

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

Der vorliegende Vergütungsbericht der HelloFresh SE (auch die „**Gesellschaft**“) für das Geschäftsjahr 2024 folgt den Bestimmungen des § 162 AktG. Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 26. Mai 2021 hat das vom Aufsichtsrat erarbeitete und vorgeschlagene Vergütungssystem des Aufsichtsrats, das die Vergütung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 regelt, verabschiedet (siehe näher dazu Abschnitt b)). Ferner hat der Aufsichtsrat im Vorfeld der ordentlichen Hauptversammlung 2022 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („**Vergütungssystem 2022**“) beschlossen, das u.a. folgende wesentliche Änderungen enthielt:

- Einführung finanzieller Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* („**RSUs**“);
- Streichung des Ermessens des Aufsichtsrats zur Herabsetzung der Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung oder für die langfristige variable Vergütung in Form von *Virtual Stock Options* („**Virtuelle Optionen**“);
- Beschränkung der Möglichkeit, sonstige Leistungen zu gewähren, sowie Ausschluss der Gewährung von Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen; und
- Einführung ausdrücklicher Höchstgrenzen für die kurzfristige variable Vergütung und für die langfristige variable Vergütung zusätzlich zu der auf die Gesamtvergütung bezogenen Begrenzung (Maximalvergütung).

Das Vergütungssystem 2022 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 12. Mai 2022 mit 94,66 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vorstand Dominik Richter, Thomas Griesel, Christian Gärtner und Edward Boyes an. Ihre Vorstandsansetzungsverträge vom 17. Mai 2021 mit Laufzeit bis zum 30. April 2026 sowie die Änderungsverträge vom 11. Juli 2022 bleiben nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 1 EGAktG von dem Vergütungssystem 2022 unberührt. Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands richtete sich somit nicht nach dem Vergütungssystem 2022. Dies gilt bis zum Abschluss neuer Vorstandsansetzungsverträge auch für etwaige zukünftige Vergütungssysteme.

Bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts wurde berücksichtigt, dass die in den letzten Jahren nach § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungsberichte für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 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. Insbesondere wurden auf die beschriebene Kritik hin bereits in den letzten beiden Vergütungsberichten zusätzliche Schaubilder sowie Erläuterungen zu Veränderungen der Vergütung im

Jahresvergleich aufgenommen, die auch in diesem Vergütungsbericht beibehalten wurden. Zudem wurde in diesem Vergütungsbericht ein noch stärkerer Fokus auf eine klare und verständliche Darstellung des Inhalts gelegt.

## a) Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

### aa) Grundsätzliche Merkmale der Vorstandsvergütung

Seit der Gründung der Gesellschaft setzt sich die Vergütung des Vorstands aus einer variablen und einer fixen Vergütungskomponente zusammen. Vor einigen Jahren wurden die beiden Mitarbeiterbeteiligungsprogramme der Gesellschaft, das langfristig ausgerichtete virtuelle Aktienoptionsprogramm (*Virtual Stock Option Program*) und das für den Vorstand kurzfristigere *Restricted Stock Unit Program* eingeführt und bilden seitdem die Grundlage für die variable Vergütungskomponente der Mitarbeiter und des Vorstands (zu den einzelnen Programmen (VSOP 2016, VSOP 2018, VSOP 2019 und RSUP 2019), vgl. die Ausführungen in den Abschnitten a)bb)(2) und a)cc)(3)).

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands vor allem an zwei wichtigen Zielen: (1) einer starken Gewichtung der Gesamtvergütung in Richtung einer langfristigen leistungs- und aktienkursabhängigen Vergütungskomponente, deren Ziel es ist, eine größtmögliche Interessensübereinstimmung zwischen langfristiger Unternehmenswertsteigerung und Vorstandsvergütung herzustellen, sowie (2) einem klaren „Co-ownership“-Ansatz, wonach sämtliche Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, in signifikantem Umfang in Aktien der Gesellschaft zu investieren.

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 auch im Vorfeld der Erstellung des Vergütungssystems 2022 vom Vergütungsspezialisten hkp Deutschland GmbH („hkp“) 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 Vergleichsgruppe bestand aus den folgenden Unternehmen aus den Bereichen E-Commerce, Internet- und Essens- oder Lebensmittellieferdienste aus dem In- und Ausland (*Industry Peer Group*):

