

## Vergütungssystem für den Vorstand der HolidayCheck Group AG

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die HolidayCheck Group AG (im Folgenden „HolidayCheck“) ist einer der führenden europäischen Digitaldienstleister der Reisebranche und strebt über die nächsten Jahre ein profitables Wachstum an.

Zur Umsetzung der strategischen Ausrichtung setzt das Vergütungssystem des Vorstands maßgebliche und zielgerichtete Anreize durch die Verwendung von ambitionierten kurzfristigen und langfristigen Erfolgszielen, welche sich aus der Unternehmensstrategie ableiten.

Dabei stellen die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten des Vergütungssystems sicher, dass die wesentlichen finanziellen und nicht-finanziellen Ziele der Unternehmensstrategie umgesetzt werden. Gleichzeitig soll so auch eine Harmonisierung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre sowie denen der Stakeholder erreicht werden.

Neben einer engen Verknüpfung von Vorstandsvergütung und Unternehmensstrategie soll das neue Vergütungssystem die Mitglieder des Vorstands, unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft, entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeitsfeldes angemessen entlohnen.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an folgenden Leitgedanken orientiert:

<b>Strategiebezug</b>	Nutzung von für die Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblicher Kennzahlen und Erfolgsziele
<b>Pay for Performance</b>	Ambitionierte Zielsetzungen und Verzicht auf Möglichkeit zur Gewährung des Sonderbonus
<b>Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit</b>	Einbindung nicht-finanzieller Kriterien zur ganzheitlichen Abbildung des Unternehmenserfolgs und Adressierung der Zukunftsfähigkeit (z. B. nachhaltigkeitsorientierte Ziele)
<b>Regulatorische Konformität</b>	Konformität mit den Vorgaben des AktG und Orientierung an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK

### 2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG wird das Vergütungssystem des Vorstands vom Aufsichtsrat der HolidayCheck beschlossen und nach § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Im Zuge der Festlegung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, externe Berater hinzuzuziehen. Hierbei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit des Beraters von Vorstand und Unternehmen.

Bestehen etwaige Interessenkonflikte seitens der Aufsichtsratsmitglieder, so legen die betroffenen Aufsichtsratsmitglieder diese gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen ihrer Stimme innerhalb des Aufsichtsrats. Des Weiteren berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung. Bestehen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, führen diese zu einer Beendigung des Mandats.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem des Vorstands, erfolgt nach § 120a Abs. 1 AktG eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Erfolgt keine Billigung, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem vor.

### **3. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem eine angemessene Ziel-Gesamtvergütung fest. Dabei trägt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 1 AktG dafür Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der jeweiligen Vorstandsmitglieder, sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Dabei soll die festgelegte Ziel-Gesamtvergütung die übliche Höhe nicht ohne besonderen Grund übersteigen.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt zum einen durch einen horizontalen Vergleich mit anderen, vergleichbaren Unternehmen. Bei der Festlegung der Vergleichsgruppe werden die Kriterien Größe, Land und Branche beachtet. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit hinsichtlich der Branche zu erreichen, werden insbesondere deutsche E-Commerce Unternehmen betrachtet. Die herangezogene Vergleichsgruppe wird im Vergütungsbericht offengelegt.

Zudem wird die Vergütung des Vorstands auch zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ins Verhältnis gesetzt, auch in Hinblick auf die zeitliche Entwicklung.

## **4. Das Vergütungssystem im Überblick**

### **4.1 Komponenten des Vergütungssystems**

Die einzelnen Komponenten des neuen Vergütungssystems von HolidayCheck sind in folgender Tabelle dargestellt und umfassen die erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung sowie weitere Komponenten und vertragliche Regelungen.

---

## ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

---

Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertraglich vereinbarte und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlte Festvergütung</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschuss zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils bei gesetzlicher Versicherungspflicht</li> <li>• Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung oder im Falle eines Verzichts monatlicher PKW-Zuschuss</li> <li>• Unfallversicherung</li> <li>• D&amp;O-Versicherung</li> </ul>

---

## ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

---

### Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short-Term Incentive, STI)

---

Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielbonusplan</li> </ul>
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsjahr</li> </ul>
Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 130 % des Zielbetrags</li> </ul>
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % Bruttomarge</li> <li>• 50 % Ergebnis vor Ertragsteuern</li> <li>• Multiplier zur Berücksichtigung von individuellen und ESG-Zielen mit einer Bandbreite von 0,8 - 1,2</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar</li> </ul>

---

### Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)

---

Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virtueller Performance Share Plan</li> </ul>
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Jahre</li> </ul>
Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 250 % des Zielbetrags</li> </ul>
Erfolgsziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzernergebnis</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszahlung nach Ablauf der Performance Periode in bar</li> </ul>

