

Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2024

Die letzte jährliche Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der HelloFresh SE (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) („**Kodex 2022**“) wurde im Dezember 2024 veröffentlicht. Mit Beschluss vom 28. April 2025 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 S. 1 AktG ein geändertes Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2025**“) beschlossen, das am 6. Juni 2025 der Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß §§ 87a Abs. 2 S. 1, 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt wurde und das am 6. Juni 2025 in Kraft getreten ist. Dieses Vergütungssystem 2025 findet auf alle ab dem 6. Juni 2025 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge Anwendung. Dementsprechend wird die Entsprechenserklärung der Gesellschaft aus Dezember 2024 in Bezug auf die Empfehlungen des Kodex 2022 wie folgt aktualisiert und ergänzt:

1. EMPFEHLUNG G.2, G.7 SATZ 1 SOWIE EMPFEHLUNG G.9 SATZ 1

Empfehlung G.2 setzt voraus, dass der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung auf Basis des Vergütungssystems festlegt. Empfehlung G.7 Satz 1 sieht vor, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegt, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Die variable Vergütung der Vorstände bestand bzw. besteht bis zum Abschluss neuer Vorstandsanstellungsverträge oder der Verlängerung der Vorstandsanstellungsverträge gemäß dem zunächst vom Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 27. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2021**“) und der Vergütungspraxis der Gesellschaft aus einer langfristig variablen Vergütungskomponente in Form von virtuellen Aktienoptionen, die unter dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft gewährt werden, sowie aus einer kurzfristig variablen Vergütungskomponente in Form von *Restricted Stock Units*, die unter dem aktuellen „*Restricted Stock Unit Program*“ der Gesellschaft gewährt werden. Der Auszahlungsbetrag sämtlicher derzeit gewährter variabler Vergütung ist somit von der Höhe des Aktienkurses der HelloFresh SE-Aktie im Zeitpunkt kurz vor der Auszahlung abhängig. Nach dem Vergütungssystem 2025 (und mithin für alle Vorstandsanstellungsverträge, die ab dem 6. Juni 2025 neu abgeschlossen oder verlängert werden) besteht die kurzfristig variable Vergütung demgegenüber aus einem Cash-Bonus und die langfristig variable Vergütung aus *Performance Based Restricted Stock Units* („**PB RSUs**“). Die Auszahlung des Cash-Bonus hängt von der Erreichung an der Unternehmensstrategie ausgerichteten finanziellen Erfolgszielen ab, die durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Grundsätzlich beziehen sich diese Erfolgsziele auf die Umsatzerlöse und das bereinigte EBITDA der HelloFresh-Gruppe. Die PB RSUs unterliegen grundsätzlich den finanziellen Erfolgszielen (i) drei Jahre kumulierter Free Cashflow je verwässerter Aktie und (ii) drei Jahre kumuliertes AEBIT und den nichtfinanziellen Erfolgszielen (i) Lebensmittelabfälle und (ii) CO₂-Emissionen. Diese Erfolgsziele werden ebenfalls vom Aufsichtsrat festgelegt. Im Gegensatz dazu ist nach der derzeitigen Vergütungspraxis der Gesellschaft nur die langfristig variable Vergütung, die den Großteil der variablen Vergütung ausmacht, von der Erreichung finanzieller Erfolgsziele (Umsatzerlöse und bereinigtes AEBITDA) und den oben genannten nichtfinanziellen Erfolgszielen abhängig. Mithin legt der Aufsichtsrat derzeit nicht für alle variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien fest, die sich – neben operativen – vor

allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Da die Vorstandsvergütung für die derzeitigen Vorstandsmitglieder bis zu einem Neuabschluss oder einer Verlängerung der Verträge übergangsweise nach § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG noch auf Basis der bestehenden (Alt-)Vorstandsansetzungsverträge und damit nicht auf Basis des Vergütungssystems 2025 erfolgt, wird insoweit vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.2 erklärt.

Zudem legte bzw. legt der Aufsichtsrat nach dem Vergütungssystem 2021, den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft in Bezug auf die virtuellen Aktienoptionen und dem Vergütungssystem 2025 in Bezug auf die PB RSUs nicht die Leistungskriterien für das bevorstehende Geschäftsjahr fest, sondern über einen Planungshorizont von etwa drei Jahren für das übernächste Geschäftsjahr ab dem Jahr der Gewährung. Der Aufsichtsrat sieht dies als angemessener an, da so sichergestellt wird, dass die Vorstandsmitglieder langfristig incentiviert sind. Insoweit wird eine Abweichung von der Empfehlung G.7 Satz 1 erklärt.