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

- Chegg
- Chewy
- Roku
- Scout24

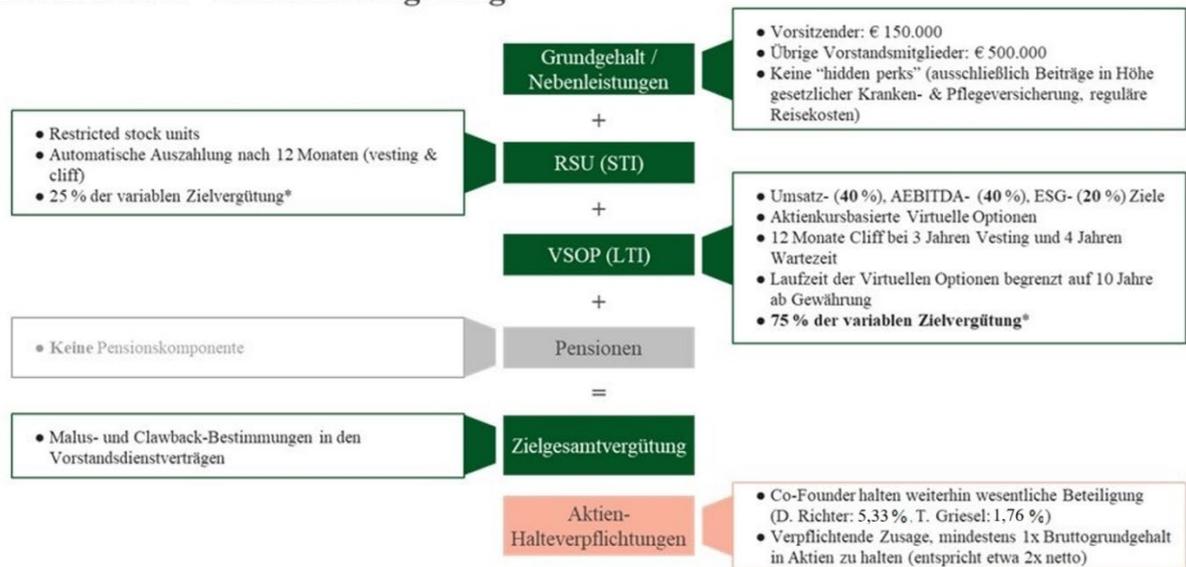
Daneben wurde ein sektorenübergreifender Vergleich mit den Mitgliedern der wichtigsten deutschen Aktienindizes DAX und MDAX durchgeführt. Im Hinblick auf die internationale Ausrichtung der Gesellschaft und den Umstand, dass die USA der mit Abstand größte Einzelmarkt des HelloFresh-Konzerns ist, wird als relevante Vergleichsgruppe primär die oben genannte spezifische Industry Peer Group herangezogen und Vergleichsaussagen beziehen sich auf diese.

Nach dem von dem Vergütungsberater hkp erarbeiteten Benchmarking lag das Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden Dominik Richter in den unteren 20 % und das Grundgehalt der übrigen Vorstandsmitglieder im Mittelfeld (6. Dezil) der Industry Peer Group. Die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden lag etwa in der Mitte der Industry Peer Group, während die Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder etwas unterhalb der Mitte der Industry Peer Group einzuordnen war. Insgesamt lag die Vergütung sämtlicher Vorstandsmitglieder unterhalb des Rangs, den HelloFresh aufgrund seines damaligen Umsatzes, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung relativ zu der Industry Peer Group einnahm.

Durch die Aufteilung der Vergütung in (i) eine vergleichsweise moderate Festvergütung, (ii) eine kurzfristige variable Vergütung in Form von RSUs und (iii) eine erfolgsabhängige langfristige variable Vergütung in Form von Virtuellen Optionen, die den Großteil der Gesamtvergütung ausmacht, schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Leistung des Gesamtvorstands, der Position der einzelnen Vorstandsmitglieder und dem Geschäftserfolg der Gesellschaft. Zudem hängt der Wert der 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 ESG-fokussiertes und -zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie die Umwelt im Ganzen an.

Die nachfolgende Grafik fasst die verschiedenen Komponenten der Vorstandsvergütung zusammen, wobei ESG-Ziele als zusätzliche Leistungskriterien bei der Gewährung der langfristigen variablen Vergütung seit eines Aufsichtsratsbeschlusses vom 15. April 2021 verwendet werden:

## Elemente der Vorstandsvergütung



\*Das vorgesehene Verhältnis zwischen kurzfristiger (STI) und langfristiger (LTI) Vergütung ändert sich in den letzten beiden Jahren der Bestellung angesichts des Vesting-Zeitraums auf 40:60

(Stand 22.04.2025)

### bb) Vergütungsbestandteile im Detail

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus den folgenden Vergütungsbestandteilen zusammen:

- dem Grundgehalt und Nebenleistungen als feste und erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile;
- den RSUs als kurzfristiger, variabler Vergütungsbestandteil; und
- den Virtuellen Optionen als langfristiger, variabler und erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil.

Die Summe aller Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

#### (1) Feste Vergütungsbestandteile

##### a. Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in der Regel in zwölf gleichen Raten zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt wird. Für den Vorstandsvorsitzenden Dominik Richter beträgt dieses pro Jahr EUR 150.000 brutto, für die Vorstandsmitglieder Thomas Griesel und Christian Gärtner jeweils EUR 500.000 brutto und für Edward Boyes GBP 434.800 brutto.