---

## WEITERE KOMPONENTEN UND VERTRAGLICHE REGELUNGEN

---

Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EUR 1.025.000 p.a. für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 830.000 p.a. für Ordentliche Vorstandsmitglieder</li> </ul>
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) bzw. Rückforderung (Clawback) von erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten im Falle von Compliance-Verstößen oder eines fehlerhaften Konzernabschlusses</li> </ul>
Abfindungszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Falle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund maximal zwei Jahresvergütungen und nicht mehr als die Vergütung der Vertragsrestlaufzeit (Abfindungs-Cap)</li> <li>• Keine Abfindung im Falle der Beendigung des Dienstvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund</li> </ul>

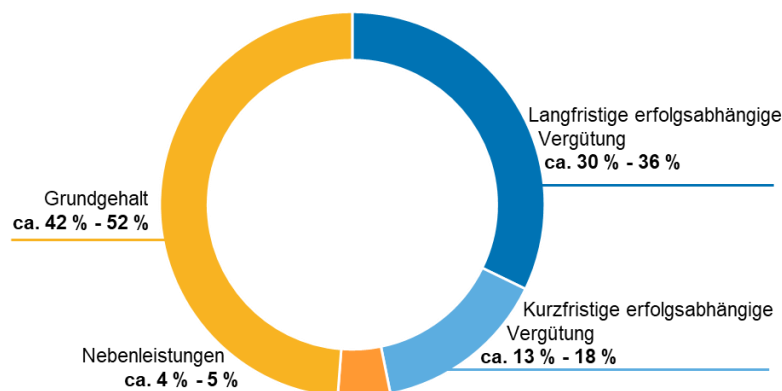
---

## 4.2 Vergütungsstruktur

Die Struktur des Vergütungssystems des Vorstands sieht einen Anteil von ca. 42 - 52 % des Grundgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung vor. Die Nebenleistungen machen etwa 4 % - 5 % der Ziel-Gesamtvergütung aus und bilden zusammen mit diesem die erfolgsunabhängige Vergütung.

Der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen ca. 43 % und 54 %. Hierbei geht die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short-Term-Incentive, STI) mit ca. 13 % - 18 %, die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI) mit ca. 30 % - 36 % in die Ziel-Gesamtvergütung ein.

Die Anteile von Grundgehalt, Nebenleistungen und den Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung sind in der folgenden Grafik dargestellt.



Der Anteil der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, sodass die vom Aktiengesetz und DCGK geforderte Langfristigkeit der erfolgsabhängigen Vergütung erfüllt wird. Die hohe Gewichtung der erfolgsabhängigen Vergütung betont den dem Vergütungssystem zugrundeliegenden Pay for Performance Gedanken.

### 4.3 Maximalvergütung

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind jeweils in ihrer Auszahlungshöhe begrenzt. So beträgt die maximale Auszahlung für den STI 130 % des individual-vertraglich festgelegten Zielbetrags, während die maximale Auszahlung aus dem LTI auf 250 % des individual-vertraglich festgelegten Zielbetrags begrenzt ist.

Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung festgelegt. Diese setzt sich aus allen erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung zusammen und ergibt somit den Maximalbetrag, der einem Vorstandsmitglied unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt für ein bestimmtes Geschäftsjahr gezahlt werden kann. Der Aufsichtsrat von HolidayCheck hat für den Vorstandsvorsitzenden eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 1.025.000 p.a., sowie für Ordentliche Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 830.000 p.a. festgelegt. Diese liegt unterhalb der rechnerischen maximalen Gesamtvergütung, welche sich bei maximaler Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ergeben würde.

## **5. Vergütungskomponenten im Detail**

### **5.1 Erfolgsunabhängige Komponenten**

#### **5.1.1 Grundgehalt**

Das Grundgehalt sowie die Nebenleistungen bilden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten eines Geschäftsjahres.

Das Grundgehalt bezeichnet die auf das laufende Geschäftsjahr bezogene Festvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird. Es orientiert sich in seiner Höhe am Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt erfolgt eine zeitanteilige Kürzung des Grundgehalts.

#### **5.1.2 Nebenleistungen**

Die den Vorstandsmitgliedern gewährten Nebenleistungen beinhalten Zuschüsse zu Kranken- und Pflege- sowie zur Rentenversicherung in Höhe des Äquivalents der Arbeitsgeberbeiträge bei einer gesetzlichen Versicherungspflicht. Zudem wird für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen. Den Vorstandsmitgliedern wird außerdem ein Dienstwagen zur dienstlichen sowie privaten Nutzung gewährt. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils, der sich aus einer privaten Nutzung ergibt, erfolgt durch das Vorstandsmitglied. Alternativ kann ein monatlicher PKW-Zuschuss gezahlt werden.

Des Weiteren schließt HolidayCheck für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit dem nach § 93 Abs. 2 S. 3 AktG vorgeschriebenen erforderlichen Selbstbehalt ab.

Darüber hinaus steht es im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, bei bestimmten Sachverhalten (z. B. Umzug an den Dienort für neu eintretende Mitglieder des Vorstands) weitere Kosten zu erstatten.

