

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Der vorliegende Vergütungsbericht der HelloFresh SE (auch die „**Gesellschaft**“) für das Geschäftsjahr 2025 folgt den Bestimmungen des § 162 AktG. Das Jahr 2025 war für die HelloFresh SE durch eine signifikante Weiterentwicklung der Vorstandsvergütung geprägt. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2025 wurde ein neues Vergütungssystem für den Vorstand („**Vergütungssystem 2025**“) mit großer Mehrheit gebilligt. Das Vergütungssystem 2025 enthält u.a. folgende wesentliche Änderungen:

- Änderung des Plantyps der kurzfristigen variablen Vergütung in einen Cash-Bonus, um diese weniger komplex auszugestalten.
- Änderung des Plantyps und der Planlaufzeit der langfristigen variablen Vergütung in Übereinstimmung mit der Marktentwicklung zu einem Performance Based Restricted Stock Unit Program.
- Änderung des Auszahlungs-Caps der kurzfristigen variablen Vergütung, um eine bessere Balance zwischen Chancen und Risiken zu erzielen.
- Anpassung der finanziellen Leistungskriterien auf einen definierten Katalog aus den Kategorien Liquidität, Wachstum und Profitabilität, um mehr Flexibilität bezüglich der Zielsetzung der variablen Vergütung zu ermöglichen.
- Einführung von unterschiedlichen Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung, um im Einklang mit Investorenerwartungen eine doppelte Incentivierung zwischen diesen variablen Vergütungen zu vermeiden.
- Einführung von Bandbreiten bezüglich der Gewichtungen der finanziellen Leistungskriterien, um mehr Flexibilität in der Zielsetzung der variablen Vergütung zu ermöglichen.
- Im Einklang mit Investorenerwartungen und der Entwicklung des Markts erfolgt eine Beschränkung des Sonderkündigungsrechts der Vorstandsmitglieder auf die Fälle, in denen durch den Kontrollwechsel auch erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied entstehen.

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Vorstand Dominik Richter, Thomas Griesel, Edward Boyes, Christian Gärtner (bis 1. November 2025) und Fabien Simon (ab 15. September 2025) an. Der Vorstandsanstellungsvertrag von Fabien Simon setzt die Regelungen des neuen Vergütungssystems 2025 bereits vollständig um. Die Vorstandsbestellungen von Dominik Richter und Edward Boyes wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2026 um fünf weitere Jahre verlängert und die Vorstandsanstellungsverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2026 neu abgeschlossen. Diese neuen Vorstandsanstellungsverträge setzen ebenfalls die Regelungen des Vergütungssystem 2025 vollständig um. Aufgrund des Ausscheidens von Christian Gärtner aus der Gesellschaft zum 1. November 2025 wurde mit diesem kein neuer Vorstandsanstellungsvertrag auf Grundlage des Vergütungssystems 2025 abgeschlossen. Gleiches gilt für Thomas Griesel, der zum 30. April 2026 aus der Gesellschaft ausscheiden wird. Die bisher bestehenden Vorstandsanstellungsverträge vom 17. Mai 2021 sowie die Änderungsverträge vom 11. Juli 2022 blieben nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 1 EGAktG von dem Vergütungssystem 2025 unberührt, sodass insofern die bisherige Vergütungspraxis Anwendung fand (siehe unten a) ee)). Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands richtete sich demnach teilweise noch nicht nach dem

Vergütungssystem 2025. Nach dem Ausscheiden von Thomas Griesel im April 2026 aus dem Vorstand entsprechen alle Vorstandsansetzungsverträge vollumfänglich dem neuen Vergütungssystem 2025. Daraus ergibt sich die folgende Anwendung der Vergütungssysteme:

- Für das Geschäftsjahr 2025:
  - Alte Vergütungspraxis: Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes
  - Vergütungssystem 2025: Fabien Simon
- Ab dem Geschäftsjahr 2026:
  - Alte Vergütungspraxis: Thomas Griesel, der zum 30. April 2026 aus der Gesellschaft ausscheiden wird und keine variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2026 erhält.
  - Vergütungssystem 2025: Dominik Richter, Edward Boyes und Fabien Simon

Bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts wurde berücksichtigt, dass die in den letzten Jahren nach § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungsberichte nicht gebilligt wurden. Die dabei von Stimmrechtsberatern und Investoren vorgebrachte Kritik bezog sich vor allem auf die in diesen Geschäftsjahren angewandte Vergütungspraxis und in geringerem Maße auf die Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung in den Vergütungsberichten selbst. In Umsetzung dessen wurde die Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung in gewissem Umfang angepasst, der grundsätzliche Aufbau des Vergütungsberichts aber beibehalten. Es wurde zudem das neue Vergütungssystem 2025 eingearbeitet und wieder ein starker Fokus darauf gelegt, den Inhalt klarer und verständlicher darzulegen.

#### **a) Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025**

##### **aa) Grundsätzliche Merkmale der Vorstandsvergütung nach dem Vergütungssystem 2025**

Die Geschäftsstrategie der Gesellschaft besteht darin, sich vor allem durch den Verkauf von Kochboxen und Fertiggerichten als führendes, globales Food Solutions-Unternehmen zu etablieren, und dies in einer Form zu tun, die nachhaltiger ist als andere Alternativen, wie z.B. Supermärkte. Als Erfolgsmaßstab bei der Umsetzung dieser Strategie betrachtet die Gesellschaft daher vor allem ihre Umsatzerlöse, Profitabilität (gemessen als bereinigtes EBIT (AEBIT) bzw. als bereinigtes EBITDA (AEBITDA)), Liquidität (gemessen anhand des Free Cashflow je verwässerter Aktie), Begrenzung des Umfangs von Lebensmittelabfällen und CO<sub>2</sub>-Ausstoß sowie die langfristige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. Diese Kriterien können als Leistungskriterien in die kurzfristige nicht aktienbasierte variable Vergütung oder in die langfristige aktienbasierte variable Vergütung des Vorstands einfließen, wie im Folgenden näher erläutert wird.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands vor allem an zwei wichtigen Zielen: (i) einer starken Ausrichtung der Gesamtvergütung auf eine langfristige leistungs- und aktienkursabhängige

Vergütungskomponente, deren Ziel es ist, eine größtmögliche Interessensübereinstimmung zwischen langfristiger Unternehmenswertsteigerung und Vorstandsvergütung herzustellen, sowie (ii) einem klaren „Co-Ownership“-Ansatz, wonach sämtliche Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, mindestens den Wert eines Bruttojahresgrundgehalts in Aktien der Gesellschaft investiert zu haben.

Um die genannten Ziele effektiv umzusetzen und sicherzustellen, dass sich die Gesamtvergütung der Vorstände im Rahmen der Vergütung vergleichbarer Unternehmen hält, hat sich der Aufsichtsrat insbesondere im Vorfeld der Erstellung des Vergütungssystems 2025 vom Vergütungsspezialisten Mercer | hkp///group beraten lassen, der unter anderem ein Benchmarking der Vorstandsvergütung, inklusive der einzelnen Komponenten, mit einer Gruppe von internationalen Vergleichsunternehmen („**Industry Peer Group**“) vorgenommen hat. Dabei sind stichtagsbezogene Unterschiede innerhalb der Vergleichsgruppe in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung berücksichtigt worden.

Die Industry Peer Group bestand aus den folgenden Unternehmen aus den Bereichen E-Commerce, Internet- und Essens- oder Lebensmittellieferdienste aus dem In- und Ausland:

- Adyen
- Auto1
- ASOS
- Boohoo
- Booking
- Carvana
- Chegg
- Chewy
- Deliveroo
- Delivery Hero
- Doordash
- Etsy
- Just Eat Takeaway
- Ocado Group
- Roku
- Scout24
- Shopify
- Spotify
- Stitch Fix
- Uber
- Wayfair
- Zalando

Daneben wurde ein sektorenübergreifender Vergleich mit den im MDAX vertretenen Unternehmen durchgeführt. Im Hinblick auf die internationale Ausrichtung der Gesellschaft und den Umstand, dass die USA der mit Abstand größte Einzelmarkt des HelloFresh-Konzerns ist, wird als relevante Vergleichsgruppe primär die oben genannte spezifische Industry Peer Group herangezogen und Vergleichsaussagen beziehen sich auf diese. Nach dem vom Vergütungsberater Mercer | hkp///group erarbeiteten Benchmarking lag die Zielgesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden Dominik Richter innerhalb des marktüblichen Rahmens der Industry Peer Group. Die Zielgesamtvergütung von Thomas Griesel ist leicht unterhalb des marktüblichen Rahmens der Industry Peer Group positioniert, während die Zielgesamtvergütung von Fabien Simon und Edward Boyes am unteren Ende des marktüblichen Rahmens der Industry Peer Group angesiedelt ist.

Durch die Aufteilung der Vergütung in (i) eine Festvergütung, (ii) eine erfolgsabhängige kurzfristige variable Vergütung in Form eines Cash-Bonus und (iii) eine erfolgsabhängige langfristige variable Vergütung in Form von Performance Based Restricted Stock Units („**PB RSUs**“), welche den Großteil der Gesamtvergütung ausmacht, schafft das

Vergütungssystem 2025 einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Leistung der Vorstandsmitglieder, den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder und dem Geschäftserfolg der Gesellschaft. Zudem hängt der Wert der langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder direkt vom Aktienkurs der Gesellschaft bei Auszahlung ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre. Die Integration von nichtfinanziellen Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („**ESG-Ziele**“) als Bestandteile der Vergütungsstruktur incentiviert zudem ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie die Umwelt im Ganzen an.

bb) Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung im Vergütungssystem 2025

Das Vergütungssystem 2025 für den Vorstand (im Geschäftsjahr 2025 fand dies Anwendung auf Fabien Simon) setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Summe aller Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Grundgehalt und Nebenleistungen (insbesondere Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Erstattung von Spesen und sonstigen Aufwendungen, die den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft entstehen). Die kurzfristige variable Vergütung ist als Cash-Bonus ausgestaltet, die langfristige variable Vergütung besteht aus PB RSUs.

Die nachfolgende Graphik fasst die verschiedenen Komponenten des Vergütungssystems 2025 zusammen:

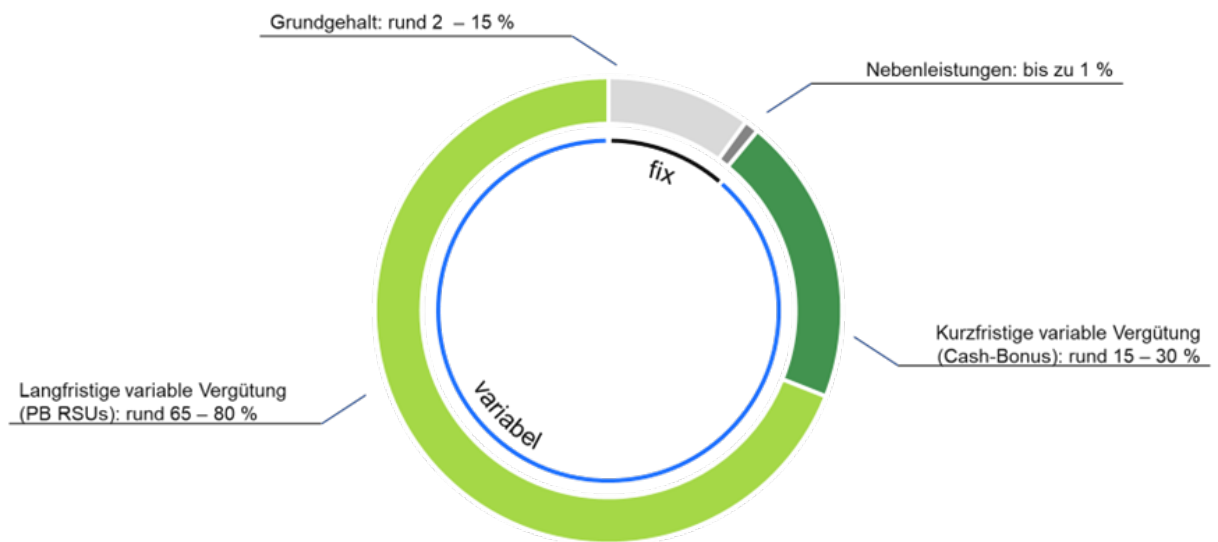
Feste Vergütungsbestandteile	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in zwölf Raten ausbezahlt wird</li> </ul>
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Erstattung von Spesen und sonstigen Aufwendungen</li> </ul>
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cash-Bonus</li> <li>Performance-Periode: Ein Jahr</li> <li>Leistungskriterien<sup>1</sup> (Zielerreichung 0 % – 250 %): <ul style="list-style-type: none"> <li>Umsatzerlöse (50 %)</li> <li>AEBITDA (50 %)</li> </ul> </li> <li>Auszahlung in bar</li> </ul>
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs)</li> <li>Performance-Periode: Drei Jahre</li> <li>Wartefrist: Ein Jahr</li> <li>Leistungskriterien<sup>1</sup> (Zielerreichung: 0 % - 200 %): <ul style="list-style-type: none"> <li>3 Jahre kumulierter Free Cashflow je verwässerter Aktie (40 %)</li> <li>3 Jahre kumuliertes AEBIT (40 %)</li> <li>ESG-Ziele (20 %)</li> </ul> </li> <li>Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder Aktien</li> </ul>
Weitere zentrale Komponenten	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 14.000.000 EUR</li> <li>Übrige Vorstandsmitglieder: 11.000.000 EUR</li> <li>Aufgrund von Ausgleichszahlungen kann sich die Maximalvergütung für neue Vorstandsmitglieder um bis zu 2.000.000 EUR erhöhen</li> </ul>
	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung zum Kauf und/oder Halten von Aktien in Höhe eines Brutto-Jahresgehalts</li> <li>Aufbauzeitraum: Fünf Jahre</li> </ul>
	Malus/ Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compliance Malus und Clawback</li> <li>Performance Clawback</li> </ul>
	Sign-on Bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur Gewährung von Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für wegfallende Leistungen aus vorherigem Anstellungsverhältnis.</li> </ul>
	Abfindungszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.</li> </ul>
	Kontrollwechsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mitglieder des Vorstands können von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, wenn es zu einem Kontrollwechsel kommt und dieser Kontrollwechsel erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied hat (Double Trigger).</li> <li>Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel ist die Höhe der Abfindungszahlung auf zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) begrenzt und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.</li> </ul>

<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode alternative Leistungskriterien aus einem definierten Katalog (s.u.) auszuwählen sowie deren Gewichtungen innerhalb vorgegebener Spannen anzupassen.