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 dem im Ausland lebenden Vorstandsmitglied Edward Boyes 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.

c. Sonstige Leistungen

Abgesehen von den in diesem Vergütungsbericht genannten sonstigen Leistungen hat keines der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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

### a. Grundsätze

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den RSUs, sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den Virtuellen Optionen, zusammen. Der Gesamtzuteilungsbetrag für die variable Vergütung ist mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich vereinbart und wird grundsätzlich zu 25 % auf RSUs und zu 75 % auf Virtuelle Optionen aufgeteilt. Für die letzten beiden vollen Geschäftsjahre eines Vorstandsstellungsvertrags kann 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 bestehenden Vorstandsstellungsverträge sehen 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) hängt von der Erreichung finanzieller Ziele (Umsatzerlöse und AEBITDA) und nichtfinanzieller Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) ab und leistet 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 gewährleistet der Aufsichtsrat einen sehr weitgehenden Interessengleichlauf zwischen den langfristigen Interessen der Aktionäre der Gesellschaft und denjenigen des Vorstands.

Das Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wirkt sich auf die variable Vergütung wie folgt aus: Im Fall der vorzeitigen Amtsniederlegung und einer Anschlussstätigkeit 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*) entfallen sämtliche RSUs und sämtliche nicht ausgeübte Virtuelle Optionen ersatzlos, unabhängig davon, ob sie bereits erdient (*vested*) wurden. In allen übrigen Fällen (sogenannter *good leaver*) behält das Vorstandsmitglied bereits erdiente RSUs und Virtuelle Optionen unter Fortgeltung der Programmbedingungen. Noch nicht erdiente RSUs und Virtuelle Optionen entfallen hingegen ersatzlos.

b. Details zur kurzfristigen variablen Vergütung (RSUs)

Den Mitgliedern des Vorstands werden als kurzfristige variable Vergütung RSUs unter dem bei der Gesellschaft bestehenden *Restricted Stock Unit Program* („**RSUP 2019**“) gewährt, welche grundsätzlich 25 % der variablen Zielvergütung ausmachen.

Die Anzahl der zu gewährenden RSUs wird 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 wird („**Gewährungstag**“), geteilt und auf die nächste ganze Zahl abgerundet wird. Der Wert einer Aktie der Gesellschaft am Gewährungstag entspricht dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen, die dem Gewährungstag vorausgehen. 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 werden bisher unabhängig von spezifischen Leistungskriterien ein Jahr nach dem Gewährungstag unverfallbar (*cliff und zeitgleiches Vesting*) und berechtigen ohne weitere Ausübung zum Erhalt einer Auszahlung. Dabei kann die Gesellschaft nach ihrem Ermessen statt einer Geldzahlung Aktien der Gesellschaft übertragen. Die Höhe der Auszahlung richtet 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.

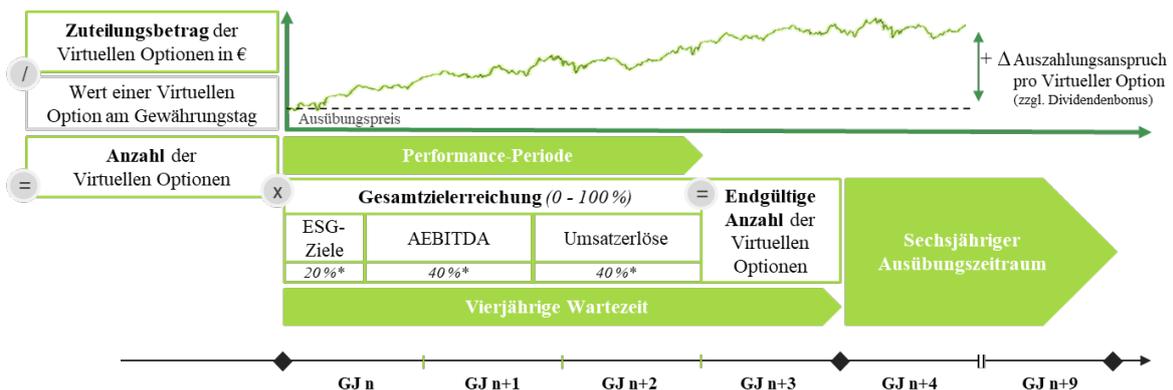
Die Auszahlung der RSUs erfolgt grundsätzlich ohne weitere Ausübung im auf die Unverfallbarkeit folgenden Auszahlungsfenster der Gesellschaft. Für Neuverträge oder bei einer Verlängerung bestehender

Verträge kommt das Vergütungssystem 2022 zur Anwendung, das vorsieht, dass die RSUs nur dann unverfallbar werden, wenn spezifische Leistungskriterien erfüllt werden.

c. Details zur langfristigen variable Vergütung (Virtuelle Optionen)

Die langfristige variable Vergütung unter dem bei der Gesellschaft bestehenden Virtuellen Aktienoptionsprogramm (*Virtual Stock Option Program 2019*, „**VSOP 2019**“) macht 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, wobei ESG-Ziele als zusätzliche Leistungskriterien bei der Gewährung der langfristigen variablen Vergütung seit eines Aufsichtsratsbeschlusses vom 15. April 2021 verwendet werden:

Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen)



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

Die Anzahl der zu gewährenden Virtuellen Optionen wird grundsätzlich ermittelt, indem der Teilbetrag des Gesamtzuteilungsbetrags, der auf die Virtuellen Optionen entfällt, durch den Wert einer Virtuellen Option am Gewährungstag geteilt wird. Der Wert einer virtuellen Option am Gewährungstag wird 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 werden, angewandt werden). 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. Alternativ sieht das Vergütungssystem 2022 statt der Heranziehung des Optionswerts (für die Bestimmung des Werts der Virtuellen Optionen) und/oder (durchschnittlichen) Schlusskurses (für die Bestimmung des Ausübungspreises) jeweils die Anwendung eines in dem jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Werts einer Virtuellen Option und/oder festen Ausübungspreises vor.