### **5.2 Erfolgsabhängige Komponenten**

Die Gewährung der erfolgsabhängigen Vergütung folgt dem Pay for Performance Gedanken und fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Hierdurch wird sichergestellt, dass bei einem Erreichen oder Übertreffen der gesetzten Erfolgsziele die Leistung des Vorstands angemessen honoriert wird. Dabei wird durch die Verwendung von betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Auszahlungsbeträge und der Festlegung von Maximalwerten in den Erfolgszielen ein übermäßiges Eingehen von Risiken vermieden. Gleichzeitig kann ein Verfehlen der gesetzten Ziele zu einer Reduzierung der erfolgsabhängigen Vergütung bis auf Null führen. Während der STI das Erreichen kurzfristiger operativer Ziele incentiviert, welche für die Umsetzung der Unternehmensstrategie von zentraler Bedeutung sind, setzt der in Form eines Performance Share Plans gewährte LTI Anreize für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

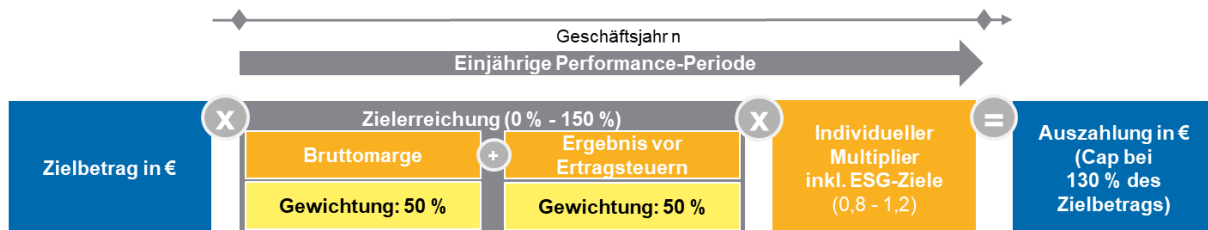
## 5.2.1 Short-Term-Incentive (STI)

### 5.2.1.1 Grundzüge des STI

Als kurzfristige, erfolgsabhängige Vergütung gewährt HolidayCheck einen STI, welcher in Form eines Zielbonus mit individuellem Multiplier ausgestaltet ist. Als Performance-Periode gilt das jeweilige Geschäftsjahr.

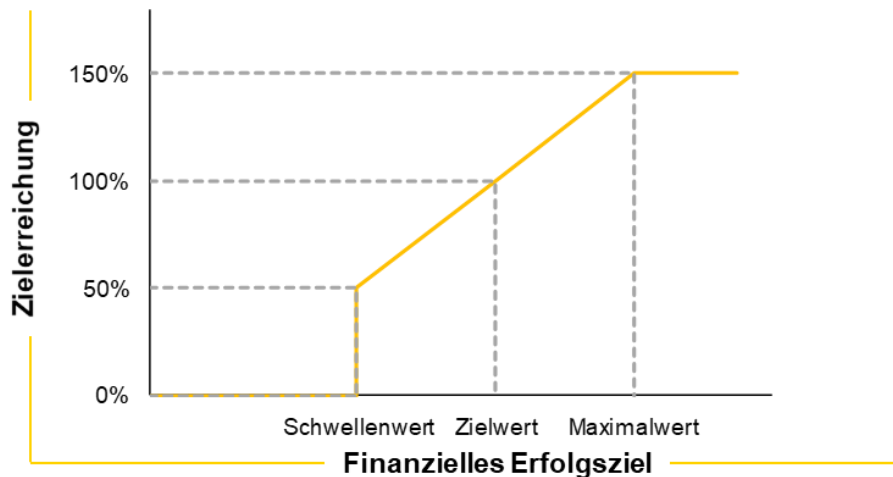
Die im STI berücksichtigten finanziellen Erfolgsziele fördern dabei die Umsetzung wichtiger operativer Ziele. Als finanzielle Erfolgsziele sind dabei die Bruttomarge und das Ergebnis vor Ertragsteuern hinterlegt. Gleichzeitig können über den Multiplier die individuelle Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Erreichung nicht-finanzieller Erfolgsziele berücksichtigt werden. Die konkreten Zielvorgaben werden dem Vorstandsmitglied dabei in einer individuellen Zielvereinbarung zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs mitgeteilt.

Ausgangspunkt des STI ist der individual-vertraglich festgelegte Zielbetrag in Euro. Dieser wird mit der Zielerreichung der additiv miteinander verknüpften finanziellen Erfolgsziele sowie mit dem Multiplier, dessen Wert zwischen 0,8 und 1,2 variieren kann, multipliziert. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt und kommt im folgenden Geschäftsjahr bar zur Auszahlung.