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung werden nachfolgend anhand von prozentualen Bandbreiten dargestellt. Insbesondere aufgrund der Abhängigkeit der variablen Vergütung von Leistungskriterien und in Bezug

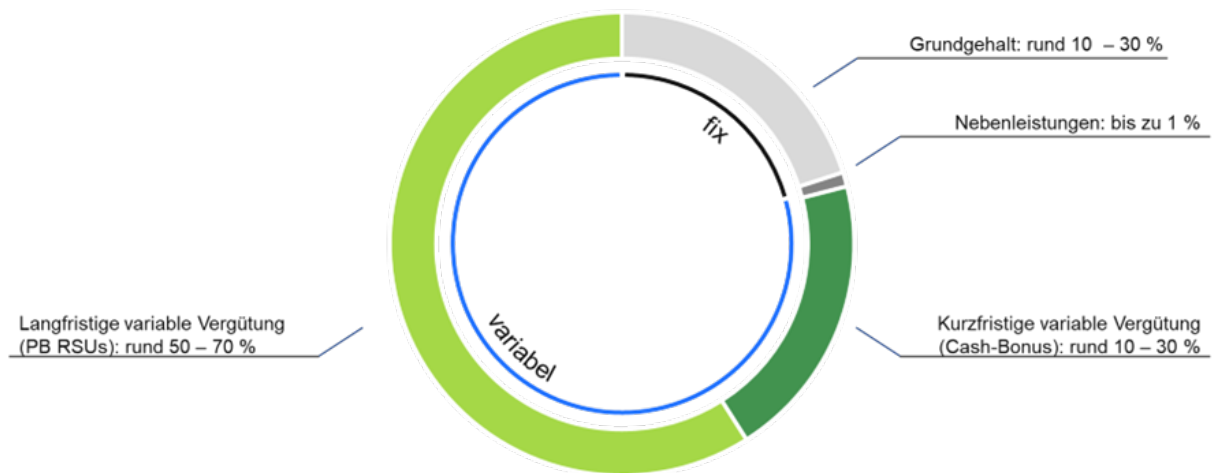
auf die langfristige variable Vergütung auch von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft kann die tatsächlich ausgezahlte Gesamtvergütung sowohl nach unten als auch nach oben erheblich von der Ziel-Gesamtvergütung abweichen. Dabei ist eine Abweichung nach oben sowohl durch die Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) als auch die zusätzlichen Grenzen für die kurzfristige variable Vergütung und für die langfristige variable Vergütung beschränkt.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für den Vorstandsvorsitzenden nach dem Vergütungssystem 2025 wie folgt zusammen:



Das jährliche Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden entspricht einem Anteil von rund 2 % bis 15 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristige variable Vergütung (Cash-Bonus) entspricht zwischen rund 15 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, während der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (PB RSUs) rund 65 % bis 80 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt.

Die Ziel-Gesamtvergütung nach dem Vergütungssystem 2025 setzt sich für die übrigen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen:



Das jährliche Grundgehalt der übrigen Vorstandsmitglieder entspricht einem Anteil von rund 10 % bis 30 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristige variable Vergütung (Cash-Bonus) entspricht zwischen rund 10 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder, während der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (PB RSUs) rund 50 % bis 70 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder beträgt. Entsprechend der Empfehlung in G.6 des DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem 2025 auf die langfristige Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsziele der Gesellschaft fokussiert ist.

cc) Höchstgrenzen und Maximalvergütung nach dem Vergütungssystem 2025

Der Aufsichtsrat legt gemäß Art. 5 SE-VO in Verbindung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Diese bezieht sich auf den Gesamtbetrag der tatsächlich ausgezahlten festen, erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundgehalt), Nebenleistungen, etwaiger sonstiger Leistungen und der variablen Vergütung (Zufluss-Cap). Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für ein jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die mögliche Kappung des die Maximalvergütung

überschreitenden Betrags erfolgt zu dem Zeitpunkt, in dem es grundsätzlich zum Zufluss bezüglich der variablen Vergütung käme.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 14.000.000,00 und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 11.000.000,00.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses der Aktie der Gesellschaft erreicht werden kann, der zu einem entsprechenden Wertzuwachs der Aktionäre führen würde. Bei ihrer Festsetzung wurde auch berücksichtigt, dass der ganz überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form von variabler Vergütung gewährt wird, deren Auszahlungsbetrag vollständig ausfällt, sofern die Leistungskriterien nicht in Höhe des Minimalwerts erfüllt werden, oder der im Fall der langfristigen PB RSUs (deutlich) geringer ausfällt als der diesbezügliche Zielbetrag, wenn der relevante Aktienkurs im Auszahlungszeitpunkt (deutlich) unter dem Aktienkurs bei der Zuteilung der PB RSUs liegt. Zudem übertrifft der Anteil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung den durchschnittlichen Anteil variabler Vergütung bei relevanten Vergleichsunternehmen. Insofern folgt die Maximalvergütung einer Balance aus Chancen und Risiken.

Die Maximalvergütung kann sich anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im darauffolgenden Jahr in Ausnahmefällen um bis zu EUR 2.000.000,00 erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied Ausgleichszahlungen für anlässlich seines Wechsels zur Gesellschaft weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden.

Zusätzlich zu der Maximalvergütung bestehen Höchstgrenzen für die Auszahlungsbeträge im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung. Die kurzfristige variable Vergütung ist auf 250 % des auf sie entfallenden Zielbetrags begrenzt, während die langfristige variable Vergütung auf den Differenzbetrag aus Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung beschränkt ist.

dd) Vergütungsbestandteile nach dem Vergütungssystem 2025 im Detail

Im Folgenden werden die Vergütungsbestandteile nach dem Vergütungssystem 2025 näher erläutert. Im Geschäftsjahr 2025 fand das neue Vergütungssystem bereits auf Fabien Simon Anwendung. Seit dem Geschäftsjahr 2026 findet das neue Vergütungssystem auch auf die

anderen Mitglieder des Vorstands Anwendung, mit Ausnahme von Thomas Griesel, der am 30. April 2026 aus der Gesellschaft ausscheiden wird.

(1) Feste Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2025

Die feste Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einem jährlichen Grundgehalt und Nebenleistungen (insbesondere Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung und Aufwendungen) zusammen.

a. Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in der Regel in zwölf gleichen Raten zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt wird.

b. Nebenleistungen

Als Nebenleistung erhalten die Vorstandsmitglieder die Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragsatzes in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Bei im Ausland lebenden Vorstandsmitgliedern werden die Nebenleistungen den entsprechenden nationalen (insbesondere regulatorischen) Besonderheiten angepasst. Grundsätzlich zahlt die Gesellschaft bei im Ausland lebenden Vorstandsmitgliedern nach Maßgabe der anwendbaren gesetzlichen Regelungen die Arbeitgeberbeiträge – sofern erforderlich – in die ausländische Kranken- und Pflegeversicherung des Vorstandsmitglieds ein, zusammen höchstens jedoch bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragsatzes in der deutschen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie etwaige gesetzlich zwingend vorgeschriebene Arbeitgeberbeiträge zur ausländischen Rentenversicherung. Freiwillige Pensionszusagen zugunsten der Vorstandsmitglieder bestehen nicht.

Zudem erstattet die Gesellschaft dem Vorstand Spesen und sonstige Aufwendungen, die im Rahmen der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft aufzubringen sind.

Weitere Nebenleistungen, wie beispielsweise Sachbezüge, Budgets für Arbeitsmittel oder die Erstattung von Steuerberatungsleistungen können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden.

Darüber hinaus können einem neuen Vorstandsmitglied bei Amtsantritt sonstige Leistungen in Form von Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des neuen Vorstandsmitglieds zur Gesellschaft weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen bestehender Vorstandsmitglieder sind nicht vorgesehen.

(2) Variable Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2025

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, dem Cash-Bonus, sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den PB RSUs, zusammen. Der Aufsichtsrat legt bei der Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Gesamtbetrag für die variable Vergütung fest. Grundsätzlich allokiert sich der Gesamtbetrag der variablen Vergütung zu 25 % auf den Cash-Bonus und zu 75 % auf die PB RSUs.

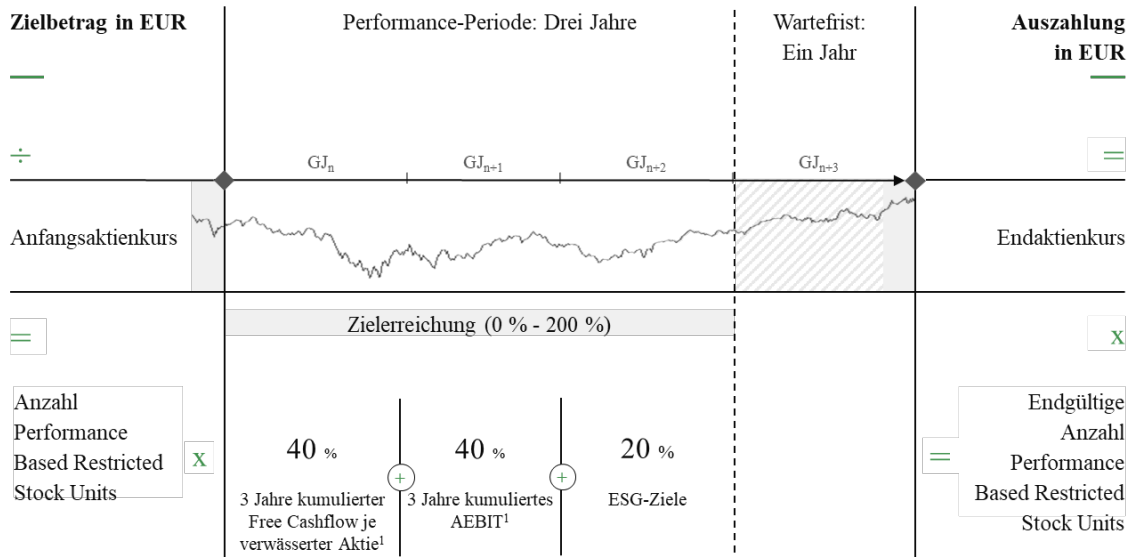
a. Kurzfristige variable Vergütung (Cash-Bonus)

Den Mitgliedern des Vorstands wird als kurzfristige variable Vergütung ein jährlicher Cash-Bonus gewährt, welcher grundsätzlich 25 % der variablen Zielvergütung ausmacht.

Der Auszahlungsbetrag des jährlichen Cash-Bonus hängt vom jeweiligen vertraglich vereinbarten Zielbetrag sowie von der Zielerreichung der zwei finanziellen Leistungskriterien ab. Nach Ablauf der einjährigen Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien und den daraus resultierenden Auszahlungsbetrag, der dem jeweiligen Vorstandsmitglied zusteht. Die Struktur der kurzfristigen variablen Vergütung in Form eines jährlichen Cash-Bonus ist in der nachfolgenden Abbildung zusammengefasst:



Ziele der Vorstandsvergütung an die Interessen der Aktionäre an. Entsprechend folgt auf die dreijährige Performance-Periode eine einjährige Wartefrist, während das jeweilige Vorstandsmitglied weiterhin an der Aktienkursentwicklung partizipiert. Die Struktur der langfristigen variablen Vergütung in Form von PB RSUs ist in der nachfolgenden Abbildung zusammengefasst:



<sup>1</sup>Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode alternative Leistungskriterien aus einem definierten Katalog (s.u.) auszuwählen sowie deren Gewichtungen innerhalb vorgegebener Spannen anzupassen.

Die Auszahlung erfolgt automatisch innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach Ablauf der Wartefrist, mithin grundsätzlich etwa vier Jahre nach dem Gewährungstag. Dabei kann die Gesellschaft nach ihrem Ermessen statt einer Barzahlung Aktien der Gesellschaft liefern. Die Höhe der Zahlung richtet sich nach dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn letzten Handelstagen der Wartefrist. Sie ist begrenzt auf die Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.