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 Wartezeit (ab Gewährung), an die sich sodann ein sechsjähriger Ausübungszeitraum anschließt.

Die endgültige Anzahl ausübbarer Virtueller Optionen ist vom Erreichen bestimmter Erfolgsziele (Performance Targets) (siehe Abschnitt a)cc)(2)) abhängig. Diese Erfolgsziele werden durch den Aufsichtsrat in der Regel im vierten Quartal des dem Jahr der Gewährung vorausgehenden Geschäftsjahres festgelegt.

Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte die Gewährung neuer Virtueller Optionen am 09. Februar 2024 in einer einzigen Tranche. Die Erfolgsziele für die im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten Virtuellen Optionen ergeben sich aus der unten stehenden Tabelle und beziehen sich auf Umsatzerlöse, AEBITDA und ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2026. Dabei ist bereits der Beschluss des Aufsichtsrats aus dem ersten Quartal des Geschäftsjahrs 2025 berücksichtigt, wonach die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele der im Geschäftsjahren 2024 zugeteilten Virtueller Optionen angepasst wurden.

<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewichtung (%)</b>	<b>100 % Zielerreichung</b>
Umsatzerlöse der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	7.600
AEBITDA der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	525

Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10 (Gewichtung der beiden Bereiche erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes)	Bereich Kochboxen 0,35 g Alle anderen Bereiche (Other) 1,07 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 2,33 g Alle anderen Bereiche (Other) 11,90 g

Die ursprünglich im März 2024 festgelegten Erfolgsziele wurden zu einem Zeitpunkt festgelegt, als die Gesellschaft noch stark auf die Gewinnung neuer Kunden fokussiert war – 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, profitables Wachstum, gemessen an bereinigtem EBIT, bereinigtem EBITDA und 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 gesetzten Ziele kaum noch erreichbar waren.

Auch die ESG-Ziele im Bereich CO<sub>2</sub>-Emissionen und Lebensmittelabfälle waren betroffen. Die Produktionsauslastung ist 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 im Geschäftsjahr 2024 gewährten virtuellen Optionen verfallen. Angesichts der ohnehin bereits gesunkenen Vorstandsvergütung hielt der Aufsichtsrat daher eine Anpassung der Erfolgsziele für notwendig, um Motivation, Fairness und Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen.

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 Vorstandsmitglieder geltenden finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Virtuellen Optionen dar, deren Zielerreichung der Aufsichtsrat für das Jahr 2024 zuletzt wie folgt ermittelt hat:

<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewichtung (%)</b>	<b>100 % Zielerreichung</b>	<b>Zielerreichung in %</b>
Umsatzerlöse der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	8.000	89,58%

AEBITDA der HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	40	400	99,70%
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10	0,27 g	100%
CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Euro Umsatz der HelloFresh-Gruppe (in g)	10	2,00 g	100%

Die oben stehende Tabelle reflektiert bereits einen Beschluss des Aufsichtsrats aus dem ersten Quartal des Geschäftsjahrs 2024, wonach die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele der in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 zugeteilten Virtuellen Optionen teilweise reduziert wurden. Ursprünglich wurden die Erfolgsziele für die zugeteilten Virtuellen Optionen Ende 2021 und im Januar 2023 für das jeweils übernächste Jahr (also 2024 und 2025) festgesetzt. Zur Zeit der Festsetzung der Erfolgsziele profitierte die Gesellschaft von einem veränderten Konsumverhalten als Folge der Coronapandemie, was sich insbesondere in einem hohen Anteil an Home-Office Arbeit und selteneren Restaurantbesuchen und damit in einem hohen Bestellaufkommen bei dem Kernprodukt der Gesellschaft äußerte. Zudem entwickelte sich die gesamtwirtschaftliche Lage während und im unmittelbaren Nachgang der Pandemie besser als vorhergesagt. Bei der Festlegung der Erfolgsziele für die Jahre 2024 und 2025 wurde daher erwartet, dass sich diese positive Geschäftsentwicklung und gesamtwirtschaftliche Lage verstetigen würden. Insbesondere die gestiegene Inflation und internationale Konflikte in der Ukraine, im Gazastreifen und in Israel haben zu einem zurückhaltenderen Konsumverhalten und zu einer Eintrübung der gesamtwirtschaftlichen Aussichten geführt. Für die Gesellschaft hat sich dies insbesondere auf ihr Kundenwachstum und ihre Kostenstruktur ausgewirkt. Auf die Kosten wirkte sich zudem die Entwicklung des Fertigerichtegeschäfts aus. Das Fertigerichtegeschäft weist noch nicht die Profitabilität des Kochboxengeschäfts auf, ist aber wesentlich stärker gewachsen, als dies bei der Festsetzung der Erfolgsziele erwartet wurde. Die ursprünglich vorgesehenen Erfolgsziele für die Jahre 2024 und 2025 in Bezug auf den