### 5.2.1.2 Finanzielle Erfolgsziele des STI

Die finanziellen Erfolgsziele werden jeweils mit 50 % gewichtet. Dabei legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs einen Zielwert für das jeweilige Erfolgsziel fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem werden ein Schwellen- und ein Maximalwert unter bzw. oberhalb des Zielwerts durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt je Erfolgsziel durch einen Abgleich des Zielwerts und dem tatsächlich erreichten Ist-Wert, der im gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das jeweilige maßgebliche Geschäftsjahr ausgewiesen worden ist, nach Ablauf der Performance-Periode. Die Zielerreichung innerhalb des festgelegten Korridors beträgt zwischen 50 % und 150 %. Liegt die Zielerreichung allerdings unterhalb des festgelegten Schwellenwerts, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht, beträgt die Zielerreichung 150 %, eine weitere Steigerung des finanziellen Erfolgsziels führt nicht zu einer weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zwischen den festgelegten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.



Die konkreten Zielwerte und Zielerreichungskurven für die finanziellen Erfolgsziele sowie die jeweilige tatsächliche Zielerreichung werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

#### a. Bruttomarge

Als finanzielles Erfolgsziel wird die Bruttomarge mit einer Gewichtung von 50 % hinterlegt. Die Bruttomarge wird definiert als Umsatzerlöse abzüglich der Aufwendungen für bezogene Leistungen und ist im finanziellen Steuerungssystem von HolidayCheck als zentrale Kenngröße zur Messung des Wachstums hinterlegt.

Vor dem Hintergrund der auf Wachstum ausgerichteten Unternehmensstrategie von HolidayCheck incentiviert das Setzen ambitionierter Ziele im Rahmen der Bruttomarge eben diesen Wachstumskurs und eignet sich durch die klare Messbarkeit der Bruttomarge als Indikator für die Beurteilung, ob angestrebte Wachstumsziele erreicht werden.

#### b. EBT (Ergebnis vor Ertragsteuern)

Das EBT (Ergebnis vor Ertragsteuern) bezeichnet das Konzernergebnis vor Abzug der Steuern. Durch die Verwendung des EBT (Ergebnisses vor Ertragsteuern) im Rahmen der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung wird der angestrebte Wachstumskurs von HolidayCheck weiter gefördert, ohne dabei die Profitabilität des Wachstums außer Acht zu lassen.

### 5.2.1.3 Nicht-finanzielle Erfolgsziele des STI

Neben den finanziellen Erfolgszielen ist im Rahmen der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung auch ein Multiplier zur Berücksichtigung der individuellen Leistungen des Vorstands und nicht-finanzieller Ziele vorgesehen. Dieser kann Werte zwischen 0,8 - 1,2 annehmen und wird mit der additiv verknüpften Zielerreichung der finanziellen Erfolgsziele zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung multipliziert. Der Aufsichtsrat legt im Rahmen des Multipliers jährlich individuelle Zielvorgaben für den Vorstand fest. Diese beinhalten die individuellen Ziele für den Vorstand. Neben diesen werden im Rahmen des Multipliers auch jährlich bis zu drei Ziele aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) (sog. ESG-Ziele) berücksichtigt. Für die ESG-Ziele wird ein Kriterienkatalog erarbeitet, aus welchem der Aufsichtsrat jährlich Ziele für den Vorstand auswählen kann.

Kriterienkatalog	
<b>Environment</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Umweltschutz</li><li>• Verantwortungsbewusste Beschaffung</li><li>• Produktverantwortung</li></ul>
<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitarbeitergewinnung, -zufriedenheit, -entwicklung und -bindung</li><li>• Kundenzufriedenheit</li></ul>
<b>Governance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compliance</li><li>• Datenschutz</li></ul>

Der Wert des Multipliers wird durch den Aufsichtsrat in pflichtgemäßem Ermessen nach Ablauf des Geschäftsjahrs auf Basis einer Gesamteinschätzung festgestellt.

Die im Rahmen des Multipliers festgelegten Ziele und der hieraus resultierende Wert des Multipliers werden nachträglich im Vergütungsbericht offengelegt.

#### **5.2.1.4 Anpassung des STI in außergewöhnlichen Fällen**

Der Aufsichtsrat kann im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, die nicht in die Festlegung der STI-Ziele eingeflossen sind, die Bedingungen des STI nach billigem Ermessen sachgerecht anpassen. Als außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen gelten z. B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, eine wesentliche Umstrukturierung innerhalb der Gruppe der Gesellschaft, wesentliche Veränderung des Geschäftsmodells der Gesellschaft oder eine wesentliche Änderung des Marktumfelds, wirtschaftliche Folgen eines signifikanten exogenen Schocks (bspw. Pandemie) oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden.

#### **5.2.1.5 Zielsetzung des STI für das Geschäftsjahr 2021**

Die derzeitige volatile Lage der COVID-19-Pandemie und die einschneidenden Auswirkungen auf die Reisebranche machen derzeit eine adäquate Festlegung der Erfolgsziele kaum möglich. Daher wird für das Geschäftsjahr 2021 einmalig von den oben beschriebenen Erfolgszielen abgewichen. Der Aufsichtsrat wird stattdessen nach der Abstimmung über das vorliegende Vergütungssystem qualitative und/oder quantitative Erfolgsziele für den STI 2021 festlegen.

