

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der home24 SE (die „Gesellschaft“) erklären, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 (nachfolgend "DCGK") mit folgenden Ausnahmen entspricht und auch in Zukunft entsprechen wird:

- **Empfehlungen zur Vergütung in Abschnitt G.I DCGK**

Die Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands in Abschnitt G.I des DCGK stehen in engem Zusammenhang mit den Änderungen des Aktiengesetzes im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“). Die Gesellschaft hat von den darin vorgesehenen Übergangsregelungen Gebrauch gemacht.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 17. Juni 2021 das vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem für den Vorstand gebilligt. Dieses neue Vergütungssystem setzt grundsätzlich die Empfehlungen in Abschnitt G.I des DCGK um. Möglicherweise erfüllt das neue Vergütungssystem jedoch nicht vollständig die Empfehlungen G.7 DCGK und G.9 DCGK. Nach dem Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres bestimmte ambitionierte Leistungskriterien für den Jahresbonus der Vorstandsmitglieder fest, die sich – neben operativen – auch an strategischen Zielsetzungen orientieren. Nach Ablauf des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe des individuellen Jahresbonus fest. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung unter dem LTIP der Gesellschaft, die den langfristigen Unternehmenserfolg und die langfristige Kursentwicklung und damit auch ein nachhaltiges Wachstum im Sinne der Aktionäre honoriert. Hinsichtlich der langfristigen LTIP Vergütungskomponente hält es der Aufsichtsrat nicht für sinnvoll, für jedes bevorstehende Geschäftsjahr Leistungskriterien festzulegen, da sich die Ausübbarkeit der LTIP Performance Shares nach den LTIP Bedingungen richtet und die Wertentwicklung der LTIP Performance Shares an die langfristige Wertentwicklung der Aktien der Gesellschaft geknüpft ist, ohne dass zusätzliche kurzfristige Ziele den Wert der Vergütung unter dem LTIP beeinflussen.

Im Einklang mit den Übergangsregelungen des ARUG II wird der Aufsichtsrat zukünftig die Vergütung des Vorstands in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem festsetzen, wobei zuvor abgeschlossene Vorstandsdienstverträge unberührt bleiben.

Bereits jetzt erfüllt die Vergütung des Vorstands die wesentlichen Anforderungen des DCGK mit folgender Maßgabe: Teilweise sehen die aktuellen Vorstandsdienstverträge abweichend von der Empfehlung G.11 DCGK bisher keine Möglichkeit vor, eine variable Vergütung in begründeten Fällen einzubehalten oder zurückzufordern.