Umsatz und das AEBITDA konnten, bzw. können deshalb mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht bzw. jedenfalls nicht vollständig erreicht werden. Bezüglich der Erfolgsziele zu CO<sub>2</sub> Emissionen stellte sich die Situation ähnlich dar. Aufgrund der oben genannten externen Faktoren waren die Produktionsstätten der Gesellschaft nicht in dem Maße ausgelastet, wie dies ursprünglich erwartet wurde. Dazu kommen umfangreiche Anstrengungen, die die Gesellschaft bereits seit 2020 unternommen hat, um die CO<sub>2</sub> Emissionen des Kernprodukts der Gesellschaft zu reduzieren. Es wird dadurch schwieriger für die Gesellschaft, weitere CO<sub>2</sub> Emissionseinsparungen zu realisieren. Hätte der Aufsichtsrat die oben genannten Erfolgsziele unverändert gelassen, hätte dies zur Folge gehabt, dass ein Großteil der in den Jahren 2022 und 2023 gewährten Virtuellen Optionen wegen Verfehlung der Erfolgsziele entweder ganz oder jedenfalls zu einem nicht unerheblichen Teil entschädigungslos verfallen würden. Der Aufsichtsrat erkannte zudem an, dass der Vorstand aufgrund der oben genannten externen Faktoren und des damit einhergehend gesunkenen Aktienkurses in den Jahren 2022 und 2023 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 teilweisen Wegfall gewährter virtueller Optionen ausnahmsweise eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele angemessen sei. Weitere Informationen zu den Erfolgszielen und deren Anpassung finden sich unter a)cc)(2).

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)).

cc) Individuelle Vergütung im Geschäftsjahr 2024

(1) Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Geschäftsjahr 2024 an die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG. 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.

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	Dominik Richter (Group CEO)	Thomas Griesel (CEO International)	Christian Gärtner (CFO)	Edward Boyes (Chief Commercial Officer)*
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>150.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>500.324,36</b>
<i>Grundgehalt</i>	150.000,00	500.000,00	500.000,00	500.324,36
<i>Nebenleistungen und Versicherungen**</i>	0	0	0	0
<b>Variable Vergütung</b>	<b>356.331,24</b>	<b>146.939,96</b>	<b>146.939,96</b>	<b>144.521,80</b>
<i>Kurzfristige variable Vergütung (RSUs)***</i>	356.331,24	146.939,96	146.939,96	144.521,80
<i>Langfristige variable Vergütung</i>	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>506.331,24</b>	<b>646.939,96</b>	<b>646.939,96</b>	<b>644.846,16</b>
Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung****	29,62% / 70,38%	77,29% / 22,71%	77,29% / 22,71%	77,59% / 22,41%

\* 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 2023 zugeteilten RSUs: Dominik Richter: 53.343 RSUs, Thomas Griesel: 21.997 RSUs, Christian Gärtner: 21.997 RSUs, Edward Boyes: 21.635 RSUs. Zu im Laufe des Berichtsjahrs 2024 neu zugeteilten RSUs siehe die folgende Tabelle sowie Abschnitt a)cc)(3).

\*\*\*\* Ausgewiesen als Anteil der fixen / variablen Vergütung an der Gesamtvergütung.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (*clawback*), wurde im Geschäftsjahr 2024 kein Gebrauch gemacht.

Ergänzend gibt die unten folgende Tabelle einen Überblick über die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 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 zugeteilte RSUs unter dem RSUP 2019 und neu zugeteilte Virtuelle Optionen unter dem VSOP 2019, die jedoch im Geschäftsjahr 2024 weder zu einem Zahlungseingang bei den Vorstandsmitgliedern führten noch fällig wurden. Hinsichtlich der RSUs kam es bzw. wird es voraussichtlich im Jahr 2025 zu einer Auszahlung kommen, die als gewährte Vergütung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen werden wird. Die Virtuellen Optionen werden vorbehaltlich der Erreichung der jeweiligen Erfolgsziele im Jahr 2026 frühestens mit Ablauf der vierjährigen Wartezeit im Jahr 2028 ausübbar:

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	<b>Dominik Richter (Group CEO)</b>	<b>Thomas Griesel (CEO International)</b>	<b>Christian Gärtner (CFO)</b>	<b>Edward Boyes (Chief Commercial Officer)*</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 % Zielerreichung)</b>	<b>5.000.000,00</b>	<b>2.500.000,00</b>	<b>2.500.000,00</b>	<b>2.535.884,04</b>
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>150.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>500.324,36</b>
<i>Grundgehalt</i>	150.000,00	500.000,00	500.000,00	500.324,36
<i>Nebenleistungen und Versicherungen**</i>	0	0	0	0
<b>Variable Vergütung</b>	<b>4.850.000,00</b>	<b>2.000.000,00</b>	<b>2.000.000,00</b>	<b>2.035.559,68</b>
Kurzfristige variable Vergütung (RSUs)	1.940.000,00	800.000,00	800.000,00	814.223,87
Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen)	2.910.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.221.335,81

<b>Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung***</b>	3,00 % / 97,00 %	20,00 % / 80,00 %	20,00 % / 80,00 %	19,73 % / 80,27 %
--	---------------------	----------------------	----------------------	----------------------

\* 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.