#### c. Leistungskriterien

Der Cash-Bonus und die PB RSUs unterliegen unterschiedlichen finanziellen Leistungskriterien, die PB RSUs außerdem nichtfinanziellen Leistungskriterien. Sofern der Aufsichtsrat keine andere Festlegung vornimmt, werden folgende finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien sowie deren Gewichtungen für die kurz- und langfristige variable Vergütung herangezogen:

### Cash-Bonus

Leistungskriterium	Gewichtung
Umsatzerlöse	50 %
AEBITDA	50 %

### PB RSUs

Leistungskriterium	Gewichtung
3 Jahre kumulierter Free Cashflow je verwässerter Aktie	40 %
3 Jahre kumuliertes AEBIT	40 %
ESG-Ziele	
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz	10 %
CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Euro Umsatz	10 %

Die Definitionen der finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse, bereinigtes EBITDA („AEBITDA“), bereinigtes EBIT („AEBIT“) (ohne Wertminderungen) und Free Cashflow je verwässerter Aktie stimmen mit denjenigen Definitionen überein, die von der Gesellschaft in ihrem jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlicht werden.

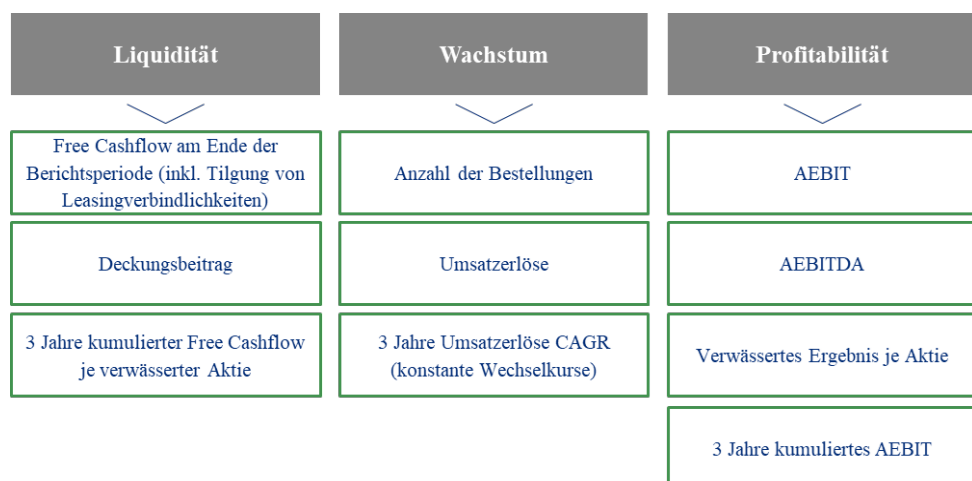
Die Entwicklung der finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA auf Jahresbasis incentiviert die nachhaltige Umsetzung der kurzfristigen Unternehmensplanung. Die Umsatzerlöse sind ein Indikator für die Nachfrage nach den Produkten des HelloFresh-Konzerns und ein wichtiger Faktor bei der Steigerung des Unternehmenswerts. Das AEBITDA ist ein Indikator in der Bewertung der zugrundeliegenden operativen Rentabilität der Gesellschaft. Diese beiden Kriterien sind mithin ein relevanter Maßstab für den kurz- und mittelfristigen Erfolg der Gesellschaft.

Die langfristige Steigerung der finanziellen Leistungskriterien AEBIT und Free Cashflow je verwässerter Aktie wird durch die konsequente Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft erreicht und ist somit der relevanteste Maßstab des langfristigen Erfolgs der Gesellschaft. Der Free Cashflow je verwässerter Aktie ist ein strategischer Indikator für die operative Liquidität, das AEBIT ein Indikator für die operative Rentabilität der Gesellschaft. Der langfristige Fokus auf diese finanziellen Leistungskriterien fördert eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung und schafft eine Übereinstimmung der Ziele der

Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre. Diese Interessensgleichheit hat der Aufsichtsrat außerdem sichergestellt, indem die langfristige Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft die Höhe des Auszahlungsbetrags der langfristigen variablen Vergütung bestimmt.

Durch die Integration der beiden ESG-Ziele (i) Umfang der von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produzierten Lebensmittelabfälle, die auf Mülldeponien oder durch Verbrennung entsorgt werden, pro Euro Umsatz des HelloFresh-Konzerns („**Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz**“) und (ii) Umfang der CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und Scope 2), die von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produziert werden, pro Euro Umsatz des HelloFresh-Konzerns („**CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Euro Umsatz**“) wird das Bestreben der Gesellschaft, eine der nachhaltigsten skalierbaren Essensalternativen für Konsumenten darzustellen, nicht nur messbar, sondern auch Teil der Bemessung der Vorstandsvergütung.

Sofern dies für die Unternehmenssteuerung und die langfristige Entwicklung des HelloFresh-Konzerns, insbesondere im Hinblick auf Wachstum, Profitabilität und/oder Liquidität als sinnvoll erachtet wird, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode statt der vorstehend beschriebenen oder anderweitig bestehenden finanziellen Leistungskriterien teilweise oder vollständig andere finanzielle Leistungskriterien aus nachfolgendem Katalog<sup>1</sup> auszuwählen sowie die Gewichtungen der finanziellen Leistungskriterien für den Cash-Bonus innerhalb einer Spanne zwischen jeweils 30 % - 70 % und für die PB RSUs innerhalb einer Spanne zwischen jeweils 30 % - 60 % anzupassen.



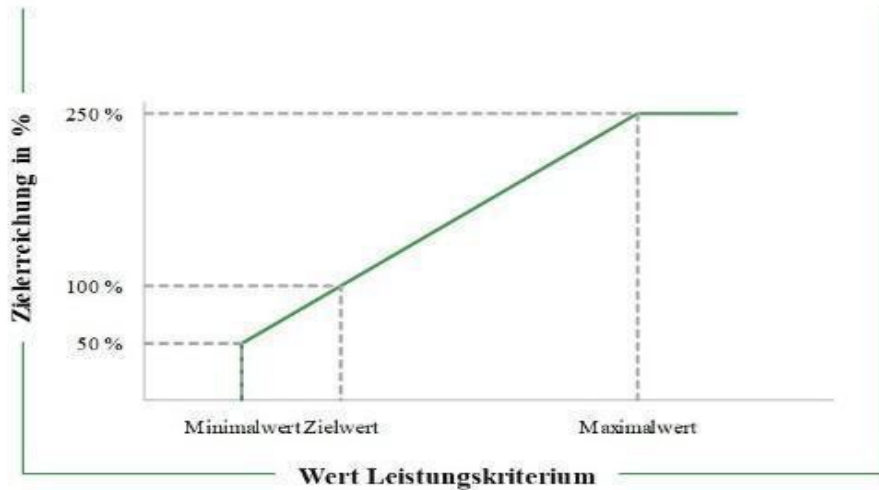
<sup>1</sup> Die in dem Katalog genannten finanziellen Leistungskriterien können alle, wenn sie der langfristigen variablen Vergütung zugrunde gelegt werden sollen, entweder als Summe der Beträge der drei Geschäftsjahre der jeweiligen Performance-Periode oder als Betrag des jeweils dritten Geschäftsjahrs der jeweiligen Performance-Periode festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat hat ebenfalls die Möglichkeit, die vorstehend beschriebenen oder anderweitig bestehende nichtfinanzielle(n) Leistungskriterien vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode durch andere geeignete nichtfinanzielle Leistungskriterien zu ersetzen.

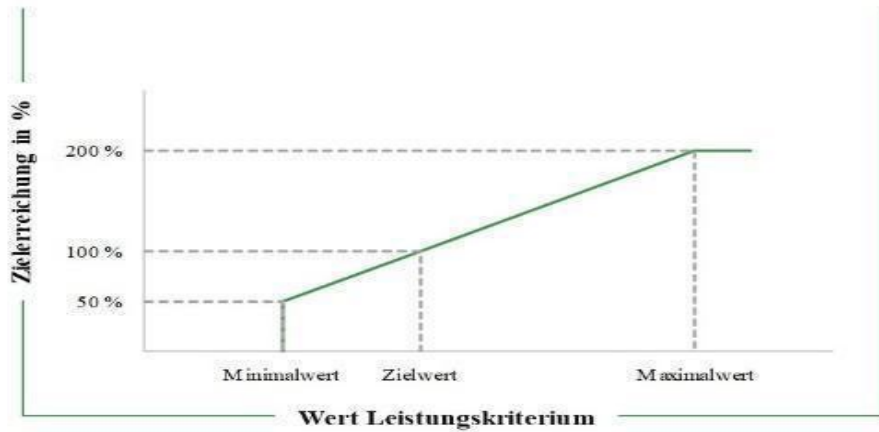
Im Falle einer Ersetzung und/oder Anpassung der finanziellen sowie nichtfinanziellen Leistungskriterien wird der Aufsichtsrat die Gründe im Vergütungsbericht offenlegen.

Während des ersten Quartals eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterium einen Zielwert, einen Minimalwert und einen Maximalwert fest. Nach Ablauf der Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat, ob und in welcher Höhe die Leistungskriterien erreicht wurden. Das Erreichen des Minimalwerts des jeweiligen Leistungskriteriums entspricht einer Zielerreichung von 50 % und das Erreichen des Zielwerts entspricht einer Zielerreichung von 100 % des jeweiligen Leistungskriteriums. Bei Unterschreitung des Minimalwerts für eines der Leistungskriterien ist die Zielerreichung für dieses Erfolgsziel Null. Eine Zielerreichung über 100 % ist möglich, jedoch ist sie in Bezug auf den Cash-Bonus auf maximal 250 % und in Bezug auf die PB RSUs auf maximal 200 % (Maximalwert) begrenzt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (Minimalwert, Zielwert, Maximalwert) werden linear interpoliert. Illustrative Zielerreichungskurven der jeweiligen Leistungskriterien des Cash-Bonus und der PB RSUs sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

### Zielerreichungskurve Leistungskriterien Cash-Bonus



### Zielerreichungskurve Leistungskriterien PBRsUs



Die Gesamtzielerreichung entspricht der Summe des Zielerreichungsgrads der einzelnen Leistungskriterien, d.h. die prozentualen Zielerreichungswerte für jedes der Leistungskriterien werden basierend auf ihrer Gewichtung an der Gesamtzielerreichung addiert. Basierend auf dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien ermittelt der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag in Bezug auf den Cash-Bonus und die endgültige Anzahl der PB RSUs.

Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte die Gewährung des Cash Bonus und der PB RSUs am 29. September 2025 an das neue Vorstandsmitglied Fabien Simon. Die Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2025 ergeben sich aus der unten stehenden Tabelle:

Cash Bonus – Leistungsperiode 2025:

<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewichtung (%)</b>	<b>100 % Zielerreichung</b>	<b>Tatsächliche Zielerreichung</b>
Umsatzerlöse der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	50	6.800	93,46%
AEBITDA der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	50	420	107,03%

PB RSUs – Leistungsperiode 2025 – 2027:

<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewichtung (%)</b>	<b>100 % Zielerreichung</b>
Dreijähriger kumulierter Free Cash Flow der HelloFresh Gruppe (vor Rückzahlung von Leasing-Verbindlichkeiten) je verwässerter Aktie (in EUR)	40	4,00
Dreijähriges kumuliertes AEBIT der HelloFresh Gruppe (in Mio. EUR)	40	700
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe für das Jahr 2027 (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 0,34 g Alle anderen Bereiche (Other) 1,05 g
CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe für das Jahr 2027 (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 2,30 g Alle anderen Bereiche (Other) 11,80 g

d. Regelungen zum Austritt eines Vorstandsmitglieds

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds (einschließlich einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags) sollen Zahlungen der Gesellschaft einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütung) nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Ziel-Gesamtvergütung des vorherigen vollen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Ziel-Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, ist die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Im Fall der vorzeitigen Amtsniederlegung und einer Anschlusstätigkeit bei einem

direkten Wettbewerber innerhalb von 12 Monaten oder eines Widerrufs/ einer Kündigung der Vorstandsbestellung/ des Vorstandsanstellungsvertrags bei Vorliegen von Gründen, die eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigen würden, (sogenannter *bad leaver*) entfallen sämtliche PB RSUs ersatzlos, unabhängig davon, ob sie bereits erdient (*vested*) wurden. In allen übrigen Fällen (sogenannter *good leaver*) behält das Vorstandsmitglied bereits erdiente PB RSUs unter Fortgeltung der Programmbedingungen. Noch nicht erdiente PB RSUs entfallen hingegen ersatzlos.

ee) Vergütungsbestandteile nach der bisherigen Vergütungspraxis im Detail

Da die Vorstandsanstellungsverträge von Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes im Jahr 2025 noch der bisherigen Vergütungspraxis unterfielen, wird diese im Folgenden erläutert. Die bisherige Vorstandsvergütung setzte sich folgendermaßen zusammen:

- Grundgehalt und Nebenleistungen als feste und erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile;
- Restricted Stock Units („RSUs“) gewährt unter dem Restricted Stock Units Program 2019 („RSUP 2019“) als kurzfristiger, variabler Vergütungsbestandteil; und
- Virtuelle Optionen („Virtuelle Optionen“) gewährt unter dem Virtual Stock Options Program 2019 („VSOP 2019“) als langfristiger, variabler und erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil.

