

**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 sah 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. Im Zuge der Einführung eines neuen Vergütungssystems, welches durch die Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligt wurde, wurde auch der Vorstandsdienstvertrag von Dr. Al-Hames entsprechend den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex angepasst.
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 Vorstandsvertrag von Markus Scheuermann sah bis zur Einführung des neuen Vergütungssystems, mit Hauptversammlungsbeschluss am 17. Juni 2021, 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) war unter genau definierten Voraussetzungen eine nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter möglich. Die gewährten Aktien aus dem LTIP 2017-2020 unterlagen zudem einer Haltefrist von drei Jahren. Das neue LTI-Programm, welches von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligt wurde, erfüllt die Vorgaben G.8 und G.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex.
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 zusammensetzen, 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, hatte 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 war. Aus diesem Grund waren im Vorstandsdienstvertrag mit Dr. Marc Al-Hames die Empfehlungen der Kodexziffer G.1 noch nicht vollständig umgesetzt und folglich kamen auch die hierzu ergänzenden Empfehlungen in den Kodexziffern G.6., G.7., G.8, G.9, G.10 und G.11 nicht zur Anwendung.

Der Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem - in Übereinstimmung mit der Übergangsvorschrift des § 26j EGAktG - den Aktionären in der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Der Vorstandsdienstvertrag von Dr. Al-Hames wurde nach Billigung durch die Hauptversammlung auf das neue Vergütungssystem ausgerichtet und erfüllt nun die oben genannten Kodexziffern des Deutschen Corporate Governance Kodex.

**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 wurden entsprechende Leistungskriterien, nach der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 17. Juni 2021, wieder festgelegt.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Markus Scheuermann sah bis zur Einführung des neuen Vergütungssystems mit Beschluss der Hauptversammlung am 17. Juni 2021, lediglich die Möglichkeit zur Herabsetzung der variablen Vergütung vor, die Möglichkeit zum expliziten Einbehalt bzw. einer Rückforderung - im Sinne der Kodexziffer G.11 - war noch nicht Bestandteil des Vertrags. Im Zuge der Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems i.S.v. § 87a AktG in Umsetzung von ARUG II, wurde die Möglichkeit zum Einbehalt und zur Rückforderung aufgenommen.

**Zu 6./ Kodexziffer G.8, G.10:** Seit dem Geschäftsjahr 2017 galt für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 ein Long-Term-Incentive-Programm (LTIP 2017-2020). Hierbei handelte es sich um eine anteilsbasierte Vergütungsvereinbarung mit Ausgleich grundsätzlich durch Eigenkapitalinstrumente. Das Vorstandsmitglied Markus Scheuermann bezog Vergütungsbestandteile aus dem LTIP 2017-2020. Dr. Marc Al-Hames erhielt keine Vergütung aus dem LTIP-Programm, siehe dazu Punkt 4. dieser Entschärfenerklärung.

Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütung im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms (LTIP 2017-2020) war, unter genau definierten Voraussetzungen, eine nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter - entgegen der Empfehlung der Kodexziffer G.8 - möglich. Zudem unterlagen die im Rahmen des LTIP 2017-2020 gewährten Aktien nach Gewährung, entgegen der Kodexziffer G.10, einer Haltefrist von drei Jahren.

Das neue LTI-Programm, welches von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligt wurde, erfüllt die Empfehlungen G.8 und G.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

**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 Juli 2021

Für den Aufsichtsrat

*Holger Eckstein*

Für den Vorstand

*Markus Scheuermann*