\*\*\* Ausgewiesen als Anteil der fixen / variablen Vergütung an der Gesamtvergütung.

Die Ziel-Gesamtvergütung, die gezahlte fixe Vergütung und die neu zugeteilte variable Vergütung entsprechen den Vereinbarungen aus den bestehenden Vorstandsstellungsverträgen, die nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 1 EGAktG von dem Vergütungssystem 2022 unberührt blieben. Sie entsprechen gleichzeitig auch in vielen Punkten den Vorgaben des Vergütungssystems 2022, weichen aber insbesondere in den nachfolgend genannten Punkten von diesem ab:

1. Einem Überschreiten der in dem Vergütungssystem 2022 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 relevanten Vorstandsstellungsverträgen nicht vorgesehen und somit in den jeweiligen Zuteilungsvereinbarungen nicht enthalten ist. Eine Überschreitung der im Vergütungssystem 2022 vorgesehenen Maximalvergütung ist nur bei einer langfristig sehr positiven Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft aufgrund der kursabhängigen variablen Vergütung möglich.
2. Die im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten Virtuellen Optionen und RSUs entsprechen noch nicht den mit dem überarbeiteten Vergütungssystem 2022 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 auch die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung.

## (2) Erfolgsziele und Zielerreichung

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 2024 veröffentlicht wurden. Danach werden Umsatzerlöse nach Auslieferung der Produkte an den Kunden erfasst und entsprechen den Forderungen für gelieferte Waren, abzüglich Werbenachlässen, Rabatten, Abschlägen für Kundentreueprogramme und Umsatzsteuer. Das AEBITDA wird ermittelt, indem das EBITDA um Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütung, Sondereffekte und auf Segmentebene zusätzlich um Holdingkosten bereinigt wird. Die Sondereffekte bestehen aus Aufwendungen und Erträgen, die nach Ansicht von HelloFresh nicht regelmäßig wiederkehrender Natur sind. Dazu gehören unter anderem Aufwendungen im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen, Kosten im Zusammenhang mit Reorganisationen und Umstrukturierungen, bestimmte Rechtskosten sowie Kosten, die sich auf frühere Perioden beziehen. Holdingkosten werden von der Gesellschaft (der Holding) für Leistungen mit einem hohen Mehrwert und für die Nutzung der geistigen Eigentumsrechte von HelloFresh in Rechnung gestellt. Die langfristige Steigerung der finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA wird durch die konsequente Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft erreicht und ist somit der relevanteste Maßstab des langfristigen Erfolgs der Gesellschaft. Die Umsatzerlöse sind ein Indikator für die Nachfrage nach den Produkten des HelloFresh-Konzerns und ein wichtiger Faktor bei der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts. Das AEBITDA ist ein Indikator in der Bewertung der zugrundeliegenden operativen Rentabilität. 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. Diesen Interessensgleichlauf hat der Aufsichtsrat außerdem sichergestellt, indem die langfristige Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft die Höhe des Auszahlungsbetrags der variablen Vergütung bestimmt.

Zusätzlich zu den finanziellen Leitungskriterien macht der Aufsichtsrat seit eines Beschlusses vom 15. April 2021 die Ausübung Virtueller Optionen von der Erreichung der folgenden ESG-Ziele als nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängig: (i) Reduktion 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) Reduktion von 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**“). Die Virtuellen Optionen, die zwischen dem 15. April 2021 und dem 31. Dezember 2022 gewährt wurden, unterliegen den vorstehend genannten ESG-Zielen, die sich entsprechend der Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausschließlich auf den Kochboxen-Bereich des HelloFresh-Konzerns beziehen. Seit dem Jahr 2023 werden neu gewährte Virtuelle Optionen ebenfalls mit diesen ESG-Zielen unterlegt, wobei für den Kochboxen-Bereich des HelloFresh-Konzerns und alle anderen Bereiche des HelloFresh-Konzerns (gesammelt als „Other“ bezeichnet) separate Ziele festgesetzt wurden bzw. werden. Die Integration von ESG-Zielen formalisiert das Bestreben der Gesellschaft, eine der nachhaltigsten skalierbaren Essensalternativen für Konsumenten darzustellen. Der Aufsichtsrat behält sich vor, bei Bedarf andere ESG-Ziele zu benennen und die derzeitigen ESG-Ziele auszutauschen. Für Neuverträge und bei Vertragsverlängerungen sieht das Vergütungssystem 2022 die Möglichkeit, dass der Aufsichtsrat bereits festgesetzte ESG-Ziele nachträglich ändert, nicht mehr vor.

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 (wobei sich für die seit dem Jahr 2023 neu gewährten Virtuellen Optionen die Gewichtung zwischen dem Bereich Kochboxen und dem Bereich Other nach dem jeweiligen Bereichsumsatz richtet). Der Aufsichtsrat legt 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 kann 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, abweichen. Im Berichtsjahr 2024 fand dies im ersten Quartal für die Erfolgsziele 2024 und 2025 statt (siehe oben unter a)bb)(2)c). Für Neuverträge und bei Vertragsverlängerungen sieht das Vergütungssystem 2022 diese Möglichkeit nicht mehr vor.