Die Summe aller Vergütungsbestandteile bildete die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

(1) Feste Vergütungsbestandteile nach der bisherigen Vergütungspraxis

a. Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhielt ein individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in der Regel in zwölf gleichen Raten zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt wurde.

b. Nebenleistungen

Als Nebenleistung erhielten die Vorstandsmitglieder die Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragsatzes in der gesetzlichen Kranken- und

Pflegeversicherung. Bei dem im Ausland lebenden Vorstandsmitglied Edward Boyes wurden die Nebenleistungen den entsprechenden nationalen (insbesondere regulatorischen) Besonderheiten angepasst. Grundsätzlich zahlte die Gesellschaft bei im Ausland lebenden Vorstandsmitgliedern nach Maßgabe der anwendbaren gesetzlichen Regelungen die Arbeitgeberbeiträge – sofern erforderlich – in die ausländische Kranken- und Pflegeversicherung des Vorstandsmitglieds ein, zusammen höchstens jedoch bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragsatzes in der deutschen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie etwaige gesetzlich zwingend vorgeschriebene Arbeitgeberbeiträge zur ausländischen Rentenversicherung.

Freiwillige Pensionszusagen zugunsten der Vorstandsmitglieder bestanden nicht.

Zudem erstattete die Gesellschaft dem Vorstand Spesen und sonstige Aufwendungen, die im Rahmen der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft aufzubringen waren.

c. Sonstige Leistungen

Abgesehen von den in diesem Vergütungsbericht genannten sonstigen Leistungen hat keines der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 sonstige Leistungen im Sinne von Nebenbezügen, wie etwa geldwerte Vorteile aus Fahrzeugnutzung, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen oder Ähnliches, erhalten. Aufwendungsersatz, den die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern aufgrund von Spesen und sonstigen Aufwendungen gewährte, die bei den Vorstandsmitgliedern im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Erfüllung ihres Vorstandsanstellungsvertrages angefallen sind, fallen nicht unter die sonstigen Leistungen in diesem Sinne.

(2) Variable Vergütungsbestandteile nach der bisherigen Vergütungspraxis

a. Grundsätze

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzte sich bisher aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den RSUs, sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den Virtuellen Optionen, zusammen. Der Gesamtzuteilungsbetrag für die variable Vergütung war mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich vereinbart und wurde grundsätzlich zu 25 % auf RSUs und zu 75 % auf

Virtuelle Optionen aufgeteilt. Für die letzten beiden vollen Geschäftsjahre eines Vorstandsstellungsvertrags konnte der Aufsichtsrat allerdings auch entscheiden, den Gesamtzuteilungsbetrag der variablen Vergütung in Höhe von bis zu 40 % auf RSUs und bis zu 60 % auf Virtuelle Optionen zu allokatieren. Die Vorstandsstellungsverträge sahen für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 eine solche Aufteilung von 40 % auf RSUs und 60 % auf Virtuelle Optionen vor.

Die Auszahlung der langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteile (Virtuelle Optionen) hing von der Erreichung finanzieller Ziele (Umsatzerlöse und AEBITDA) und nichtfinanzieller Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) ab und leistete dadurch einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und des HelloFresh-Konzerns. Durch die Gewährung des weit überwiegenden Teils der Ziel-Gesamtvergütung als langfristig orientierte, variable Vergütung gewährleistete der Aufsichtsrat einen sehr weitgehenden Interessengleichlauf zwischen den langfristigen Interessen der Aktionäre der Gesellschaft und denjenigen des Vorstands.

Das Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wirkte sich auf die variable Vergütung wie folgt aus: Im Fall der vorzeitigen Amtsniederlegung und einer Anstlusstätigkeit bei einem direkten Wettbewerber innerhalb von 12 Monaten oder einem Widerruf der Vorstandsbestellung bei Vorliegen von Gründen, die eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigen würden, (sogenannter *bad leaver*) entfielen sämtliche RSUs und sämtliche nicht ausgeübte Virtuelle Optionen ersatzlos, unabhängig davon, ob sie bereits erdient (*vested*) wurden. In allen übrigen Fällen (sogenannter *good leaver*) behielt das Vorstandsmitglied bereits erdiente RSUs und Virtuelle Optionen unter Fortgeltung der Programmbedingungen. Noch nicht erdiente RSUs und Virtuelle Optionen entfielen hingegen ersatzlos.

b. Details zur kurzfristigen variablen Vergütung (RSUs)

Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes wurden als kurzfristige variable Vergütung RSUs unter dem bei der Gesellschaft bestehenden *Restricted Stock Unit Program* („RSUP 2019“) gewährt, welche grundsätzlich 25 % der variablen Zielvergütung ausmachten.

Die Anzahl der zu gewährenden RSUs wurde ermittelt, indem der Teilbetrag des Gesamtzuteilungsbetrags, der auf die RSUs entfällt, durch den Wert einer Aktie der Gesellschaft am Gewährungstag, der im jeweiligen typischerweise jährlichen Gewährungsvertrag festgelegt wurde („**Gewährungstag**“), geteilt und auf die nächste ganze Zahl abgerundet wurde. Der Wert einer Aktie der Gesellschaft am Gewährungstag entsprach dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen, die dem Gewährungstag vorausgingen. Zur Veranschaulichung das folgende Rechenbeispiel: Bei einem auf RSUs entfallenden Zuteilungsbetrag von EUR 500.000 und einem hypothetischen Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft von EUR 10 würden dem Vorstandsmitglied damit an dem Gewährungstag 50.000 RSUs gewährt werden.

RSUs wurden unabhängig von spezifischen Leistungskriterien ein Jahr nach dem Gewährungstag unverfallbar (*cliff und zeitgleiches Vesting*) und berechtigten ohne weitere Ausübung zum Erhalt einer Auszahlung. Dabei konnte die Gesellschaft nach ihrem Ermessen statt einer Geldzahlung Aktien der Gesellschaft übertragen. Die Höhe der Auszahlung richtete sich nach dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen nach Veröffentlichung des nächsten auf das Erreichen der Unverfallbarkeit folgenden Finanzberichts. Für die in dem Beispiel oben erwähnten 50.000 RSUs wird demnach circa ein Jahr nach der Gewährung anhand eines aktualisierten Durchschnittskurses der Aktie der Gesellschaft ein Auszahlungsbetrag pro RSU berechnet. Würde der aktualisierte Durchschnittskurs in dem Beispiel etwa EUR 15 betragen, dann würde sich der Auszahlungsbetrag grundsätzlich auf EUR 750.000 (brutto) belaufen.

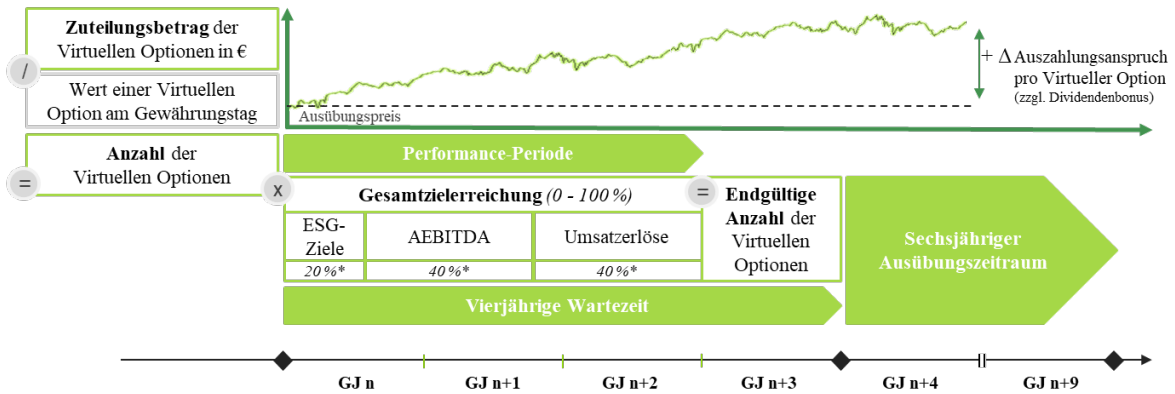
Die Auszahlung der RSUs erfolgte grundsätzlich ohne weitere Ausübung im auf die Unverfallbarkeit folgenden Auszahlungsfenster der Gesellschaft.

c. Details zur langfristigen variablen Vergütung (Virtuelle Optionen)

Die langfristige variable Vergütung unter dem bei der Gesellschaft bestehenden Virtuellen Aktienoptionsprogramm (*Virtual Stock Option Program 2019*, „**VSOP 2019**“) machte grundsätzlich 75 % der gesamten variablen Zielvergütung der Vorstandsmitglieder aus. Die Struktur der im

Berichtszeitraum ausgegebenen langfristigen variablen Vergütung in Form von Virtuellen Optionen ist in der nachfolgenden Illustration zusammengefasst. ESG-Ziele werden seit eines Aufsichtsratsbeschlusses vom 15. April 2021 als zusätzliche Leistungskriterien bei der Gewährung der langfristigen variablen Vergütung verwendet.

Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen)



\* Die dargestellten Erfolgsziele wurden auf alle seit 15. April 2021 gewährten Tranchen Virtueller Optionen angewendet.

Die Anzahl der zu gewährenden Virtuellen Optionen wurde grundsätzlich ermittelt, indem der Teilbetrag des Gesamtzuteilungsbetrags, der auf die Virtuellen Optionen entfällt, durch den Wert einer Virtuellen Option am Gewährungstag geteilt wurde. Der Wert einer virtuellen Option am Gewährungstag wurde nach allgemein anerkannten, marktgängigen Optionsbewertungsmethoden ermittelt (wie z.B. Black-Scholes und basierend auf bestimmten vom Marktpreis abgeleiteten Parametern und bestimmten Annahmen, die einheitlich auf virtuelle Optionen, die an HelloFresh-Mitarbeiter gewährt wurden, angewandt wurden). Der Wert einer virtuellen Option lag in der Vergangenheit in der Regel deutlich unter dem Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Gewährung. Dafür sehen die Optionsbedingungen bei Virtuellen Optionen im Unterschied zu RSUs einen Ausübungspreis vor. Als Ausübungspreis wird der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der letzten zehn Handelstage vor dem Gewährungstag oder der XETRA-Schlusskurs am Gewährungstag zugrunde gelegt.

Die Virtuellen Optionen werden ab Gewährung über drei Jahre quartalsweise zu je 1/12 erdient (*vested*), wobei die Virtuellen Optionen unter der Bedingung gewährt werden, dass mindestens ein Jahr ab dem Gewährungszeitpunkt abgelaufen ist (*cliff*). Das dreijährige Vesting ist

Teil einer insgesamt vierjährigen Wartefrist (ab Gewährung), an die sich sodann ein sechsjähriger Ausübungszeitraum anschließt.

Die Ausübung Virtueller Optionen ist an finanzielle und seit einem Aufsichtsratsbeschluss vom 15. April 2021 zusätzlich an nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG-Ziele) geknüpft. Für die Auszahlung von Ansprüchen aus RSUs bestanden im Berichtszeitraum keine Erfolgsziele.

Als finanzielle Erfolgsziele werden die folgenden Kennzahlen verwendet: (i) Umsatzerlöse und (ii) bereinigtes Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Wertminderungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte („**AEBITDA**“) des HelloFresh-Konzerns. Die Definitionen Umsatzerlöse und AEBITDA stimmen jeweils mit denjenigen Definitionen überein, die von der Gesellschaft in ihrem Geschäftsbericht für das Jahr 2025 veröffentlicht wurden.

Zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien macht der Aufsichtsrat seit seinem Beschluss vom 15. April 2021 die Ausübung Virtueller Optionen von der Erreichung der folgenden ESG-Ziele als nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängig, die mit denen des RSUP 2025 übereinstimmen (siehe oben dd)(2)e). Das Vergütungssystem 2025 sieht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit vor, die nichtfinanzielle(n) Leistungskriterien vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode durch andere geeignete nichtfinanzielle Leistungskriterien zu ersetzen.

Virtuelle Optionen dürfen nur ausgeübt werden, wenn die vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele für die Leistungskriterien Umsatzerlöse, AEBITDA und die ESG-Ziele jedenfalls teilweise erreicht wurden. Die Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA weisen jeweils eine Gewichtung von 40 % auf. Die nichtfinanziellen ESG-Ziele Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz und CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Euro Umsatz weisen jeweils eine Gewichtung von 10 % auf. Der Aufsichtsrat legte typischerweise im vierten Quartal des Jahres vor Gewährung der Virtuellen Optionen die Erfolgsziele fest, die sich auf das übernächste Jahr nach der Gewährung beziehen.

Der Aufsichtsrat konnte bisher nach seinem Ermessen die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele nach einer einmal erfolgten Festsetzung der Erfolgsziele nach unten anpassen bzw. weniger streng ausgestalten, falls das Marktumfeld oder die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft wesentlich von den Erwartungen in dem Zeitpunkt, in dem

die Erfolgsziele ursprünglich festgesetzt wurden, abwichen (siehe dazu näher unten).

Nach Ablauf des Bemessungszeitraums (*Performance-Periode*) und damit etwa drei Jahre nach Zuteilung ermittelt der Aufsichtsrat, ob und in welcher Höhe die Erfolgsziele erreicht wurden. Das Erreichen des Minimalwerts des jeweiligen Erfolgsziels entspricht einer Zielerreichung von 50 % und das Erreichen des Maximalwerts entspricht einer Zielerreichung von 100 % des jeweiligen Erfolgsziels. Wird ein Wert zwischen dem Minimal- und Maximalwert erreicht, wird dieser in eine Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % linear umgerechnet. Bei Unterschreitung des Minimalwerts für eines der Erfolgsziele ist die Zielerreichung für dieses Erfolgsziel Null. Eine Zielerreichung über 100 % ist nicht möglich. Eine wertmäßige Begrenzung ergibt sich hieraus nicht.

