

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 28. April 2022, bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 (nachfolgend "DCGK") mit folgenden Ausnahmen entspricht und auch in Zukunft entsprechen wird:

- **Empfehlungen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

Die überarbeitete Empfehlung in C.1 sieht vor, dass das vom Aufsichtsrat zu erarbeitende Kompetenzprofil auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen soll. Der Aufsichtsrat hatte sich bereits unter dem zuvor geltenden DCGK ein Kompetenzprofil gegeben, dass die Empfehlungen des damaligen DCGK vollständig berücksichtigt hat. Mit Blick auf das noch laufende gemeinsame Übernahmeangebot der RAS Beteiligungs GmbH, der LSW GmbH und der SGW-Immo-GmbH und mit Blick auf das erklärte Ziel des Bieterkonsortiums, in Zukunft die Mehrheit im Aufsichtsrat zu bestimmen, hat sich der Aufsichtsrat entschlossen, im Jahr 2022 kein überarbeitetes Kompetenzprofil zu erarbeiten, um nach Abschluss des Bieterverfahrens auf die Belange des voraussichtlich zukünftigen Mehrheitseigners angemessen eingehen zu können. Unabhängig davon erfüllt der Aufsichtsrat auch ohne formal beschlossenes neues Kompetenzprofil in der aktuellen Zusammensetzung die Kompetenzanforderungen des aktuellen DCGK.

- **Empfehlungen zur Arbeitsweise des Aufsichtsrats**

Die Empfehlung in D.6 sieht vor, dass der Aufsichtsrat regelmäßig ohne den Vorstand tagen soll.

Bereits in der Vergangenheit haben sich die Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig auch ohne den Vorstand ausgetauscht und beraten. Die offiziellen Sitzungen haben jedoch in Anwesenheit des Vorstands stattgefunden, da sowohl Aufsichtsrat als auch Vorstand größtmögliche Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit in allen Angelegenheiten schätzen. Der Aufsichtsrat erwägt, in Zukunft und in Ansehung der Empfehlung D.6 des DCGK wo es angemessen erscheint, Tagungen jedenfalls teilweise auch ohne Vorstandsbeteiligung durchzuführen.

Die Empfehlungen in D.10 sehen unter anderem vor, dass der Prüfungsausschuss sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten soll. Bereits in der Vergangenheit stand die Vorsitzende des Prüfungsausschusses im engen Kontakt mit dem Abschlussprüfer und hat sich mit diesem regelmäßig beraten sowie wie ebenfalls in D.10 vorgesehen über den Fortgang der Prüfung ausgetauscht. Über das Ergebnis dieser Beratungen und des Austauschs hat die Vorsitzende dem Prüfungsausschuss in und außerhalb von Sitzungen berichtet. Aus Sicht des Prüfungsausschusses hat sich dieses Vorgehen bewährt. Sollte es besonderen Anlass geben, sieht der Prüfungsausschuss auch Beratungen mit dem Abschlussprüfer in Gremienbesetzung als angemessen an.

- **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 14. Juni 2022 das vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 99,8% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat neben den Vorgaben von Gesetz und DCGK vor allem an der Kritik und Anregungen von Aktionären und Aktionärsvereinigungen zum 2021 verabschiedeten Vergütungssystem orientiert und sich hierbei von einem unabhängigen Vergütungsberater beraten lassen. 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. Hierfür legt der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweils maßgeblichen, mehrjährigen Leistungsperiode entsprechend anspruchsvolle Ziele fest, die sich für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen an den Unternehmenszielen orientieren. 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.

Berlin, Dezember 2022