Ferner sieht Empfehlung G.9 Satz 1 vor, dass der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegt. Da in den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft und gemäß dem Vergütungssystem 2021 und dem Vergütungssystem 2025 in Bezug auf die PB RSUs die Leistungskriterien vom Aufsichtsrat nicht für das bevorstehende Geschäftsjahr, sondern für das übernächste Geschäftsjahr ab dem Jahr der Gewährung festgelegt werden, wird auch für die Empfehlung G.9 Satz 1 vorsorglich eine Abweichung erklärt. Die Zielerreichung in Bezug auf die virtuellen Aktienoptionen und PB RSUs wird vom Aufsichtsrat erst überprüft, nachdem die jeweilige Leistungsperiode abgelaufen ist, also ca. drei Jahre nach Gewährung der virtuellen Aktienoptionen oder PB RSUs.

2. EMPFEHLUNG G.8

Empfehlung G.8 sieht vor, dass eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll. Nach der bisherigen Vergütungspraxis und dem Vergütungssystem 2021, auf denen die aktuellen Vorstandsansetzungsverträge basieren, und nach dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele nach der 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, abweichen. Hintergrund der Regelung ist, dass die Gesellschaft ein Wachstumsunternehmen ist und daher die Ergebnisse und Leistungen der Gesellschaft einer höheren Volatilität unterliegen, wodurch die Geschäftsentwicklung nur sehr schwer zu prognostizieren ist. Insoweit wird eine Abweichung von der Empfehlung G.8 erklärt. Das Vergütungssystem 2025 sieht die Möglichkeit zur nachträglichen Herabsetzung der Erfolgsziele nicht mehr vor.

Ferner hat der Aufsichtsrat im März 2025 beschlossen, die Erfolgsziele für bestimmte virtuelle Aktienoptionen der Vorstände unter dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft teil-

weise zu reduzieren. Betroffen sind die im Februar 2023 und Februar 2024 gewährten virtuellen Aktienoptionen, deren Erfolgsziele sich jeweils auf das übernächste Jahr beziehen (also 2025 und 2026). Die zuvor festgelegten Erfolgsziele für die Jahre 2025 und 2026 wurden im März 2024 festgesetzt. Zu dieser Zeit 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 wirkt sich auf die Finanzergebnisse der Gesellschaft aus. So wird deshalb wahrscheinlich zum einen der Umsatz in den nächsten Jahren nicht mehr – wie ursprünglich geplant – ansteigen, sondern eher sinken, gleich bleiben oder allenfalls leicht ansteigen, zum anderen werden das bereinigte EBIT und das bereinigte EBITDA eher höher ausfallen, als ursprünglich gedacht. Gleichzeitig hat sich das wirtschaftliche Umfeld verschlechtert: So dauern die internationalen Konflikte in der Ukraine, im Gazastreifen und in Israel noch immer an. Zudem hat die neue Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika in den ersten Wochen ihrer Amtszeit teilweise Entscheidungen getroffen und Äußerungen getätigt, die zu wirtschaftlicher Verunsicherung geführt haben. 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 CO₂-Emissionen und Lebensmittelabfälle waren betroffen. Die Produktionsauslastung ist aufgrund der geringeren Zahl von Kunden gesunken, und nach bereits erheblichen Reduktionsmaßnahmen in der Vergangenheit wird es zunehmend schwieriger, weitere Verbesserungen zu erzielen. Zudem führt ein erweitertes Produktangebot zu einer schlechteren Planbarkeit, was die Lebensmittelabfälle erhöht. Ohne eine Anpassung der Erfolgsziele, würden viele der in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 gewährten virtuellen Optionen verfallen. Außerdem erkennt der Aufsichtsrat an, dass der Vorstand aufgrund der oben genannten Faktoren und des damit einhergehend niedrigen Aktienkurses in den letzten Jahren bereits eine deutlich geringere Gesamtvergütung als ursprünglich angenommen erhalten hat. Nach intensiver Abwägung und unter besonderer Berücksichtigung der Empfehlung G.8 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. Auch insoweit wird eine Abweichung von der Empfehlung G.8 erklärt.

Berlin, im Juni 2025

Vorstand der
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der
HelloFresh SE

* * * * *