Die Gesamtzielerreichung entspricht der Summe des Zielerreichungsgrads der einzelnen Erfolgsziele, d.h. die prozentualen Zielerreichungswerte für jedes der Erfolgsziele werden basierend auf ihrer Gewichtung an der Gesamtzielerreichung addiert. Basierend auf dem Gesamtzielerreichungsgrad der Erfolgsziele ermittelt der Aufsichtsrat die Anzahl Virtueller Optionen, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen. Hierzu wird die Anzahl der ursprünglich gewährten Virtuellen Optionen mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert.

Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte die Gewährung neuer Virtueller Optionen am 9. Februar 2025 in einer einzigen Tranche. Die Erfolgsziele der noch aktiven Vorstandsmitglieder für die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten Virtuellen Optionen ergeben sich aus der unten stehenden Tabelle und beziehen sich auf Umsatzerlöse, AEBITDA und ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2027. Dabei sind bereits die Beschlüsse des Aufsichtsrats aus dem ersten und vierten Quartal des Geschäftsjahrs 2025 berücksichtigt, wonach die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele der im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten Virtuellen Optionen angepasst wurden:

Erfolgsziele für im Geschäftsjahr 2025 gewährte Virtuelle Optionen:

<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewichtung (%)</b>	<b>100 % Zielerreichung (bzgl. der Performance im Geschäftsjahr 2027)</b>
Umsatzerlöse der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	7.200
AEBITDA der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	535
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 0,34 g  Alle anderen Bereiche (Other) 1,05 g
CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 2,30 g  Alle anderen Bereiche (Other) 11,80 g

Die im März 2025 angepassten Erfolgsziele für die Jahre 2025 und 2026 wurden im März 2024 festgesetzt. Zu dieser Zeit (also im März 2024) war die Gesellschaft noch stark auf die Gewinnung neuer Kunden fokussiert – selbst wenn dies mit geringeren Renditen auf Marketingaufwendungen einherging. Seit Mitte 2024 verfolgt die Gesellschaft jedoch eine neue Strategie: Im Zentrum steht nun ein nachhaltiges, langfristiges und profitables Wachstum, gemessen an dem bereinigten EBIT, dem bereinigten EBITDA und dem Free Cash Flow. Daraus ergibt sich ein deutlich disziplinierteres Vorgehen bei Marketinginvestitionen, was die Neukundengewinnung einschränkt. Diese strategische Neuausrichtung hat sich und wird sich weiterhin auf die Finanzergebnisse der Gesellschaft auswirken. Gleichzeitig hat sich das wirtschaftliche Umfeld verschlechtert: So dauerten die internationalen Konflikte in der Ukraine, im Gazastreifen und in Israel im März 2025 noch immer an. Zudem traf die damals neue Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika in den ersten Wochen ihrer Amtszeit teilweise Entscheidungen und tätigte Äußerungen, die zu wirtschaftlicher Verunsicherung führten. Alle diese Umstände haben – neben diversen weiteren – zu einem deutlich zurückhaltenderen Konsumverhalten und

zu einer Eintrübung der gesamtwirtschaftlichen Aussichten geführt. Zusätzlich zu dem Strategiewechsel hat dies zu einer Verschärfung des negativen Kundenwachstums geführt, wodurch die ursprünglich festgesetzten Ziele kaum noch erreichbar waren. Auch die ESG-Ziele im Bereich CO<sub>2</sub>-Emissionen und Lebensmittelabfälle waren betroffen. Die Produktionsauslastung war und ist aufgrund der geringeren Zahl von Kunden gesunken, und nach bereits erheblichen Reduktionsmaßnahmen in der Vergangenheit wurde bzw. wird es zunehmend schwieriger, weitere Verbesserungen zu erzielen. Zudem führt ein erweitertes Produktangebot zu einer schlechteren Planbarkeit, was die Lebensmittelabfälle erhöht. Im weiteren Verlauf des Jahres 2025 hatten sich zudem für die Gesellschaft relevante Wechselkurse negativ entwickelt, was ein wesentlicher Grund für die teilweise Reduktion der Erfolgsziele im November 2025 war. Kurz vor der Anpassung der Erfolgsziele im März 2025 hatte die HelloFresh-Gruppe ihre Prognose für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht, die ein bereinigtes EBITDA im Geschäftsjahr 2025 zwischen EUR 450 Mio. und EUR 500 Mio. und ein bereinigtes EBIT (ohne Wertminderungen) für das Geschäftsjahr 2025 zwischen EUR 200 Mio. und EUR 250 Mio. prognostizierte. Diese Prognose basierte auf einem USD/EUR-Wechselkurs von ca. 1,04 sowie den damals aktuellen Wechselkursen für die anderen relevanten Währungen der Gesellschaft. Seit der Veröffentlichung dieser Prognose hat der US-Dollar gegenüber dem Euro jedoch deutlich an Wert verloren, und zwar von 1,04 auf ca. 1,15 im Juni 2025 (und ca. 1,16 im Oktober 2025). Darüber hinaus haben auch bestimmte andere für das Geschäft der HelloFresh-Gruppe relevante Währungen im gleichen Zeitraum gegenüber dem Euro an Wert verloren, darunter der kanadische und der australische Dollar. Am 13. August 2025 hat die Gesellschaft daher ihre Prognose angepasst, was zu einer aktualisierten Prognose für das bereinigte EBITDA der HelloFresh-Gruppe im Geschäftsjahr 2025 zwischen EUR 415 Mio. und EUR 465 Mio. und für das bereinigte EBIT (ohne Wertminderungen) der HelloFresh-Gruppe im Geschäftsjahr 2025 zwischen EUR 175 Mio. und EUR 225 Mio. geführt hat. Zudem hat die HelloFresh-Gruppe am 13. August 2025 ihre Umsatzprognose innerhalb der zuvor abgegebenen Prognosespanne präzisiert: Die HelloFresh-Gruppe hatte ursprünglich einen währungsbereinigten Umsatzrückgang von -3 % bis -8 % prognostiziert und präzisierte diesen Umsatzrückgang am 13. August 2025 auf -6 % bis -8 %. Hauptgrund dafür war das geringer als ursprünglich geplante währungsbereinigte Umsatzwachstum der Produktgruppe Fertiggerichte. Im März 2025 hatte der Aufsichtsrat

bei der Anpassung (bzw. Festsetzung) der Erfolgsziele in Bezug auf die Jahre 2025, 2026 und 2027 weder die (sich verschärfenden) negativen Währungsentwicklungen noch die schlechtere Entwicklung des Fertigerichtegeschäfts erwartet. Die vorgesehenen Erfolgsziele für die Jahre 2025, 2026 und 2027 konnten aufgrund dieser Entwicklungen in Bezug auf Umsatz und bereinigtes EBITDA mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht bzw. jedenfalls nicht vollständig erreicht werden. Ohne eine weitere Anpassung der Erfolgsziele, würden viele der in den Geschäftsjahren 2023, 2024 und 2025 gewährten virtuellen Optionen ersatzlos verfallen. Außerdem erkannte der Aufsichtsrat an, dass der Vorstand aufgrund verschiedener (externer) Faktoren und des damit einhergehend niedrigen Aktienkurses in den letzten Jahren bereits eine deutlich geringere Gesamtvergütung als ursprünglich angenommen erhalten hat. Nach intensiver Abwägung kam der Aufsichtsrat zum Ergebnis, dass aufgrund der verlorenen Anreizwirkung durch zu hohe Erfolgsziele und einer nicht mehr angemessenen Vergütung bei einem entschädigungslosen mindestens teilweisen Wegfall gewährter virtueller Optionen ausnahmsweise eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele angemessen sei.

Etwa drei Jahre nach dem Gewährungstag ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad der Erfolgsziele und die daraus resultierende Anzahl Virtueller Optionen, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen. Hierzu wird die Anzahl der ursprünglich gewährten Virtuellen Optionen mit dem Gesamtzielerreichungsgrad, der sich maximal auf 100 % beläuft, multipliziert. Mithin ist die endgültige Zahl Virtueller Optionen auf 100 % der ursprünglich gewährten Virtuellen Optionen begrenzt (Obergrenze). Der Wert einer Virtuellen Option ist hierdurch nicht begrenzt.

Die folgende Tabelle stellt die für alle noch aktiven Vorstandsmitglieder geltenden finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele der im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Virtuellen Optionen dar, deren Zielerreichung der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 zuletzt wie folgt ermittelt hat:

<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewichtung (%)</b>	<b>100 % Zielerreichung (bzgl. der Performance im Geschäftsjahr 2025)</b>	<b>Zielerreichung in %</b>
Umsatzerlöse der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	6.800	95,10%
AEBITDA der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	420	100,00%
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 0,36 g  Alle anderen Bereiche (Other) 1,1 g	100,00%
CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 2,36 g  Alle anderen Bereiche (Other) 12 g	0%

Nach Ablauf der oben erwähnten vierjährigen Wartezeit ab dem Gewährungstag sind Virtuelle Optionen innerhalb von sechs Jahren ausübbar. Bei der Ausübung entsteht ein Zahlungsanspruch des Berechtigten in Höhe desjenigen Betrags, um den der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft an den zehn Handelstagen des Ausübungszeitraums, in dem Virtuelle Optionen ausgeübt werden, den Ausübungspreis übersteigt. Die Erfüllung des Zahlungsanspruchs erfolgt nach Wahl der Gesellschaft durch Geldzahlung oder ganz oder teilweise durch Lieferung neuer oder eigener Aktien der Gesellschaft. Zur Veranschaulichung das folgende Rechenbeispiel: bei einem auf Virtuelle Optionen entfallenden Zuteilungsbetrag von EUR 1.500.000 und einem hypothetisch ermittelten Wert einer virtuellen Option von EUR 7,50 würden dem entsprechenden Vorstandsmitglied 200.000 Virtuelle Optionen gewährt werden. Bei einem hypothetischen Ausübungspreis von EUR 10

(bestimmt anhand eines hypothetischen Schlusskurses am Tag der Gewährung) würde der Auszahlungsbetrag anhand des durchschnittlichen Schlusskurses während der oben genannten Tage des relevanten Ausübungsfensters – z.B. EUR 20 – und des relevanten Ausübungspreises errechnet werden, was in dieser Beispielrechnung insgesamt EUR 2.000.000 (brutto) ergeben würde (200.000 \* (20 – 10)).

ff) Individuelle Vergütung im Geschäftsjahr 2025

(1) Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG. Dabei wurde auch Christian Gärtner berücksichtigt, der zum 1. November 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Sonstigen ehemaligen Vorstandsmitgliedern wurde im Berichtszeitraum keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Als gewährt gilt diejenige Vergütung, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied faktisch zugeflossen (Zahlungsorientierung) ist, während diejenige Vergütung als geschuldet gilt, die fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Wie bereits dargestellt, richtete sich die Vergütung von Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes im Geschäftsjahr 2025 nach der bisherigen Vergütungspraxis. Entsprechend des Vorstandsanstellungsvertrags von Fabien Simon richtete sich seine Vergütung bereits nach dem Vergütungssystem 2025. Seit dem Geschäftsjahr 2026 richtet sich die Vorstandsvergütung aller Vorstandsmitglieder nach dem neuen Vergütungssystem 2025, mit Ausnahme von Thomas Griesel, der am 30. April 2026 aus der Gesellschaft ausscheiden wird.

Übersicht über die gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung (zugeflossene Vergütung) im Geschäftsjahr 2025:

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	Dominik Richter (Group CEO)	Thomas Griesel (CEO International)	Christian Gärtner (CFO bis zum 1. November 2025)	Edward Boyes (Chief Commercial Officer)*	Fabien Simon (CFO seit 15. September 2025)
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>150.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>418.055,56</b>	<b>508.716,00</b>	<b>218.750,00</b>
<i>Grundgehalt</i>	150.000,00	500.000,00	418.055,56	508.716,00	<b>218.750,00</b>
<i>Nebenleistungen und Versicherungen**</i>	0	0	0	0	0

<b>Variable Vergütung</b>	<b>1.250.080,65</b>	<b>515.494,98</b>	<b>515.494,98</b>	<b>524.659,59</b>	-
<i>Kurzfristige variable Vergütung***</i>	1.250.080,65	515.494,98	515.494,98	524.659,59	-
<i>Langfristige variable Vergütung</i>	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.400.080,65</b>	<b>1.015.494,98</b>	<b>933.550,54</b>	<b>1.033.375,59</b>	<b>218.750,00</b>
Relativer Anteil der fixen / variablen Vergütung an der Gesamtvergütung	10,71% / 89,29%	49,24% / 50,76%	44,78% / 55,22%	49,23% / 50,77%	-

\* Die Vergütung ist in Pfund Sterling (GBP) vereinbart. Die hier in EUR ausgewiesene Vergütung enthält daher Währungsumrechnungseffekte.

\*\* Nicht enthalten sind Leistungen in Höhe der Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragssatzes in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie Auslagenersatz, sowie die verpflichtende Zuzahlung zur Pension von Edward Boyes in Höhe von 5% , die jeweils keine Vergütung darstellen.

