

(Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung nach §289f HGB und §315d HGB

1. Einhaltung des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die HolidayCheck Group AG orientiert sich an dem Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung. 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 Glissmeyer 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, G6 - 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

2. Unternehmensführungspraktiken

Verantwortungsbewusste Leitung und Kontrolle haben bei der HolidayCheck Group AG einen hohen Stellenwert. Erfolgsgrundlage sind von jeher eine enge Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat, die Achtung der Aktionärsinteressen, eine offene Kommunikation und ein verantwortungsbewusster Umgang mit Chancen und Risiken.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Die HolidayCheck Group AG ist eine Gesellschaft deutschen Rechts, auf dem auch der Deutsche Corporate Governance Kodex beruht. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat, die beide mit jeweils eigenständigen Kompetenzen ausgestattet sind. Vorstand und Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen.

Vorstand

Der Vorstand der HolidayCheck Group AG besteht zum 1. Januar 2021 aus zwei Mitgliedern. Derzeit gehören dem Vorstand nur Männer an. Die Vorstandsmitglieder decken ein passendes Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Ausbildungs- und Berufshintergründen und internationaler Erfahrung ab, welches für die Geschäftstätigkeit der HolidayCheck Group AG ausschlaggebend ist. Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Altersgrenze bestimmt. Mitglieder des Vorstands sollen in der Regel so bestellt oder wiederbestellt werden, dass sie während ihrer Tätigkeit eine Altersgrenze von

65 Jahren nicht überschreiten. Die Vorstände führen als Leitungsorgan die Geschäfte der Gesellschaft mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse. Am Bilanzstichtag hielt kein Vorstandsmitglied ein Aufsichtsratsmandat bei einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für bedeutende Geschäftsvorgänge – wie beispielsweise die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen und Desinvestitionen oder Verträgen, die über die normale Geschäftstätigkeit hinausgehen – beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie in den turnusmäßigen Sitzungen über die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über die Compliance. Bei wesentlichen Ereignissen wird gegebenenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen. Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben, welche auf der Internetpräsenz der Gesellschaft, im Bereich Investor Relations/Corporate Governance, einzusehen ist.

Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG gehören gemäß Satzung sechs Mitglieder an. Vier Mitglieder des Aufsichtsrats, Herr Dr. Dirk Altenbeck, Frau Alice Tepfenhart, Herr Dr. Thomas Döring und Herr Alexander Fröstl, wurden zuletzt bei der Wahl zum Aufsichtsrat auf der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2016 gewählt. Herr Holger Eckstein wurde im Rahmen einer Ergänzungswahl zum Aufsichtsrat auf der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Mai 2017 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt. Ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats, Herr Thomas Geitner, wurde ebenfalls im Rahmen einer Ergänzungswahl auf der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Juni 2020 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt.

Das Aufsichtsratsmitglied Dr. Dirk Altenbeck (stellvertretender Vorsitzender) gehört dem Gremium seit 12. Juni 2013 an. Aliz Tepfenhart und Dr. Thomas Döring sind seit 16. Juni 2015 Aufsichtsratsmitglieder der HolidayCheck Group AG. Alexander Fröstl wurde in der Hauptversammlung am 16. Juni 2016 erstmalig in den Aufsichtsrat gewählt. Holger Eckstein (Aufsichtsratsvorsitzender) wurde am 19. Januar 2017 vom Amtsgericht München - Registergericht - erstmalig zum Aufsichtsratsmitglied der HolidayCheck Group AG bestellt. Herr Thomas Geitner wurde von der Hauptversammlung am 23. Juni 2020 neu in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt.

Bei den Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wird auf die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen sowie auf die hinreichende Unabhängigkeit geachtet. Aufsichtsratsmitglieder sollen in der Regel nicht älter als 70 Jahre alt sein. Dem Gremium gehört eine ausreichende Anzahl unabhängiger Mitglieder an, die in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder zu deren Vorstand sowie zum kontrollierenden Aktionär Burda Digital SE stehen. Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder sind Herr Dr. Dirk Altenbeck, Herr Dr. Thomas Döring, Herr Alexander Fröstl und Herr Thomas Geitner. Die reguläre Amtsperiode des Aufsichtsrats beträgt fünf Jahre, die laufende Amtsperiode aller Mitglieder des Aufsichtsrats endet mit der ordentlichen Hauptversammlung in 2021.

