

**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 16. Dezember 2019 entsprochen wurde und wird, bis auf folgende Ausnahmen:

1. C.1 - Der Aufsichtsrat benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und erarbeitet kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium
2. D.3 - Unterjährige Finanzinformationen werden nicht vom Vorstand mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung erörtert
3. D.5 - Der Aufsichtsrat bildet keinen Nominierungsausschuss
4. G.1, G.6-G11 - Der Vorstandsdienstvertrag mit Dr. Marc Al-Hames (CEO) vom 28. April 2020 sieht in der Übergangsphase bis zum Vorhandensein eines Vergütungssystems i.S.v. § 87a AktG in Umsetzung von ARUG II keine kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile vor.
5. G.7, G.11 - Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2020 keine individuellen Ziele für die kurzfristige, variable Vergütung von Herrn Markus Scheuermann festgelegt. Der bestehende Vorstandsvertrag von Markus Scheuermann sieht derzeit keine Möglichkeit zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen vor.
6. G.8, G.10 - Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütung im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms (LTIP 2017-2020) ist unter genau definierten Voraussetzungen eine nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter möglich. Die gewährten Aktien aus dem LTIP 2017-2020 unterliegen zudem einer Haltefrist von drei Jahren.
7. G.12 – Im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Georg Hesse und Nathan Brent Glismeyer wurden variable Vergütungsbestandteile die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, im Zuge der Anwendung einer so genannten Sprinterklausel, angepasst.

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

Zu 1./ Kodexziffer C.1: Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele benannt und kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet (Kodex Ziffer C.1, Satz 1). Folglich hat der Aufsichtsrat auch keine konkreten Ziele benannt und kein Kompetenzprofil erarbeitet, bei denen bzw. dem er auf Diversität achtet (Kodex Ziffer C.1, Satz 2). So lange Zielsetzungen und die Erarbeitung eines Kompetenzprofils nach Kodex Ziffer C.1 nicht erfolgt sind, berücksichtigen Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung diese nicht (Kodex Ziffer C.1, Satz 3) und der Stand der Umsetzung wird nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht (Kodex Ziffer C.1, Satz 4).

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 2./ Kodexziffer D.3: 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.

Zu 3./ Kodexziffer D.5: 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./ Kodexziffern G.1, G.6 - G.11: Aufgrund der besonderen Situation der Gesellschaft bedingt durch die Auswirkungen der weltweiten COVID-19-Pandemie und einer damit schwer zu definierenden Zielerreichung, hat der Aufsichtsrat im Einvernehmen mit Herrn Dr. Al-Hames beschlossen, vorerst auf variable Vergütungsbestandteile in dessen Dienstvertrag vom 28. April 2020 zu verzichten, bis ein Vergütungssystem i.S.v. § 87a AktG in Umsetzung von ARUG II vorhanden ist. Der Aufsichtsrat wird dieses neue Vergütungssystem - in Übereinstimmung mit der Übergangsvorschrift des § 26j EGAktG - nach eingehender Beratung rechtzeitig vor der Einladung zur Hauptversammlung 2021 beschließen und den Aktionären in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Billigung vorlegen. Dies betrifft auch den mit Herrn Dr. Marc Al-Hames abgeschlossenen Vorstandsdienstvertrag. Dieser soll auf das neue Vergütungssystem ausgerichtet werden, sobald dieses verabschiedet worden ist. Aus diesem Grund konnten im Vorstandsdienstvertrag mit Dr. Marc Al-Hames die Empfehlungen der Kodexziffer G.1 noch nicht vollständig umgesetzt werden. Folglich kommen auch die hierzu ergänzenden Empfehlungen in den Kodexziffern G.6., G.7., G.8, G.9, G.10 und G.11 nicht zur Anwendung.

Zu 5./ Kodexziffern G.7, G.11: Aufgrund der besonderen Situation der Gesellschaft, bedingt durch die Auswirkungen der weltweiten COVID-19-Pandemie und einer damit schwer zu definierenden Zielerreichung, hat der Aufsichtsrat für das Jahr 2020 keine individuellen Leistungskriterien – gemäß Kodexziffer G.7 - für die kurzfristige, variable Vergütung von Herrn Markus Scheuermann festgelegt. Für das Jahr 2021 werden entsprechende Leistungskriterien wieder festgelegt.

Der bestehende Vorstandsvertrag von Herrn Markus Scheuermann sieht derzeit lediglich die Möglichkeit zur Herabsetzung der variablen Vergütung vor, die Möglichkeit zum expliziten Einbehalt bzw. einer Rückforderung - im Sinne der Kodexziffer G.11 - ist derzeit noch nicht Bestandteil des Vertrags. Im Zuge der Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems i.S.v. § 87a AktG in Umsetzung von ARUG II, wird die Möglichkeit zum Einbehalt und zur Rückforderung aufgenommen werden. Das neue Vergütungssystem wird den Aktionären der Gesellschaft in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Billigung vorgelegt werden.

Zu 6./ Kodexziffer G.8, G.10: Seit dem Geschäftsjahr 2017 gilt für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 ein Long-Term-Incentive-Programm (LTIP 2017-2020). Hierbei handelt es sich um eine anteilsbasierte Vergütungsvereinbarung mit Ausgleich grundsätzlich durch Eigenkapitalinstrumente. Derzeit bezieht das Vorstandsmitglied Markus Scheuermann Vergütungsbestandteile aus dem laufenden LTIP 2017-2020. Dr. Marc Al-Hames erhält keine Vergütung aus dem LTIP-Programm, siehe dazu Punkt 4. dieser Entsprechenserklärung. Die letzte Auszahlung aus dem LTIP 2017-2020 erfolgt im Juli 2021.

Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütung im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms (LTIP 2017-2020) ist, unter genau definierten Voraussetzungen, eine nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter - entgegen der Empfehlung der Kodexziffer G.8 - möglich. Im Rahmen des LTIP 2017-2020 wurden 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.

Zudem unterliegen die im Rahmen des LTIP 2017-2020 gewährten Aktien nach Gewährung, entgegen der Kodexziffer G.10, einer Haltefrist von drei Jahren. Während der Haltefrist ist keine Veräußerung der Aktien möglich. Nach dem Ende der Haltefrist liegt der Zeitpunkt des Verkaufs der gehaltenen Aktien im Ermessen des jeweiligen Vorstands, d. h. die im Rahmen des LTIP 2017-2020 gewährten Aktien unterliegen ansonsten keinen weiteren einschränkenden Bedingungen. Im Zuge der Einführung eines neuen Vergütungssystems i.S.v. § 87a AktG in Umsetzung von ARUG II, welches der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden wird, werden Folgeprogramme im Bereich der langfristigen variablen Vergütung die Haltefrist von 4 Jahren nach Kodexziffer G.10 berücksichtigen.

Zu 7./ Kodexziffer G.12 - Zum Schutz des Vermögens der Gesellschaft kamen in den Aufhebungsvereinbarungen zu den Vorstandsverträgen mit Georg Hesse und Nathan Brent Glissmeyer sogenannte Sprinterklauseln zur Anwendung. Hiernach wurden Herrn Hesse kurzfristige, variable Vergütungsbestandteile in einer anteiligen Einmalzahlung im Jahr 2020 ausgezahlt. Dagegen erhielt Herr Glissmeyer keine kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020. Zudem fand in beiden Fällen ein vollständiger Verzicht auf die Gewährung von langfristigen Vergütungsbestandteilen (LTIP 2017-2020) für das Jahr 2020 statt.

München, im Dezember 2020

Für den Aufsichtsrat

Holger Eckstein

Für den Vorstand

Markus Scheuermann