Über die ausgewählten Erfolgsziele, die Zielerreichungskurve sowie die resultierende Zielerreichung wird der Aufsichtsrat nachträglich im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 berichten.

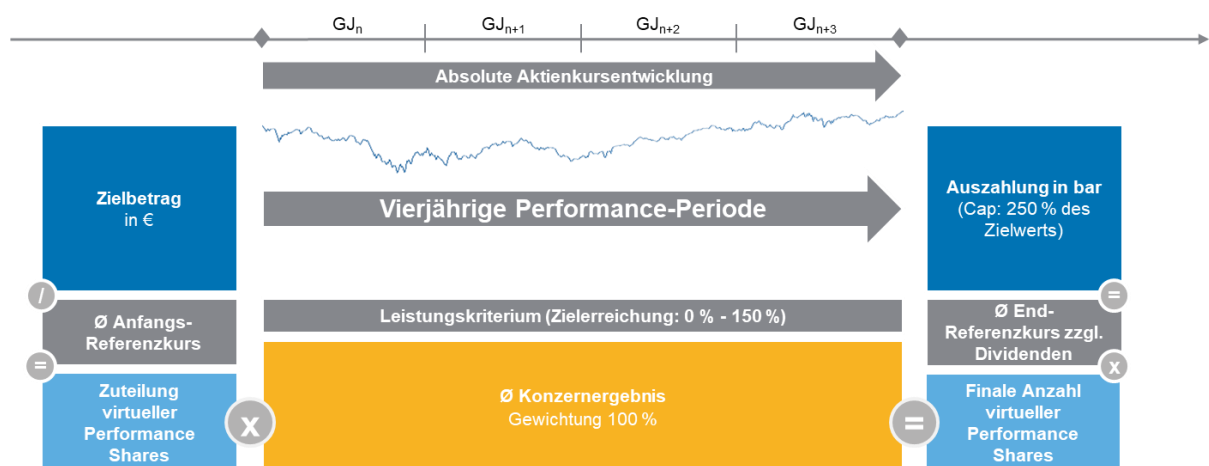


## 5.2.2 Long-Term-Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance Share Plan mit einer Performance-Periode von vier Jahren ausgestaltet. Als Erfolgsziel ist dabei das Konzernergebnis vorgesehen.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres gewährt der Aufsichtsrat jedem Vorstandsmitglied individual-vertraglich eine vorläufige Anzahl an Performance Shares. Die Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares errechnet sich aus dem im Dienstvertrag vereinbarten individuellen Zielbetrag, dividiert durch das auf zwei Nachkommastellen gerundete arithmetische Mittel der Schlusskurse der HolidayCheck Group AG - Aktie (ISIN: DE0005495329, „HolidayCheck-Aktie“) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. des dieses ersetzenden Handelssystems) an allen Börsenhandelstagen des 4. Quartals des Geschäftsjahres vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode („Anfangs-Referenzkurs“). Die Zielerreichung wird auf Basis eines Vergleichs des durchschnittlichen Ist-Werts während der Performance-Periode mit dem für die Performance-Periode festgelegten Zielwert ermittelt.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performance-Periode die Werte für den jeweiligen Zielerreichungsgrad fest. Der Gesamtzielerreichungsgrad kann zwischen 0 % und 150 % der Zielerreichungsgrade betragen. Nach Abschluss der Performance-Periode wird die vorläufige Anzahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und somit die finale Anzahl der Performance Shares ermittelt. Diese wird mit den arithmetisch gemittelten Schlusskursen der HolidayCheck Group Aktie des 4. Quartals vor Beendigung der Performance-Periode (End-Referenzkurs) zuzüglich der kumulierten, über die Performance-Periode je Aktie gezahlten Dividende multipliziert. Der sich so ergebende Auszahlungsbetrag wird im ersten Geschäftsjahr nach Abschluss der Performance-Periode in bar ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt (Cap). Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, für den Fall außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen, eine weitere Begrenzungsmöglichkeit i. S. d. § 87 Abs. 1 AktG vorzusehen.

