbarung mit Ausgleich grundsätzlich durch Eigenkapitalinstrumente. Im Rahmen des LTIP 2017-2020 werden den Vorständen der HolidayCheck Group AG in jährlichen Tranchen für die Jahre 2017 bis 2020 Aktien (sog. Restricted Stocks) der Gesellschaft gewährt. Jede der Tranchen wird unabhängig von den anderen Tranchen gewährt. Die Gewährung bemisst sich an dem individuell vertraglich vereinbarten monetären Zielwert (sog. Basisbetrag) der langfristigen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dieser Basisbetrag wird – jeweils hälftig – anhand der Erreichung von zwei Erfolgszielen, d. h. einem EBT-Erfolgsziel und einem Umsatz-Erfolgsziel, bestimmt. Maßgeblich sind die korrespondierenden Werte laut dem Konzernabschluss nach IAS/IFRS der HolidayCheck Group AG des jeweiligen Geschäftsjahres.

Für beide Teil-Erfolgsziele wird für jede Tranche und somit jedes Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG ein Zielkorridor definiert. Der Zielkorridor wird jeweils markiert durch einen Schwellen-, Ziel- und Maximalwert. Bei Unterschreiten des Schwellenwerts entspricht der Zielerreichungsgrad des jeweiligen Teil-Erfolgsziels 0,0 Prozent. Bei Erreichen des Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 80,0 Prozent. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt sie 100,0 Prozent und bei Erreichen des Maximalwerts beträgt sie 120,0 Prozent. Befindet sich die Zielerreichung eines Teil-Erfolgsziels zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert oder zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wird zur Bestimmung der Teil-Zielerreichung linear interpoliert. Der Grad der Gesamt-Zielerreichung wird anhand des arithmetischen Mittels aus der jeweiligen Zielerreichung der beiden Teil-Erfolgsziele ermittelt. Die Gesamt-Zielerreichung wird mit dem vorstandsindividuellen Basisbetrag multipliziert. Um der individuellen Gesamtleistung des jeweiligen Vorstands im Geschäftsjahr Rechnung zu tragen kann der Aufsichtsrat den so ermittelten Betrag mit einem Faktor zwischen 80,0 Prozent und 120,0 Prozent gewichten.

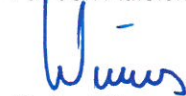
Zu 3.: Der Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG besteht in angemessenem Verhältnis zur Unternehmensgröße aus sechs Mitgliedern. Nach Auffassung der HolidayCheck Group AG führt die Bildung eines Nominierungsausschusses aus diesem sechsköpfigen Gremium zu keiner Effizienzsteigerung, weshalb auf die Bildung des genannten Ausschusses verzichtet wird. Der Aufsichtsrat befasst sich daher im Gesamtgremium intensiv mit der Auswahl geeigneter Kandidaten, die er der Hauptversammlung zur Wahl vorschlägt.

Zu 4.: Der Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und folgt damit nicht der Empfehlung in Ziff. 5.4.1 Abs. 2. Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat bisher ausschließlich von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen mit dem Ziel, den Aufsichtsrat so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Dieses Vorgehen hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt. Deshalb wird keine Notwendigkeit gesehen, diese Praxis zu ändern. Der Aufsichtsrat erarbeitet kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium, da bislang durch die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung und durch Veröffentlichung entsprechender Lebensläufe mit der Einladung zur Hauptversammlung eine hinreichende Dokumentation der Profilerwartungen erfolgt ist.

Zu 5.: Die Gesellschaft sieht von einer Erörterung unterjähriger Finanzinformationen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor deren Veröffentlichung ab, da dies aus zeitlichen Gründen zu Verzögerungen in der Kapitalmarktinformation führen könnte.

München, im Oktober 2019

Für den Aufsichtsrat



Stefan Winners

Für den Vorstand



Markus Scheuermann