\*\*\* Bezieht sich auf die Auszahlung von Ansprüchen aus im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten RSUs: Dominik Richter: 152.635 RSUs, Thomas Griesel: 62.942 RSUs, Christian Gärtner: 62.942 RSUs, Edward Boyes: 64.061 RSUs. Zu im Laufe des Berichtsjahrs 2025 neu zugeteilten RSUs und den an Fabien Simon gewährten Cash Bonus siehe die folgende Tabelle.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (*clawback*), wurde im Geschäftsjahr 2025 kein Gebrauch gemacht.

Ergänzend gibt die unten folgende Tabelle einen Überblick über die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 und ihre Komponenten. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile eines Jahres für den Fall einer einhundertprozentigen Zielerreichung zusammen. Je nach Zielerreichung und Entwicklung der Aktie der Gesellschaft können sich die tatsächlich ausgezahlten Beträge von den dargestellten Zielbeträgen unterscheiden. Anders als bei der gewährten und geschuldeten Vergütung handelt es sich bei der in der folgenden Tabelle dargestellten variablen Vergütung um Zielwerte für im Berichtszeitraum neu gewährte Cash Boni, PB RSUs und, soweit noch zutreffend, RSUs unter dem RSUP 2019 und Virtuelle Optionen unter dem VSOP 2019, die jedoch im Geschäftsjahr 2025 weder zu einem Zahlungseingang bei den Vorstandsmitgliedern führten noch fällig wurden. Bezüglich der im Geschäftsjahr 2025 gewährten RSUs und des Cash Bonus wird es voraussichtlich im Jahr 2026 zu einer Auszahlung kommen, die als gewährte und geschuldete Vergütung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen werden wird. Die im Geschäftsjahr 2025 gewährten PB RSUs und Virtuellen Optionen werden

vorbehaltlich der Erreichung der jeweiligen Erfolgsziele frühestens mit Ablauf der vierjährigen Wartezeit im Jahr 2029 ausübbar (bzw. im Fall der PB RSUs automatisch ausgeübt):

Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025:

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	Dominik Richter (Group CEO)	Thomas Griesel (CEO International)	Christian Gärtner (CFO bis 1. November 2025)*	Edward Boyes (Chief Commercial Officer)**	Fabien Simon (CFO seit 15. September 2025)
<b>Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 % Zielerreichung)</b>	<b>5.000.000,00</b>	<b>2.500.000,00</b>	<b>1.018.044,96</b>	<b>2.560.671,12</b>	<b>781.333,33</b>
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>150.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>418.055,56</b>	<b>500.324,36</b>	<b>241.750,00</b>
<i>Grundgehalt</i>	150.000,00	500.000,00	418.055,56	500.324,36	218.750,00
<i>Nebenleistungen und Versicherungen***</i>	0	0	0	0	23.000,00
<b>Variable Vergütung</b>	<b>4.850.000,00</b>	<b>2.000.000,00</b>	<b>599.989,40</b>	<b>2.060.346,76</b>	<b>539.583,33</b>
Kurzfristige variable Vergütung (RSUs, bzw. Cash Bonus bei Fabien Simon)	1.940.000,00	800.000,00	599.989,40	824.138,70	134.895,83
Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen, bzw. PB RSUs bei Fabien Simon)	2.910.000,00	1.200.000,00	0	1.236.208,06	404.687,50
<b>Relativer Anteil der fixen / variablen Vergütung an der Gesamtvergütung</b>	3,00 % / 97,00 %	20,00 % / 80,00 %	41,06 % / 58,93 %	19,54 % / 80,46 %	30,94 % / 69,06 %

\* Durch den Austritt von Christian Gärtner aus der Gesellschaft zum 1. November 2025 wurde eine anteilige Reduzierung der Ziel-Gesamtvergütung vorgenommen. Die in 2025 gewährten Virtuellen Optionen sind mangels Überschreitens der einjährigen Cliff-Periode verfallen. Bezüglich der gewährten RSUs wurde mit Christian Gärtner vereinbart, dass diese anteilig 1/12 monatlich bis seinem Austritt vesten.

\*\* Die Vergütung ist in Pfund Sterling (GBP) vereinbart. Die hier in EUR ausgewiesene Vergütung enthält daher Währungsumrechnungseffekte.

\*\*\* Nicht enthalten sind Leistungen in Höhe der Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragssatzes in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie Auslagenersatz, sowie die verpflichtende Zuzahlung zur Pension von Edward Boyes in Höhe von 5% , die jeweils keine Vergütung darstellen Für Fabien Simon werden Kosten für eine Familienauslandskrankenversicherung von bis zu EUR 15.000,00 pro Jahr und für Steuerberaterhonorare im Zusammenhang mit der Veranlagung zur Einkommenssteuer bis zu EUR 8.000,00 pro Jahr erstattet.

Die Ziel-Gesamtvergütung, die gezahlte fixe Vergütung und die neu zugeteilte variable Vergütung entsprachen im Geschäftsjahr 2025 für Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes den Vereinbarungen der in diesem Zeitraum gültigen Vorstandsstellungsverträgen, die nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 1 EGAktG von dem Vergütungssystem 2025 unberührt blieben. Sie entsprechen gleichzeitig auch in vielen Punkten den

Vorgaben des Vergütungssystems 2025, weichen aber insbesondere in den nachfolgend genannten Punkten von diesem ab:

1. Einem Überschreiten der in dem Vergütungssystem 2025 vorgesehenen Maximalvergütung (für ein Geschäftsjahr EUR 14.000.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 11.000.000 jeweils für die übrigen Vorstandsmitglieder) kommt keine Bedeutung zu, da eine solche Begrenzung in den in 2025 teilweise bestehenden Vorstandsanstellungsverträgen nicht vorgesehen und somit in den jeweiligen Zuteilungsvereinbarungen nicht enthalten ist. Eine Überschreitung dieser Beträge im Rahmen der alten Vergütungspraxis wäre jedoch nur bei einer langfristig sehr positiven Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft aufgrund der kursabhängigen variablen Vergütung möglich.
2. Die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten Virtuellen Optionen und RSUs entsprechen noch nicht den mit dem überarbeiteten Vergütungssystem 2025 eingeführten Änderungen (die RSUs unterliegen keinen Erfolgszielen, hinsichtlich der Virtuellen Optionen besteht ein Ermessen des Aufsichtsrats zur Herabsetzung der Erfolgsziele und hinsichtlich der Virtuellen Optionen und RSUs bestehen keine separaten Vergütungshöchstgrenzen).

Diese Abweichungen betreffen für Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes auch die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung. Der Vorstandsanstellungsvertrag von Fabien Simon setzt seit seiner Vorstandsbestellung im September 2025 das Vergütungssystem 2025 bereits vollständig um. Die Vorstandsanstellungsverträge von Dominik Richter und Edward Boyes wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2026 neu abgeschlossen. Diese neuen Vorstandsanstellungsverträge setzen ebenfalls die Regelungen des Vergütungssystem 2025 vollständig um. Mit dem Ausscheiden von Thomas Griesel aus der Gesellschaft zum 30. April 2026 unterliegen daher alle Vorstandsanstellungsverträge wie oben erwähnt dem Vergütungssystem 2025.

Im Geschäftsjahr 2025 erhielten die Vorstandsmitglieder keine Auszahlung langfristiger variabler Vergütung.

Mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 endete der Bemessungszeitraum (Performance-Periode) der im Geschäftsjahr 2023 gewährten Virtuellen Optionen unter dem VSOP 2019. Da diese Virtuellen Optionen frühestens nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist und somit frühestens im Geschäftsjahr 2027 ausgeübt

werden können, sind sie nicht Teil der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2025.

(2) Übersicht ausstehender aktienbasierter Vergütung

Die folgenden Tabellen geben für jedes Vorstandsmitglied einen Überblick über die ausstehende aktienbasierte (variable) Vergütung einschließlich der Veränderungen im Geschäftsjahr 2025 sowie deren wichtigste Bedingungen:

<b>Dominik Richter (Group CEO)</b>										
Wichtigste Programmbedingungen	Programm		VSOP 2019						VSOP 2018	
	Performance-Periode		2025-2027	2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021-2023	2021-2023	2020-2022	2019-2021
	Zuteilungszeitpunkt		24.01.2025	09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019
	Unverfallbarkeitsdatum		24.01.2028	09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023
	Ausübungszeitraum		24.01.2029-24.01.2035	09.02.2028-09.02.2034	01.02.2027-01.02.2033	26.1.2026-26.1.2032	20.9.2025-20.9.2031	28.1.2025-28.1.2031	27.1.2024-27.1.2030	31.1.2023-31.1.2029
	Ausübungspreis (EUR)		11,40	12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,12
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	495.741	157.060	13.741	–	–	–	–
		Unverfallbar **	–	–	219.883	151.150	20.720	96.402	380.281	1.084.337
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	531.021	–	–	–	–	–	–	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	2.909.995,08	–	–	–	–	–	–	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	289.182	125.648	13.741	–	–	–	–
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–	1.697.498,34	1.212.503,20	209.962,48	–	–	–	–
	Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	7.074	–	–	–	–	
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	531.021	495.741	376.943	–	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	531.021	206.559	31.412	–	–	–	–	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	289.182	345.531	157.817	20.720	96.402	380.281	1.084.337

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

<b>Dominik Richter (Group CEO)</b>		
Programm	VSOP 2016	RSUP 2019

Wichtigste Programmbedingungen	Performance-Periode	n/a	2017 – 2017	2017 – 2020	n/a	n/a	
	Zuteilungszeitpunkt	28.2.2017	28.2.2017	28.2.2017	24.01.2025	09.02.2024	
	Unverfallbarkeitsdatum	28.2.2021	28.2.2021	28.2.2021	24.01.2026	09.02.2025	
	Ausübungszeitraum	28.2.2021 – 28.2.2027	28.2.2021 – 28.2.2027	28.2.2021 – 28.2.2027	–	–	
	Ausübungspreis (EUR)	8,00	8,00	8,00	–	–	
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–	–	152.635
		Unverfallbar***	156.250	234.373	781.250	–	–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	157.595	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	–	–	–	1.939.994,45	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–	152.635
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–	–	–	–	1.939.990,85
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	–	152.635
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	157.595	–
Unverfallbar (Anzahl)		156.250	234.373	781.250	–	–	

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Die Virtuellen Optionen unter dem VSOP 2016 wurden nicht auf Basis eines bestimmten, auf den Zeitpunkt des jeweiligen Gewährungstages ermittelten Fair Value, sondern anhand einer vertraglich vereinbarten Anzahl gewährt.

\*\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

Thomas Griesel (CEO International)									
Wichtigste Programmbedingungen	Programm	VSOP 2019							VSOP 2018
	Performance-Periode	2025-2027	2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021-2023	2021-2023	2020-2022	2019-2021
	Zuteilungszeitpunkt	24.01.2025	09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019
	Unverfallbarkeitsdatum	24.01.2028	09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023
	Ausübungszeitraum	24.01.2029-24.01.2035	09.02.2028-09.02.2034	01.02.2027-01.02.2033	26.1.2026-26.1.2032	20.9.2025-20.9.2031	28.1.2025-28.1.2031	27.1.2024-27.1.2030	31.1.2023-31.1.2029
	Ausübungspreis (EUR)	11,40	12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,12
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	204.429	64.768	5.667	–	–	–
		Unverfallbar**	–	–	90.672	62.329	13.727	33.473	132.042
Veränderungen im	Zuteilungen (Anzahl)	218.978	–	–	–	–	–	–	–

Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Wert in EUR)*	1.199.999,44	–	–	–	–	–	–	–
	Unverfallbar (Anzahl)	–	119.250	51.814	5.667	–	–	–	–
	Unverfallbar (Wert in EUR)	–	699.997,50	500.005,10	86.591,76	–	–	–	–
	Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	2.918	–	–	–	–
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	218.978	204.429	155.440	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	218.978	85.179	12.954	–	–	–	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	119.250	142.486	65.078	13.727	33.473	132.042

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

Thomas Griesel (CEO International)							
Wichtigste Programmbedingungen	Programm	VSOP 2016			RSUP 2019		
	Performance-Periode	2018 – 2020	2017 – 2018	2017 – 2018	n/a	n/a	
	Zuteilungszeitpunkt	13.4.2018	11.7.2017	28.2.2017	24.01.2025	09.02.2024	
	Unverfallbarkeitsdatum	13.4.2022	11.7.2021	28.2.2021	24.01.2026	09.02.2025	
	Ausübungszeitraum	13.4.2022 – 13.4.2028	11.7.2021 – 11.7.2027	28.2.2021 – 28.2.2027	–	–	
	Ausübungspreis (EUR)	10,00	10,00	10,00	–	–	
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–	62.942	
		Unverfallbar***	160.000	120.000	120.000	–	
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	64.987	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	–	–	–	799.989,97	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–	62.942
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–	–	–	–	799.992,82
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	–	62.942
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	64.987	–
Unverfallbar (Anzahl)		160.000	120.000	120.000	–	–	

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Die Virtuellen Optionen unter dem VSOP 2016 wurden nicht auf Basis eines bestimmten auf den Zeitpunkt des jeweiligen Gewährungstages ermittelten Fair Value, sondern anhand einer vertraglich vereinbarten Anzahl gewährt.