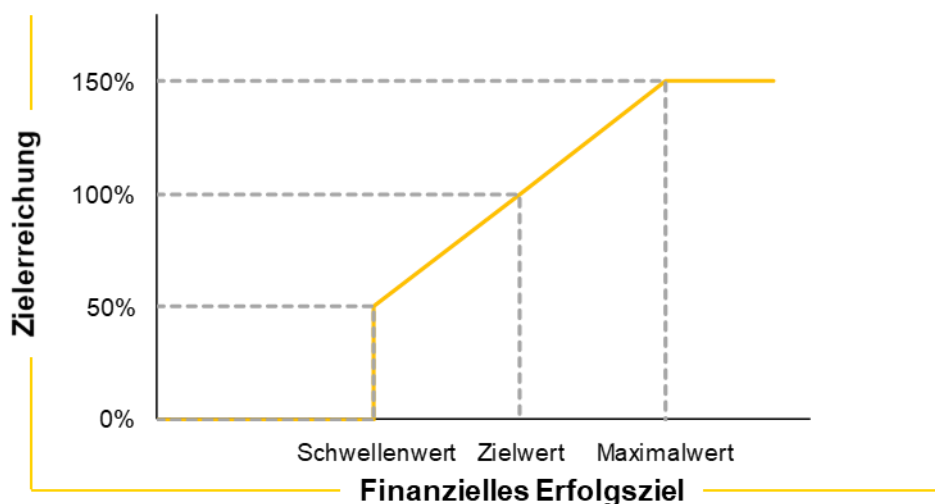


### 5.2.2.1 Erfolgsziel des LTI

Als Erfolgsziel ist das Konzernergebnis vorgesehen. Das Konzernergebnis ist das im Konzernabschluss ausgewiesene Ergebnis nach Steuern.

Die Verwendung des Konzernergebnisses setzt in zweifacher Hinsicht wesentliche Anreize für den Vorstand. Zum einen wird durch die Berücksichtigung des Konzernergebnisses zusätzlich zur Aktienkursorientierung über die Performance Shares eine weitere Harmonisierung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre erzielt, da das Konzernergebnis eine maßgebliche Kenngröße für eine etwaige Dividendenzahlung darstellt. Zum anderen incentiviert das Konzernergebnis das von HolidayCheck angestrebte profitable Wachstum. Für die künftigen LTI-Tranchen kann der Aufsichtsrat zusätzliche Erfolgsziele ergänzen und anstatt des Konzernergebnisses eine andere Ertragsgröße als Erfolgsziel definieren.

Auch für das Konzernergebnis ist analog den Erfolgszielen des STI eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Dabei legt der Aufsichtsrat zu Beginn einer jeden Performance-Periode einen Durchschnittswert als Zielwert für das Konzernergebnis fest, der über die vierjährige Performance-Periode erreicht werden soll und bei dessen Erreichen die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert unter bzw. oberhalb des Zielwerts durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Messung der Zielerreichung erfolgt durch einen Abgleich zwischen dem festgelegten Zielwert und dem tatsächlich erreichten durchschnittlichen Konzernergebnis nach Ablauf der Performance-Periode. Die Zielerreichung innerhalb des festgelegten Zielerreichungskorridors beträgt zwischen 50 % und 150 %. Liegt die Zielerreichung allerdings unterhalb des festgelegten Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht, beträgt die Zielerreichung 150 %, eine weitere Steigerung des Erfolgsziels führt nicht zu einer weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zwischen den festgelegten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.



Soweit es während der Laufzeit von LTI-Tranchen zu Kapitalmaßnahmen kommt oder aber generell ungeplante, außergewöhnliche Ereignisse (z. B. ungeplante Restrukturierungsmaßnahmen) auftreten, sind diese im Rahmen der Endabrechnung angemessen zu berücksichtigen. Die Entscheidung, ob und in welcher Form eine solche Berücksichtigung erfolgt, obliegt dem Aufsichtsrat.

Die konkreten Zielwerte und Zielerreichungskurven sowie die jeweilige tatsächliche Zielerreichung werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

### **5.2.2.2 LTI im Geschäftsjahr 2021**

Für das Geschäftsjahr 2021 wird die Berechnungsgrundlage zur Umrechnung des Zielbetrags in Performance Shares abweichend definiert, um die Effekte der letzten Kapitalerhöhung im Februar 2021 zu berücksichtigen. Anstatt des Durchschnittskurses der HolidayCheck Group AG Aktie des letzten Quartals 2020, wird der 90-Tages-Durchschnittskurs der Aktie ab dem 11. Februar 2021, dem Tag der Kapitalerhöhung, verwendet.

### **5.2.2.3 Anpassungen des Performance Share Plans**

#### **a. Außergewöhnliche Ereignisse und Entwicklungen**

Der Aufsichtsrat kann im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, die nicht in die Festlegung der LTI-Ziele eingeflossen sind, die Bedingungen des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anpassen. Als außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen gelten z. B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, eine wesentliche Umstrukturierung innerhalb der Gruppe der Gesellschaft, wesentliche Veränderung des Geschäftsmodells der Gesellschaft oder eine wesentliche Änderung des Marktumfelds, wesentliche Schwankungen des Kurses der Aktie der Gesellschaft, wirtschaftliche Folgen eines signifikanten exogenen Schocks (bspw. Pandemie) oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden.

#### **b. Kapital- und Strukturmaßnahmen**

Im Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln erhöht sich die Zahl der Performance Shares im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Analog führt eine Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen zu einer Verringerung der Performance Shares im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals.