Ausschüsse

Der Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG hat einen Prüfungsausschuss gebildet. Mitglieder im Prüfungsausschuss sind Dr. Dirk Altenbeck (Vorsitzender), Dr. Thomas Döring und Holger Eckstein. Ferner wurde im Geschäftsjahr 2020 ein Technologieausschuss gebildet. Diesem gehörten Herr Alexander Fröstl (Vorsitzender des Technologieausschusses), Frau Aliz Tepfenhart und Herr Stefan Winners an. Der Technologieausschuss trat im Geschäftsjahr 2020 insgesamt einmal zusammen, am 23. März 2020. Nach dem Ausscheiden von Herrn Stefan Winners aus dem Aufsichtsrat im April 2020 beschloss der Aufsichtsrat, den Ausschuss aufzulösen. Weitere Ausschüsse hat der Aufsichtsrat im Berichtszeitraum 2020 nicht gebildet.

Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der HolidayCheck Group AG verpflichtet.

Im Berichtszeitraum 2020 traten keine Interessenkonflikte auf, die dem Aufsichtsrat hätten unverzüglich offen gelegt werden müssen.

Selbstbeurteilung

Der Aufsichtsrat der HolidayCheck Group AG prüft einmal jährlich im Zuge einer Selbstbeurteilung die Wirksamkeit der Aufgabenerfüllung des Gesamtaufsichtsrats und seiner Ausschüsse. Der Aufsichtsrat nutzt dazu einen umfassenden Fragenkatalog unterteilt in acht Themengebiete. Die letzte Selbstbeurteilung wurde im November 2020 durchgeführt und in der Aufsichtsratssitzung am 25. November 2020 erörtert. Wesentlicher Veränderungsbedarf wurde hierbei nicht festgestellt.

Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Der Aufsichtsratsvorsitzende führt dazu regelmäßig Gespräche mit den Vorstandsmitgliedern. Der Gesamtaufsichtsrat behandelt die Nachfolgeplanung für den Vorstand einmal jährlich in einer ordentlichen Aufsichtsratssitzung. In diesem Zuge werden Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten besprochen, der Kreis von qualifizierten Kandidaten aus der oberen Leitungs- und Managementebene des Unternehmens analysiert sowie die Weiterentwicklung von Führungskräften im Unternehmen erörtert. Sollte sich aus den geführten Gesprächen und Analysen Handlungsbedarf ergeben, greift der Aufsichtsrat bei Bedarf auf externe Berater zurück. Maßgeblich für die Besetzung von Vorstandspositionen ist die individuelle fachliche und persönliche Eignung der Kandidatin bzw. des Kandidaten.

3. Vergütungsbericht

Die Grundzüge der Vergütungssysteme und die Vergütungen sind im Vergütungsbericht, der Teil des Konzernlageberichts ist, dargestellt (siehe jährliche Geschäftsberichte: <https://www.holidaycheckgroup.com/investor-relations/unternehmensberichte/#2020>).

4. Risikomanagement

Das Risikomanagementsystem der HolidayCheck Group AG

Die HolidayCheck Group AG als Mutterunternehmen des HolidayCheck Group-Konzerns ist in das konzernweite Risikomanagementsystem eingebunden. Die HolidayCheck Group AG ist im Wesentlichen den Risiken der einzelnen Unternehmen der Gruppe ausgesetzt. Diese Risiken können dazu führen, dass finanzielle, operative oder strategische Unternehmensziele der gesamten Unternehmensgruppe nicht wie geplant erreicht werden. Es ist daher für den langfristigen Unternehmenserfolg des HolidayCheck Group-Konzerns erforderlich, Risiken zu identifizieren, zu analysieren und durch geeignete Gegenmaßnahmen zu beseitigen oder zumindest zu begrenzen.

Risikomanagement-Organisation

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement liegt beim Vorstand. Dieser stellt insbesondere sicher, dass die Informationspflichten an den Aufsichtsrat sowie die Ad Hoc-Pflichten des Aktiengesetzes eingehalten werden.

Der Risikokoordinator überwacht und steuert den Risikomanagementprozess für den Gesamtkonzern. Er erstellt aus den Meldungen der Gesellschaften und den ermittelten Konzernrisiken einen Risikobericht an den Vorstand.

Die Verantwortung für das Risikomanagementsystem der einzelnen Gesellschaften ist in der Geschäftsführung verankert. Hierzu gehören:

- Die Einrichtung einer wirksamen Risikomanagement-Organisation
- Die Pflege des Risikomanagementsystems
- Die Implementierung geeigneter Steuerungsmaßnahmen
- Die Meldung und Aktualisierung aller meldepflichtigen Risiken inklusive der Ad-hoc Meldung kritischer/bestandsgefährdender Einzelrisiken

Die Pflege des Risikomanagementsystems und die Meldung bzw. Aktualisierung der Risiken kann an einen Risikomanagement-Verantwortlichen delegiert werden.