\*\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

Christian Gärtner (CFO)										
Wichtigste Programmbedingungen	Programm		VSOP 2019						VSOP 2018	
	Performance-Periode		2025-2027	2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021 – 2023	2021 – 2023	2020 – 2022	2019 – 2021
	Zuteilungszeitpunkt		24.01.2025	09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019
	Unverfallbarkeitsdatum		24.01.2028	09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023
	Ausübungszeitraum		24.01.2029-24.01.2035	09.02.2028-09.02.2034	01.02.2027-01.02.2033	26.1.2026-26.1.2032	20.9.2025-20.9.2031	28.1.2025-28.1.2031	27.1.2024-27.1.2030	31.1.2023-31.1.2029
	Ausübungspreis (EUR)		11,40	12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,12
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	204.429	64.772	5.667	–	–	–	–
		Unverfallbar***	–	–	90.672	62.329	12.432	33.473	132.042	376.506
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	218.978	–	–	–	–	–	–	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	1.199.999,44	–	–	–	–	–	–	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	102.214	51.814	5.667	–	–	–	–
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–	599.996,18	500.005,10	86.591,76	–	–	–	–
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	218.978**	102.215**	12.954***	2.918	–	–	–	–
		Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	102.214	142.486	–	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–	–	–	–	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	102.214	142.486	65.078	12.432	33.473	132.042	376.506

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

\*\*\* Verfallen aufgrund des Ausscheidens von Christian Gärtner aus der Gesellschaft am 1. November 2025.

Christian Gärtner (CFO)							
Wichtigste Programmbedingungen	Programm		VSOP 2016			RSUP 2019	
	Performance-Periode		2018-2020	2017-2018	2017-2018	n/a	n/a
	Zuteilungszeitpunkt		13.4.2018	11.7.2017	28.2.2017	24.01.2025	09.02.2024
	Unverfallbarkeitsdatum		13.4.2022	11.7.2021	28.2.2021	24.01.2026	09.02.2025
	Ausübungszeitraum		13.4.2022-13.4.2028	11.7.2021-11.7.2027	28.2.2021-28.2.2027	–	–

		Ausübungspreis (EUR)	10,00	10,00	10,00	–	–
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–	–	62.942
		Unverfallbar***	80.000	60.000	45.000	–	–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	64.987	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	–	–	–	799.989,97	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	48.740	62.942
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–	–	–	599.989,40	799.992,82
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	16.247****	62.942
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–	–
		Unverfallbar (Anzahl)	80.000	60.000	45.000	48.740****	–

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Die Virtuellen Optionen unter dem VSOP 2016 wurden nicht auf Basis eines bestimmten auf den Zeitpunkt des jeweiligen Gewährungstages ermittelten Fair Value, sondern anhand einer vertraglich vereinbarten Anzahl gewährt.

\*\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch verdient“ (vested) zu verstehen.

\*\*\*\* Verfallen aufgrund des Ausscheidens von Christian Gärtner aus der Gesellschaft am 1. November 2025.

\*\*\*\*\* Unverfallbar aufgrund einer Vereinbarung mit Christian Gärtner, die in 2025 gewährten RSUs zu je 1/12 monatsweise bis zu seinem Ausscheiden vesten zu lassen.

Edward Boyes (Chief Commercial Officer)											
Wichtige Programmbedingungen	Programm	VSOP 2019							VSOP 2018		
	Performance-Periode	2025-2027	2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021-2023	2021-2023	2020-2022	2019-2021	2019-2021	
	Zuteilungszeitpunkt	24.01.2025	09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019	31.1.2019	
	Unverfallbarkeitsdatum	24.01.2028	09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023	31.1.2023	
	Ausübungszeitraum	24.01.2029-24.01.2035	09.02.2028-09.02.2034	01.02.2027-01.02.2033	26.1.2026-26.1.2032	20.9.2025-20.9.2031	28.1.2025-28.1.2031	27.1.2024-27.1.2030	31.1.2023-31.1.2029	31.1.2023-31.1.2029	
	Ausübungspreis (EUR)	11,40	12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,63	8,63	
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	208.064	63.703	5.905	–	–	–	–	
		Unverfallbar***	–	–	89.182	64.944	19.509	21.962	102.697	48.920	58.572
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	225.585	–	–	–	–	–	–	–	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	1.236.205,80	–	–	–	–	–	–	–	–
	Unverfallbar (Anzahl)	–	121.370	50.962	5.905	–	–	–	–	–	
	Unverfallbar (Wert in EUR)	–	712.441,90	491.783,30	90.228,40	–	–	–	–	–	

	Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	3.040	–	–	–	–	–
Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgsziel en (Anzahl)	225.585	208.064	152.885	–	–	–	–	–	–
	Nicht unverfallbar (Anzahl)	225.585	86.694	12.741	–	–	–	–	–	–
	Unverfallbar (Anzahl)	–	121.370	140.144	67.809	19.509	21.962	102.697	48.920	58.572

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

<b>Edward Boyes (Chief Commercial Officer)</b>								
Wichtigste Programm- bedingungen	Programm		VSOP 2016				RSUP 2019	
	Performance-Periode		2018-2020	2017-2018	2017-2018	2017-2018	n/a	n/a
	Zuteilungszeitpunkt		30.3.2018	18.12.2017	28.2.2017	15.2.2016	24.01.2025	09.02.2024
	Unverfallbarkeitsdatum		30.3.2022	18.12.2021	28.2.2021	15.2.2020	24.01.2026	09.02.2025
	Ausübungszeitraum		30.3.2022- 30.3.2028	18.12.2021- 18.12.2027	28.2.2021- 28.2.2027	15.2.2020- 15.2.2026	–	–
	Ausübungspreis (EUR)		13,28	11,46	10,25	10,25	–	–
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–	–	–	64.061
		Unverfallbar***	75.000	5.216	18.746	14.998	–	–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	–	66.948	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	–	–	–	–	824.129,88	–
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–	–	64.061
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–	–	–	–	–	814.215,31
	Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–	66.948	–
Unverfallbar (Anzahl)		75.000	5.216	18.746	14.998	–	–	

\* Der Wert wurde auf Basis des Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Virtuellen Optionen bzw. auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der RSUs) der RSUs ermittelt und unterscheidet sich insofern ggf. von der im Abschnitt a)ff)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Die Virtuellen Optionen unter dem VSOP 2016 wurden nicht auf Basis eines bestimmten auf den Zeitpunkt des jeweiligen Gewährungstages ermittelten Fair Value, sondern anhand einer vertraglich vereinbarten Anzahl gewährt.

\*\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ (vested) zu verstehen.

<b>Fabien Simon (Chief Financial Officer – seit 15. September 2025)</b>	
Programm	RSUP 2025

Wichtigste Programmbedingungen	Performance-Periode		2025-2027
	Zuteilungszeitpunkt		29.9.2025
	Unverfallbarkeitsdatum		29.9.2028
	Gewährungspreis (EUR)		7,6076
Informationen zum Geschäftsjahr 2025	Anfangsbestand am 1.1.2025 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–
		Unverfallbar**	–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2025	Zuteilungen (Anzahl)	53.195
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	404.678,50
		Unverfallbar (Anzahl)	–
		Unverfallbar (Wert in EUR)	–
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–
		Endbestand am 31.12.2025 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)
	Nicht unverfallbar (Anzahl)		53.195
	Unverfallbar (Anzahl)		–

\* Der Wert wurde auf Basis des Gewährungspreises (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der HelloFresh-Aktie der letzten 10 Handelstage vor Gewährung der PB RSUs) der PB RSUs ermittelt.

\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch verdient“ (vested) zu verstehen.

Im Folgenden werden ergänzend die weiteren Programme, unter denen zwar keine weiteren Vergütungsinstrumente zugeteilt werden, unter denen die Vorstandsmitglieder jedoch noch Instrumente halten, überblicksartig beschrieben:

a. VSOP 2016

Im Rahmen des 2016 aufgelegten Plans, erhielten unter anderem berechnete Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft und Mitglieder der Geschäftsführung von Tochtergesellschaften Virtuelle Optionen. Die Höhe des Auszahlungsbetrags hängt von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ab. Die Virtuellen Optionen waren mit marktunabhängigen Leistungskriterien (Erfolgszielen) verknüpft, nach denen die Gesellschaft oder ihre Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2017 und/oder 2018 bestimmte Zielvorgaben in Bezug auf den Umsatz und das AEBITDA erreichen mussten. Diese Leistungskriterien wurden teilweise erreicht. Die Virtuellen Optionen, die im April 2018 im Rahmen des VSOP 2016 gewährt wurden, waren hingegen an das Erreichen bestimmter Zielvorgaben in Bezug auf den Umsatz und das AEBITDA der Gesellschaft oder ihrer Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2020 geknüpft. Diese Leistungskriterien wurden zu 100 % erreicht. Die

Virtuellen Optionen werden über einen Zeitraum von vier Jahren erdient (unverfallbar) und sind nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist bis zu sechs Jahre lang ausübbar. Die Gesellschaft ist berechtigt, bei Ausübung der Virtuellen Optionen ihre Verpflichtungen nach eigenem Ermessen (vollständig oder teilweise) durch die Übertragung von Aktien der Gesellschaft zu erfüllen, sofern die Aktionäre zu diesem Zweck den Erwerb oder die Veräußerung eigener Anteile, ein bedingtes Kapital oder ein genehmigtes Kapital rechtskräftig beschlossen haben.

b. VSOP 2018

Im Rahmen des 2018 aufgelegten Plans erhielten unter anderem berechnigte Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft und Mitglieder der Geschäftsführung von Tochtergesellschaften Virtuelle Optionen. Die Höhe des Auszahlungsbetrags hängt von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ab. Die Virtuellen Optionen waren mit marktunabhängigen Leistungskriterien (Erfolgszielen) verknüpft, nach denen die Gesellschaft oder ihre Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2021 bestimmte Zielvorgaben in Bezug auf den Umsatz und das AEBITDA erreichen mussten. Diese Leistungskriterien wurden zu 100 % erreicht. Die Virtuellen Optionen werden über einen Zeitraum von vier Jahren erdient (unverfallbar) und sind nach Ablauf einer vierjährigen Wartefrist bis zu sechs Jahre lang ausübbar. Die Gesellschaft ist berechnigt, bei Ausübung der Virtuellen Optionen ihre Verpflichtungen nach eigenem Ermessen (vollständig oder teilweise) durch die Übertragung von Aktien der Gesellschaft zu erfüllen, sofern die Aktionäre zu diesem Zweck den Erwerb oder die Veräußerung eigener Anteile, ein bedingtes Kapital oder ein genehmigtes Kapital rechtskräftig beschlossen haben.

(3) Sonstige Angaben

Während der Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge bedürfen die meisten zusätzlichen Aufgaben, die Vorstandsmitglieder außerhalb des Konzerns ausüben, der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Zudem enthalten die Vorstandsanstellungsverträge Wettbewerbsverbotsklauseln, die untersagen, dass Vorstandsmitglieder für Unternehmen tätig sein dürfen, die mit der Gesellschaft im Wettbewerb stehen. Jedes Vorstandsmitglied darf jedoch Investitionen in ein Wettbewerbsunternehmen tätigen, solange eine solche Investition 2 % der Stimmrechte an diesem Unternehmen nicht erreicht und diese Beteiligung das Vorstandsmitglied nicht dazu berechnigt, Einfluss auf das betreffende Unternehmen zu nehmen.

Bei allen Vorstandsmitgliedern endet insbesondere im Falle des Widerrufs der Bestellung oder der Amtsniederlegung der Dienstvertrag automatisch nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Im Fall eines Kontrollwechsels, bei dem (i) ein Dritter allein oder aufgrund einer Zurechnung nach § 30 WpÜG mindestens 30 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erwirbt (§ 29 Abs. 2 WpÜG), (ii) ein Dritter alleine oder im Zusammenwirken mit anderen alle oder alle wesentlichen Vermögensgegenstände der Gesellschaft erwirbt, oder (iii) die Gesellschaft auf einen Dritten oder mit einem Dritten verschmolzen oder in einer ähnlichen Weise mit einem Dritten zusammengeführt wird, wobei Dritter im Sinne dieser Regelung nicht direkte oder indirekte Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind, steht jedem Vorstandsmitglied ein Sonderkündigungsrecht zu, wenn dieser Kontrollwechsel erhebliche nachteilige Folgen für das Vorstandsmitglied hat. Im Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts und der Amtsniederlegung stehen dem Vorstand grundsätzlich seine Festvergütung, die variable Vergütung und die Nebenleistungen bis zum regulären Ablauf des Dienstvertrags als Abfindungszahlung zu. Dabei ist (wie auch für andere Fälle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags) in Übereinstimmung mit dem DCGK die Höhe der Abfindungszahlung auf den an der Ziel-Gesamtvergütung gemessenen Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt, und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergütet. Zudem entfällt der Anspruch, sofern die Gesellschaft vor Ausübung des Sonderkündigungsrechts den Vorstandsanstellungsvertrag aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos kündigt und den Vorstand abberuft.

Für die Vorstandsmitglieder wurde eine Haftpflichtversicherung (sog. Directors & Officers-Versicherung („D&O-Versicherung“)) abgeschlossen, die eine Deckungssumme in angemessener Höhe und einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens, maximal jedoch 150 % der festen jährlichen Vergütung vorsieht. Die D&O-Versicherung deckt finanzielle Verluste ab, die aus einer Pflichtverletzung auf Seiten der Vorstandsmitglieder während ihrer Amtszeit entstehen.