Diese Regelungen gelten analog für die Durchführung einer Kapitalerhöhung gegen Einlagen, einer Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung von Einlagen oder einer sonstigen Kapital- oder Strukturmaßnahme, die sich auf das Grundkapital auswirkt und eine nicht unerhebliche Wertänderung der HolidayCheck Group-Aktie verursacht. Über die Anpassung der Anzahl der Performance Shares in diesen Fällen entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, um positive wie negative Auswirkungen der Kapital- oder Strukturmaßnahme auf den Wert der Performance Shares in angemessener Weise zu neutralisieren.

Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus berechtigt im Fall von Struktur- oder Kapitalmaßnahmen der Gesellschaft während laufender Performance-Perioden die Zielfestlegung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und die Kapital- und Strukturmaßnahmen bei der Feststellung der Zielerreichung entsprechend zu berücksichtigen.

#### **5.2.2.4 Delisting**

Im Fall eines Delisting der HolidayCheck Group - Aktie wird der Aufsichtsrat eine angemessene Kompensation für die Ansprüche des Vorstands aus diesem LTI festlegen.

#### **5.3 Share Ownership Guidelines**

Zur weiteren Stärkung der Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären empfiehlt der Aufsichtsrat den Vorständen, freiwillig eine Anzahl an Aktien der HolidayCheck Group AG zu erwerben und dauerhaft zu halten.

#### **5.4 Malus und Clawback**

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung teilweise oder vollständig zu reduzieren (Malus) oder auch bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung in Teilen oder vollständig zurückzufordern (Clawback).

Eine teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. ein Einbehalt einer noch nicht ausgezahlten, oder aber die teilweise oder vollständige Rückforderung einer bereits ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung kann aufgrund eines schwerwiegenden Verstoßes gegen Pflichten aus dem Verhaltenskodex der Gesellschaft, gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder wegen einer erheblichen Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG erfolgen. Als schwerwiegender Verstoß gilt auch ein Verstoß durch Arbeitnehmer der Gesellschaft oder durch Organmitglieder oder Arbeitnehmer von mit der Gesellschaft verbundener Unternehmen, wenn das Vorstandsmitglied entsprechende Organisations- und Überwachungspflichten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe ein Einbehalt respektive eine Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt, liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Im Rahmen dieser Entscheidung hat der Aufsichtsrat insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die Höhe des hieraus resultierenden Vermögens- oder Reputationsschadens für die Gesellschaft zu berücksichtigen.

Soweit eine erfolgsabhängige Vergütung bereits ausgezahlt wurde, kann diese, wenn ein solcher Verstoß nachträglich bekannt oder aufgedeckt wird, zurückgefordert werden, wenn seit der Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags nicht mehr als fünf Jahre vergangen sind; dies gilt unabhängig vom Bestehen des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt der Rückforderung.

Daneben kann eine bereits ausgezahlte, erfolgsabhängige Vergütung auch dann zurückgefordert werden, falls sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der, der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende, testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung geschuldet worden wäre. Ob eine solche Rückforderung erfolgt, steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft nach § 93 Abs. 2 AktG bleiben durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **6.1 Vertragslaufzeiten**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben im Einklang mit § 84 AktG eine feste Laufzeit von maximal fünf Jahren. Im Fall der Erstbestellung beträgt die Vertragslaufzeit grundsätzlich drei Jahre. In jedem Fall endet das Dienstverhältnis spätestens mit dem Monat, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht; davon unberührt bleibt das Recht beider Parteien den Vertrag aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB außerordentlich zu kündigen.

Die Gesellschaft ist berechtigt das Vorstandsmitglied im Falle einer Abberufung als Vorstandsmitglied oder im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstverhältnisses, insbesondere nach der Kündigung des Dienstvertrags oder eines Scheiterns der Verhandlungen über die Verlängerung des Dienstvertrags, ganz oder teilweise von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Grundgehalts freizustellen. Für den Zeitraum der Freistellung ist weder die kurzfristige noch die langfristige erfolgsabhängige Vergütung geschuldet; bis zum Zeitpunkt der Freistellung wird die erfolgsabhängige Vergütung anteilig vergütet.

### **6.2 Erfolgsabhängige Vergütung bei unterjährigem Eintritt**

Erfolgt die erstmalige Bestellung eines Vorstandsmitglieds während des laufenden Geschäftsjahrs, so erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Zielbeträge für die kurzfristige und langfristige erfolgsabhängige Vergütung. Die Performance-Perioden bleiben hiervon unberührt.

### **6.3 Regelungen im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses**

#### **6.3.1 Abfindungszahlungen**

Endet die Vorstandstätigkeit vorzeitig, ohne dass ein durch das Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB oder § 84 Abs. 3 AktG vorliegt, kann dem Vorstandsmitglied eine Abfindung gezahlt werden. Diese entspricht maximal dem Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und vergütet in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Vertrags. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird der Durchschnitt der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und der voraussichtlichen Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahrs zugrunde gelegt. Sofern bei Ausscheiden ein nachvertragliches Wettbewerbsverbots mit einer Karenzentschädigung vereinbart werden sollte, wird eine etwaige Abfindungszahlung auf diese Karenzentschädigung angerechnet.