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 seit dem Virtuellen Aktienoptionsprogramm 2018 („VSOP 2018“) 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. Zu den konkreten Erfolgszielen der im Geschäftsjahr 2024 ausgegebenen Virtuellen Optionen siehe a)bb)(2)c).

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 2024 erhielten die Vorstandsmitglieder keine Auszahlung langfristiger variabler Vergütung.

Mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 endete der Bemessungszeitraum (*Performance-Periode*) der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Virtuellen Optionen unter dem VSOP 2019. Da diese Virtuellen Optionen frühestens nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist und somit frühestens im Geschäftsjahr 2026 ausgeübt werden können, sind sie nicht Teil der im Abschnitt a)cc)(1) dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2024.

### (3) Übersicht ausstehender Virtueller Optionen und RSUs

Den Mitgliedern des Vorstands wurden entsprechend den Bestimmungen ihrer Vorstandsansetzungsverträge im Februar 2024 insgesamt 342.580 RSUs unter dem RSUP 2019 und 1.112.663 Virtuelle Optionen unter dem VSOP 2019 zugeteilt. Die Anzahl der RSUs und der Virtuellen Optionen wurde wie oben unter a)bb)(2) dargestellt ermittelt, wobei für die Ermittlung der Anzahl der Virtuellen

Optionen der zum Gewährungszeitpunkt aktuelle Fair Value verwendet wurde. Die Aufteilung auf die einzelnen Vorstandsmitglieder ergibt sich aus der untenstehenden Tabelle.

Die finanziellen Erfolgsziele, mit denen die im Februar 2024 gewährten Virtuellen Optionen unterlegt sind, beziehen sich auf die Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA und weisen jeweils eine Gewichtung von 40 % auf. Die nichtfinanziellen ESG-Ziele Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz und CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Euro Umsatz mit denen die im Februar 2024 gewährten Virtuellen Optionen unterlegt sind weisen jeweils eine Gewichtung von 10 % auf. Siehe Abschnitt a)bb)(2)c. für die Übersicht zu den konkreten Erfolgszielen.

Die folgenden Tabellen geben für jedes Vorstandsmitglied einen Überblick über die ausstehende aktienbasierte (variable) Vergütung einschließlich der Veränderungen im Geschäftsjahr 2024 sowie deren wichtigste Bedingungen:

Dominik Richter (Group CEO)									
Wichtigste Programmbedingungen	Programm	VSOP 2019						VSOP 2018	
	Performance-Periode	2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021-2023	2021-2023	2020-2022	2019-2021	
	Zuteilungszeitpunkt	09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019	
	Unverfallbarkeitsdatum	09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023	
	Ausübungszeitraum	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)	12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,12	
Informationen zum Geschäftsjahr 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar		376943	68710	5492	8651		
		Unverfallbar**			96181	16468	95075	380281	1084337
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	495741					–	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	2910000						
		Unverfallbar (Anzahl)	0	219871	54958	5492	8651	0	0
		Unverfallbar (Wert in EUR)	0	2121755,15	839758,24	156302,32	225185,53	0	0
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)			–	1240	7324	–	–
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	495741	376943	164891	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	495741	157072	13752	–	–		
Unverfallbar (Anzahl)			219871	151139	20720	96402	380281	1084337	

\* 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)cc)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

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

**Dominik Richter (Group CEO)**

Wichtigste Programmbedingungen	Programm		VSOP 2016			RSUP 2019	
	Performance-Periode		n/a	2017 – 2017	2017 – 2020	n/a	n/a
	Zuteilungszeitpunkt		28.2.2017	28.2.2017	28.2.2017	09.02.2024	01.02.2023
	Unverfallbarkeitsdatum		28.2.2021	28.2.2021	28.2.2021	09.02.2025	01.02.2024
	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 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–		53343
		Unverfallbar***	156250	234373	781250		–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	152635	
		Zuteilungen (Wert in EUR)*				1939990,85	
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–		53343
		Unverfallbar (Wert in EUR)					1212486,39
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–		53343
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–		
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–		–
		Unverfallbar (Anzahl)	156250	234373	781250		–

\* 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)cc(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“ zu verstehen.