Den Vorstandsmitgliedern wurde im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit keine Vergütung von einem Dritten zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt.

## **b) Vergütung des Aufsichtsrats**

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird durch den Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 26. Mai 2021 geregelt. Sie besteht für die gesamte Berichtsperiode aus festen Zahlungen, deren Höhe sich nach den Verantwortlichkeiten und dem Umfang der Tätigkeit eines

jeden Aufsichtsratsmitglieds richtet sowie an der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft orientiert. Eine erfolgs- bzw. aktienbasierte Vergütung erfolgt nicht.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 65.000,00, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 162.500,00 und sein Stellvertreter eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 97.500,00 erhält.

Die jeweiligen Mitglieder der Ausschüsse erhalten pro Ausschussmitgliedschaft/Vorsitz eine zusätzliche feste jährliche Vergütung nach folgendem Schema:

(in EUR)	Vergütung für den Vorsitzenden	Vergütung für ein Mitglied
Prüfungsausschuss	60.000	30.000
Präsidial- und Nominierungsausschuss	30.000	15.000
Vergütungsausschuss	30.000	15.000
ESG-Ausschuss	30.000	15.000

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die ihr Amt im Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse oder ein Amt als Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats oder ihr Amt als Vorsitzender eines Ausschusses des Aufsichtsrats nicht während eines vollen Geschäftsjahres innehaben, erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat ihrer Tätigkeit die jeweilige Vergütung anteilig. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist zeitanteilig nach Ablauf des jeweiligen Quartals zahlbar.

Zusätzlich zu der gezahlten Vergütung erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern Auslagen, die ihnen durch die Ausübung ihres Amtes als Aufsichtsratsmitglied entstanden sind, sowie etwaig auf die Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Für die Aufsichtsratsmitglieder wurde eine D&O-Versicherung abgeschlossen, die eine Deckungssumme in angemessener Höhe ohne Selbstbehalt vorsieht. Die D&O-Versicherung deckt finanzielle Verluste ab, die aus einer Pflichtverletzung auf Seiten der Aufsichtsratsmitglieder während ihrer Amtszeit entstehen.

Im Geschäftsjahr 2025 bestand der Aufsichtsrat bis zur ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 6. Juni 2025 aus fünf Mitgliedern. Mit Abschluss der Hauptversammlung schieden Ursula Radeke-Pietsch, Derek Zissman und Susanne Schröter-Crossan mit dem Ablauf ihrer Amtszeit aus dem Aufsichtsrat aus. In der Hauptversammlung vom 6. Juni 2025 wurde sodann die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder von fünf auf sechs erhöht und Arjan Dijk, Melissa Kirmayer Eamer, Florian Schuhbauer und Oliver Tant zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt. Aufgrund des Wechsels der Aufsichtsratsmitglieder hat der Aufsichtsrat am 6. Juni 2025 die Besetzung seiner Ausschüsse geändert. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Mitglieder und ihre jeweiligen Aufsichtsratsfunktionen:

	<b>Funktionen bis einschließlich 5. Juni 2025*</b>	<b>Funktionen seit 6. Juni 2025*</b>
John H. Rittenhouse	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorsitzender des Aufsichtsrats</li> <li>– Vorsitzender des Vergütungsausschusses</li> <li>– Vorsitzender des Präsidial- und Nominierungsausschusses</li> <li>– Vorsitzender des ESG-Ausschusses</li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorsitzender des Aufsichtsrats</li> <li>– Vorsitzender des Vergütungsausschusses</li> <li>– Vorsitzender des Präsidial- und Nominierungsausschusses</li> <li>– <b>Mitglied des ESG-Ausschusses</b></li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> </ul>
Ursula Radeke-Pietsch	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> <li>– Mitglied des ESG-Ausschusses</li> </ul>	n/a
Derek Zissman	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> <li>– Mitglied des ESG-Ausschusses</li> <li>– Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses</li> </ul>	n/a
Susanne Schröter-Crossan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Vorsitzende des Prüfungsausschusses</li> </ul>	n/a
Michael Roth	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses</li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> <li>– Mitglied des ESG-Ausschusses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats</b></li> <li>– Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses</li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> <li>– <b>Vorsitzender des ESG-Ausschusses</b></li> </ul>
Arjan Dijk	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> <li>– Mitglied des ESG-Ausschusses</li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> </ul>
Melissa Kirmayer Eamer	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des ESG-Ausschusses</li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> </ul>
Florian Schuhbauer	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses</li> </ul>
Oliver Tant	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> <li>– Vorsitzender des Prüfungsausschusses</li> </ul>

\* Änderungen von bestehenden Aufsichtsratsämtern wurden **fett** markiert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Geschäftsjahr 2025 an die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft erfolgsunabhängig gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG. Als gewährt gilt diejenige Vergütung, die dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied faktisch zugeflossen ist, während diejenige Vergütung als geschuldet gilt, die fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde:

(in EUR)	Festvergütung für Mitgliedschaft im Aufsichtsrat	Festvergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamtvergütung
John H. Rittenhouse	162.500,00	112.500,00	275.000,00
Ursula Radeke-Pietsch*	48.750,00	30.000,00	78.750,00
Derek Zissman*	32.500,00	30.000,00	62.500,00
Susanne Schröter-Crossan*	32.500,00	30.000,00	62.500,00
Michael Roth	83.958,33	53.750,00	137.708,33
Arjan Dijk**	37.916,67	35.000,00	72.916,67
Melissa Kirmayer Eamer**	37.916,67	26.250,00	64.166,67
Floran Schuhbauer**	-***	-	-
Oliver Tant**	37.916,67	43.750,00	81.666,67
<b>Summe</b>	<b>473.958,34</b>	<b>361.250,00</b>	<b>835.208,34</b>

\* Mitglied des Aufsichtsrats bis zum Abschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2025, wobei die Vergütung gemäß dem von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder anteilig für jeden angefangenen Kalendermonat gewährt wurde.

\*\* Mitglied des Aufsichtsrats seit der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 6. Juni 2025, bzw. im Fall von Melissa Kirmayer Eamer seit dem 4. Juli 2025, wobei die Vergütung gemäß dem von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder anteilig für jeden angefangenen Kalendermonat gewährt wurde.

\*\*\* Florian Schuhbauer verzichtet auf seine Aufsichtsratsvergütung.

### c) Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung in den letzten fünf Jahren hinsichtlich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragslage der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft\*\*\* der HelloFresh SE (auf Vollzeitäquivalentbasis):

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	2025	Veränderung	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>									
Dominik Richter (Group CEO)	1.400.080,65	+177%	506.331,24	-4,43%	529.787,68	-24,70%	703.543,46	-73,17%	2.622.685,60
Thomas Griesel (CEO International)	1.015.494,98	+57%	646.939,96	-1,47%	656.617,64	-3,31%	679.108,63	-59,84%	1.691.178,63
Edward Boyes (CBO)	1.033.375,59	+60%	644.846,16	-2,81%	663.509,44	1,41%	654.262,04	-53,24%	1.399.081,93
Fabien Simon (CFO) (seit 15. September 2025)	218.750,00	-							

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	2025	Veränderung	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Christian Gärtner (CFO) (bis 1. November 2025)	933.550,54	+44%	646.939,96	-1,47%	656.617,64	-6,86%	704.969,10	-72,22%	2.538.558,04
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>									
John H. Rittenhouse*	275.000,00	-2,65%	282.500,00	0%	282.500,00	0%	282.500,00	25,06%	225.890,41
Michael Roth (seit 2. Mai 2024)	137.708,33	114,61 %	64.166,67	-	-	-	-	-	-
Arjan Dijk (seit 6. Juni 2025)	72.916,67	-	-	-	-	-	-	-	-
Melissa Eamer (seit 4. Juli 2025)	64.166,67	-	-	-	-	-	-	-	-
Florian Schuhbauer (seit 6. Juni 2025)**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oliver Tant (seit 6. Juni 2025)	81.666,67	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Ursula Radeke-Pietsch (bis 6. Juni 2025)	78.750,00	-50,00%	157.500,00	0%	157.500,00	5,00%	150.000,00	9,86%	136.541,10
Derek Zissman (bis 6. Juni 2025)	62.500,00	-50,00%	125.000,00	-5,66%	132.500,00	-5,36%	140.000,00	4,45%	134.041,10
Susanne Schröter-Crossan (bis 6. Juni 2025)	62.500,00	-54,55%	137.500,00	3,77%	132.500,00	29,27%	102.500,00	79,01%	57.260,27
<b>Ertragslage der Gesellschaft</b>									
Umsatzerlöse HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	6.760,8	-11,8%	7.661,3	0,9%	7.596,6	-0,14%	7.607,2	26,9%	5.993,4
AEBITDA HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	422,8	5,8%	399,4	-10,8%	447,6	-6,24%	477,4	-9,5%	527,6
Periodenergebnis HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	-92,9	32,3%	-137,1	-857,46%	18,1	-85,53%	125,1	-48,5%	243,0
Jahresfehlbetrag / Jahresüberschuss der Gesellschaft (in Mio. EUR)	-76,4	-4,37%	-73,2	-294,68%	37,6	-45,82%	69,4	-55,8%	156,9
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der HelloFresh SE auf Vollzeitäquivalentbasis</b>									
Gesamte Belegschaft der Gesellschaft (ohne Vorstandsmit-	97.312,34	7,93%	90.164,38	1,66%	88.639,21	7,38%	82.595,46	33,20%	62.006,69

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	2025	Veränderung	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021
glieder, in EUR)***									

\* Seit 26. Mai 2021 Aufsichtsratsvorsitzender.

\*\* Das Mitglied verzichtete im angegebenen Zeitraum auf die Auszahlung der festen Vergütung.

\*\*\* Bezieht sich auf das durchschnittliche Festgehalt (einschließlich aktienbasierter Vergütungskomponente) aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ausgenommen sind Mitglieder des Vorstands und Mitarbeiter von Tochtergesellschaften) ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts wurde die Berechnungsmethode im Vergleich zum Vorjahr angepasst. Die aktienbasierte Vergütung wird nunmehr anhand des Fair Values der gewährten Optionen jeweils zum Jahresende berechnet. Ein Abstellen auf die geschuldete und gewährte Vergütung würde bei der Belegschaft eher zu Verzerrungen führen, da die Mitarbeiter im Gegensatz zum Vorstand freier in Ihrer Wahl sind, wann sie ihre Optionen ausüben. Der Anstieg zwischen 2021 und 2022 ergibt sich aus dem geringen Anteil aktienbasierter Vergütung im Jahr 2021.

Die signifikante Steigerung der Vergütung von Dominik Richter, Thomas Griesel, Edward Boyes und Christian Gärtner im Geschäftsjahr 2025 resultierte aus den besonders niedrigen Vorjahreswerten und dem Umstand, dass in den letzten beiden Jahren der Vorstandsbestellungen vertragsgemäß ein höherer Anteil an RSUs (40% statt sonst 25% der variablen Vergütung) gewährt wurde (siehe dazu oben a) ee) (2) a)). Die Anzahl der im Jahr 2023 gewährten RSUs wurde anhand eines damals relativ hohen Kurses der HelloFresh Aktie berechnet. Im Auszahlungszeitpunkt im Jahr 2024 hatte sich der Aktienkurs allerdings deutlich verringert, weshalb der Auszahlungsbetrag unter den RSUs besonders niedrig ausfiel. Die Veränderung des Kurses der HelloFresh Aktie zwischen der Gewährung der RSUs im Jahr 2024 und der Auszahlung im Jahr 2025 fiel hingegen deutlich geringer aus, weshalb auch der Auszahlungsbetrag im Jahr 2025 höher ausfiel als im Jahr zuvor. Die gewährte und geschuldete Vergütung lag im Jahr 2025 allerdings weiterhin deutlich unter der Zielgesamtvergütung.

Die signifikanten Verringerungen der Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 resultieren aus einer im Vergleich zum Vorjahr deutlich geringeren kurzfristigen variablen Vergütung als unmittelbare Folge des gesunkenen Aktienkurses der Gesellschaft. Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt bei Group CEO Dominik Richter, da dessen Gesamtvergütung einen höheren Anteil variabler Vergütung aufweist. Bei CFO Christian Gärtner kommt ein Basiseffekt hinzu, weil dieser im Geschäftsjahr 2021 als einziges Vorstandsmitglied Auszahlungen aus langfristigen Vergütungselementen erhielt. In den folgenden Geschäftsjahren (2022, 2023, 2024 und 2025) erhielt demgegenüber kein Vorstandsmitglied Auszahlungen im Rahmen langfristiger Vergütungselemente.

Die von der Hauptversammlung der Gesellschaft zuletzt am 26. Mai 2021 festgesetzten Regelungen über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder blieben im Geschäftsjahr 2025 unverändert. Veränderungen der Vergütungshöhe im Jahr 2025 resultieren im Wesentlichen aus Änderungen in der Aufsichtsratsbesetzung während des Geschäftsjahres 2025. Geringere Auswirkungen hatte die unterjährige Änderung der Besetzungen der Ausschüsse der Gesellschaft.

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die HelloFresh SE, Berlin

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der HelloFresh SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Berlin, den 17. April 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Susanne Riedel  
Wirtschaftsprüferin

ppa. Dr. Kay Lubitzsch  
Wirtschaftsprüfer