Keine Abfindung wird gezahlt, wenn die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags aufgrund eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB oder § 84 Abs. 3 AktG erfolgt.

### **6.3.2 Erfolgsabhängige Vergütung bei Beendigung des Dienstverhältnisses**

Endet das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds vorzeitig, ohne dass hierfür ein durch das Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB oder § 84 Abs. 3 AktG vorliegt (Good Leaver), erfolgt eine zeitanteilig gekürzte Auszahlung der kurzfristigen und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung im Einklang mit den Planbedingungen nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode. Dies gilt auch im Fall eines regulären Ausscheidens während des Geschäftsjahrs.

Endet das Dienstverhältnis jedoch aus einem durch das Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB oder aber endet die Bestellung als Vorstandsmitglied wegen einer groben Pflichtverletzung nach § 84 Abs. 3 AktG oder infolge einer Amtsniederlegung, ohne dass die Amtsniederlegung durch einen wichtigen Grund veranlasst ist oder die Gesellschaft ihr Einverständnis erteilt hat, vorzeitig (Bad Leaver), so verfallen sämtliche Ansprüche aus der kurzfristigen und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung ersatz- und entschädigungslos.

### **6.4 Dienstunfähigkeit und Tod**

Dem Vorstandsmitglied wird im Fall einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit, die durch Krankheit oder aus einem anderen, nicht vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund eintritt, für die Dauer von sechs Monaten das Grundgehalt weitergezahlt. Erhält das Vorstandsmitglied Krankengeld, Krankentagegeld oder Renten von Krankenkassen oder Versicherungen, werden diese auf die Fortzahlung des Grundgehalts angerechnet, soweit solche Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

Für Zeiten der Dienstunfähigkeit, in welchen kein Anspruch auf eine Fortzahlung des Grundgehalts besteht, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Zielbeträge für die erfolgsabhängige Vergütung.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauernd dienstunfähig, so endet der Dienstvertrag mit Ende des Quartals, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt wurde, spätestens jedoch mit Ende der Vertragslaufzeit.

Im Todesfall besteht für die Erben ein Anspruch auf die Fortzahlung des Grundgehalts für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate.

Für den Fall der dauerhaften Dienstunfähigkeit oder im Todesfall obliegt es dem pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, über den Zeitpunkt und die Höhe der Auszahlung etwaiger offener Tranchen der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung an das Vorstandsmitglied bzw. dessen Erben.

### **6.5 Mandatsbezüge der Vorstandsmitglieder**

Übernimmt das Vorstandsmitglied innerhalb des HolidayCheck Group Konzerns Aufsichtsrats- oder vergleichbare Mandate, so wird eine etwaige hierfür gezahlte Vergütung auf die Gesamtvergütung angerechnet.

Über eine Anrechnung etwaiger Vergütungen für konzernfremde Aufsichtsrats- und vergleichbare Mandate, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall im Rahmen der jeweiligen Zustimmungsentscheidung.

## **7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann nach § 87a Abs. 2 S. 2 AktG von dem vorliegenden Vergütungssystem vorübergehend abweichen, soweit besondere und außergewöhnliche Umstände gegeben sind und dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer gravierenden Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten jedoch nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, welche eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Von folgenden Komponenten des Vergütungssystems kann abgewichen werden: Vergütungsstruktur und -höhe, den finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen sowie den Bemessungsgrundlagen und Schwellen-, Ziel- und Maximalwerten der erfolgsabhängigen Vergütung. Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht adäquat wiederherzustellen ist, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter diesen Voraussetzungen außerdem vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder aber einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem müssen die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Soweit eine vorübergehende Abweichung von diesem Vergütungssystem erfolgt, wird über diese im Vergütungsbericht berichtet und die zugrunde liegenden Umstände erläutert.

## **8. Wesentliche Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem**

Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung gilt das vorliegende Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2021 (Wirksamkeitsstichtag) für derzeit bestellte und etwaig neu eintretende Mitglieder des Vorstands. Für die derzeit bestellten Vorstandsmitglieder erfolgt die Umsetzung innerhalb der laufenden Bestellperiode durch einen Neuabschluss der Dienstverträge. Im Vergleich zum bisher geltenden Vergütungssystem ergeben sich folgende maßgebliche Änderungen:

- Streichung der diskretionären Sonderzahlung für besondere Verdienste und Leistungen
- Einführung einer Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
- Erweiterung des STI um einen individuellen Multiplier zur Berücksichtigung der individuellen Leistung sowie von ESG-Zielen mit einer marktüblichen Bandbreite von 0,8 - 1,2
- Einführung eines Performance Share Plans mit vierjähriger Performance-Periode als LTI anstelle des bisherigen Restricted Stock Plans
- Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen für die erfolgsabhängige Vergütung

*Ende des Vergütungssystems*