Darüber hinaus verfügt die HolidayCheck Group über Compliance-Regeln, beispielsweise in Form eines Verhaltenskodex, sowie über eine Whistle-Blowing-Lösung. Potenzielle Zuwiderhandlungen sollen schon im Vorfeld erkannt und systematisch unterbunden werden. Die HolidayCheck Group AG hat dazu ein Compliance Board etabliert, dessen wesentliche Aufgabe es ist, ein geeignetes Compliance Management System (CMS) für die HolidayCheck Group aufzusetzen und stetig weiterzuentwickeln.

Zur Sicherstellung der Einhaltung steuerlicher Vorschriften bedient sich die HolidayCheck Group interner Ressourcen, als auch der von externen Steuerberatern. Gesetzesänderungen werden überwacht und ihre Auswirkungen auf die Konzernunternehmen regelmäßig evaluiert.

Der Aufsichtsrat ist auch zur Beurteilung der Effektivität des Risikomanagements im Unternehmen verpflichtet. Dabei greift der Aufsichtsrat unter anderem auf Erkenntnisse aus Prüfungen der Internen Revision und Informationen des Konzerncontrollings zurück.

Außerdem unterliegt die HolidayCheck Group AG einer gesetzlichen Prüfungspflicht durch den Konzern-Abschlussprüfer, der nach § 317 Abs. 4 HGB zu beurteilen hat, ob der Vorstand die ihm nach § 91 Abs. 2 AktG obliegenden Maßnahmen in geeigneter Form getroffen hat und ob das danach einzurichtende Überwachungssystem geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

Einzelheiten zum Risikomanagement der HolidayCheck Group sind im Risikobericht dargestellt (siehe jährliche Geschäftsberichte: www.holidaycheckgroup.com/investor-relations/unternehmensberichte/).

5. Transparenz

Die HolidayCheck Group AG setzt die Teilnehmer am Kapitalmarkt und die interessierte Öffentlichkeit unverzüglich, regelmäßig und zeitgleich über die wirtschaftliche Lage des Konzerns und neue Tatsachen in Kenntnis. Der Geschäftsbericht, der Halbjahresfinanzbericht sowie die Zwischenmitteilungen zu den Quartalen werden im Rahmen der dafür vorgegebenen Fristen veröffentlicht. Über aktuelle Ereignisse und neue Entwicklungen informieren Pressemeldungen und gegebenenfalls Ad-hoc-Mitteilungen. Alle relevanten Informationen stehen in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung und werden in gedruckter Form oder über geeignete elektronische Medien wie E-Mail und Internet publiziert. Die Internetseite www.holidaycheckgroup.com bietet darüber hinaus Informationen zur HolidayCheck Group AG und zur HolidayCheck Group-Aktie.

Finanzkalender

Die geplanten Termine der wesentlichen wiederkehrenden Ereignisse und Veröffentlichungen – wie Hauptversammlung, Geschäftsbericht und Zwischenberichte- und -mitteilungen – sind in einem Finanzkalender zusammengestellt. Der Kalender wird mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf veröffentlicht und auf der Internetseite der HolidayCheck Group AG dauerhaft zur Verfügung gestellt.

6. Aktiengeschäfte der Organmitglieder

Personen, die bei der HolidayCheck Group AG Führungsaufgaben wahrnehmen und damit insbesondere die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates sind nach Artikel 19 MAR gesetzlich verpflichtet, eigene Geschäfte mit Aktien der HolidayCheck Group AG oder sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten, insbesondere Derivaten, offenzulegen, soweit der Wert der von der Person mit Führungsaufgaben innerhalb eines Kalenderjahres getätigten Geschäfte die Summe von EUR 20.000 erreicht.

Alle meldepflichtigen Wertpapiergeschäfte wurden entsprechend den gesetzlichen Regelungen veröffentlicht und sind zudem unter www.dgap.de/dgap/Companies/holidaycheck-group-ag/?companyId=415 frei einsehbar.

Der Gesamtbesitz aller von Vorstand und Aufsichtsrat direkt oder indirekt gehaltenen Aktien der HolidayCheck Group AG lag am Ende des Geschäftsjahres 2020 bei 197.875 Stück. Davon entfielen 179.875 Aktien auf den Vorstand und 18.000 Aktien auf den Aufsichtsrat.

7. Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die HolidayCheck Group AG stellt ihren Konzernabschluss sowie die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der Jahresabschluss der HolidayCheck Group AG erfolgt nach deutschem Handelsrecht (HGB) sowie nach den einschlägigen Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG). Der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsrat geprüft.

Der Konzernabschluss und der Jahresabschluss sowie der Konzernlagebericht und der Lagebericht der HolidayCheck Group AG werden von dem, durch die ordentliche Hauptversammlung 2020 gewählten Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, Zweigniederlassung München, geprüft. Leitende, verantwortliche Abschlussprüfer sind seit dem Geschäftsjahr 2014 Alexander Fiedler und seit dem Geschäftsjahr 2019 zusätzlich Sonja Knösch. Die Prüfungen erfolgen gemäß §317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014) und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgelegten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung. Sie umfassen auch das Risikofrüherkennungssystem und die Einhaltung der Berichtspflichten zur Corporate Governance nach § 161 AktG.

Mit dem Abschlussprüfer wurde zudem vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet.

8. Zielgrößen zur gesetzlichen Geschlechterquote bei der HolidayCheck Group AG

Im Zusammenhang mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom Mai 2015 wurde für die HolidayCheck Group AG im Frühjahr 2017 eine Aktualisierung der Zielgrößen des Frauenanteils im Aufsichtsrat (Zielgröße 1/6; Stand 31. Dezember 2020: 1/6), Vorstand (Zielgröße 0%; Stand 31. Dezember 2020: 0%) und erster Führungsebene (Zielgröße 30%, Stand 31. Dezember 2020: 50,0 %) mit einer Umsetzungsfrist bis 31. Dezember 2021 beschlossen. Diese Zielgrößen wurden daher im Berichtszeitraum erreicht bzw. im Hinblick auf die erste Führungsebene überschritten.

9. Diversitätskonzept

Vorstand und Aufsichtsrat haben bislang kein eigenständiges Diversitätskonzept entwickelt. Da die Gesellschaft derzeit nur zwei Vorstände hat, die für die Gesellschaft als ausreichend erachtet werden und deren Positionen auf absehbare Zeit besetzt sind, erscheint in näherer Zukunft das vom Kodexgeber empfohlene Anstreben einer Vielfalt im Vorstand als nur begrenzt durchführbar. Der Aufsichtsrat achtet bei der Besetzung von Vorstandspositionen auf die individuelle fachliche und persönliche Eignung der Kandidaten sowie im Gesamtvorstand auf ein passendes Spektrum an Kenntnissen und Erfahrungen, Ausbildungs- und Berufshintergründen sowie internationaler Erfahrung. Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat bisher von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen, mit dem Ziel, den Aufsichtsrat so zusammensetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass neben den Zielgrößen zur gesetzlichen Geschlechterquote für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat und den bisher im Unternehmen umgesetzten und angestrebten Maßnahmen zur Förderung der Vielfältigkeit ein zusätzliches Diversitätskonzept keinen substanziellen Mehrwert mit sich bringt. Vorstand und Aufsichtsrat werden im Geschäftsjahr 2021 jedoch erneut prüfen, ob die Erstellung eines eigenständigen Diversitätskonzepts sinnvoll ist.

10. Das Werteprinzip der HolidayCheck Group AG

Das Werteprinzip der HolidayCheck Group beruht auf zwölf Unternehmenswerten, die im Karrierebereich der HolidayCheck Group Website unter <https://www.holidaycheckgroup.com/karriere/>

näher erläutert werden. Zudem gelten für alle Führungskräfte der HolidayCheck Group zehn Führungsprinzipien, die sogenannten Leadership Essentials, die ebenfalls im Karriere-Bereich der HolidayCheck Group Website zu finden sind.

11. Code of Conduct

Um ein einheitliches, vorbildliches Handeln und Verhalten zu gewährleisten, besteht für den gesamten Konzern ein Code of Conduct (Verhaltenskodex), der für Vorstand, Management und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns gleichermaßen als Leitbild gelten soll.

Der Kodex soll helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und für Konfliktsituationen eine Orientierung geben. Verstößen soll im Interesse aller Mitarbeiter und des Unternehmens auf den Grund gegangen und die Ursachen beseitigt werden.

München, im Februar 2021

HolidayCheck Group AG

Der Vorstand