Thomas Griesel (CEO International)									
Wichtigste Programmbedingungen	Programm		VSOP 2019					VSOP 2018	
	Performance-Periode		2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021-2023	2021-2023	2020-2022	2019-2021
	Zuteilungszeitpunkt		09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019
	Unverfallbarkeitsdatum		09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023
	Ausübungszeitraum		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)		12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,12
Informationen zum Geschäftsjahr 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar		155440	28334	3638	3004		
		Unverfallbar***			39662	10910	33012	132042	376506
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	204429			–	–	–	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	1200000						

	Unverfallbar (Anzahl)	0	90668	22663	3638	3004	0	0
	Unverfallbar (Wert in EUR)	0	874946,2	346290,64	103537,48	78194,12	0	0
	Ausgeübt / verfallen (Anzahl)			–	821	2543	–	–
Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	204429	155440	67996	–	–	–	–
	Nicht unverfallbar (Anzahl)	204429	64772	5671	–	–		
	Unverfallbar (Anzahl)		90668	62325	13727	33473	132042	376506

\* 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)cc)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

\*\* Unverfallbar ist in dieser Übersicht im Sinne von „rechnerisch erdient“ 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	09.02.2024	01.02.2023
	Unverfallbarkeitsdatum	13.4.2022	11.7.2021	28.2.2021	09.02.2025	01.02.2024
	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 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–	21997
		Unverfallbar***	160000	120000	120000	–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	62942
		Zuteilungen (Wert in EUR)*				799992,82
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	21997
		Unverfallbar (Wert in EUR)				499991,81
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	21997
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–	
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–
Unverfallbar (Anzahl)		160000	120000	120000	–	

\* 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)cc)(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“ zu verstehen.

Christian Gärtner (CFO)									
Wichtigste Programmbedingungen	Programm		VSOP 2019					VSOP 2018	
	Performance-Periode		2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021 – 2023	2021 – 2023	2020 – 2022	2019 – 2021
	Zuteilungszeitpunkt		09.02.2024	01.02.2023	26.01.2022	20.9.2021	28.1.2021	27.1.2020	31.1.2019
	Unverfallbarkeitsdatum		09.02.2027	01.02.2026	26.01.2025	20.9.2024	28.1.2024	27.1.2023	31.1.2023
	Ausübungszeitraum		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)		12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,12
Informationen zum Geschäftsjahr 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar		155440	28334	3295	3004		
		Unverfallbar***			39662	9881	33012	132042	376506
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	204429			–	–	–	–
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	1200000						
		Unverfallbar (Anzahl)	0	90668	22663	3295	3004	0	0
		Unverfallbar (Wert in EUR)	0	874946,2	346290,64	93775,7	78194,12	0	0
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)			–	744	2543	–	–
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	204429	155440	67996	–	–	–	–
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	204429	64772	5671	–	–		
		Unverfallbar (Anzahl)		90668	62325	12432	33473	132042	376506

\* 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)cc(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

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

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	09.02.2024	01.02.2023
	Unverfallbarkeitsdatum		13.4.2022	11.7.2021	28.2.2021	09.02.2025	01.02.2024
	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 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–		21997
		Unverfallbar***	80000	60000	45000		–
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	62942	
		Zuteilungen (Wert in EUR)*				799992,82	

		Unverfallbar (Anzahl)	-	-	-		21997
		Unverfallbar (Wert in EUR)					499991,81
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	-	-	-		21997
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	-	-	-		
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	-	-	-		-
		Unverfallbar (Anzahl)	80000	60000	45000		-

\* 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)cc)(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“ zu verstehen.

Edward Boyes (Chief Commercial Officer)										
Wichtigste Programmbedingungen	Programm	VSOP 2019					VSOP 2018			
	Performance-Periode	2024-2026	2023-2025	2022-2024	2021-2023	2021-2023	2020-2022	2019-2021	2019-2021	
	Zuteilungszeitpunkt	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	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	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)	12,81	21,27	66,30	86,50	71,00	22,15	8,63	8,63	
Informationen zum Geschäftsjahr 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar		152885	29523	5171	1971			
		Unverfallbar***			41326	15503	21659	102697	48920	58572
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	208064			-	-	-	-	-
		Zuteilungen (Wert in EUR)*	1221335,81							
		Unverfallbar (Anzahl)	0	89178	23614	5171	1971	0	0	0
		Unverfallbar (Wert in EUR)	0	860567,7	360821,92	147166,66	51305,13	0	0	0
		Ausgeübt / verfallen (Anzahl)			-	1165	1668	-	-	-
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	208064	0	70849	20674	23630	-	-	-
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	208064	63707	5909					
Unverfallbar (Anzahl)			89178	64940	19509	21962	102697	48920	58572	

\* 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)cc)(1) dargestellten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung.

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

Edward Boyes (Chief Commercial Officer)								
Wichtigste Programmbedingungen	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	09.02.2024	01.02.2023	
	Unverfallbarkeitsdatum	30.3.2022	18.12.2021	28.2.2021	15.2.2020	09.02.2025	01.02.2024	
	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 2024	Anfangsbestand am 1.1.2024 (Anzahl)	Nicht unverfallbar	–	–	–	–	21635	
		Unverfallbar***	75000	5216	18746	14998	–	
	Veränderungen im Geschäftsjahr 2024	Zuteilungen (Anzahl)	–	–	–	–	64061	
		Zuteilungen (Wert in EUR)*					814215,31	
		Unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–		21635
		Unverfallbar (Wert in EUR)						491763,55
	Endbestand am 31.12.2024 (Anzahl)	Ausgeübt / verfallen (Anzahl)	–	–	–	–		21635
		Unterliegen noch Erfolgszielen (Anzahl)	–	–	–	–		
		Nicht unverfallbar (Anzahl)	–	–	–	–		–
		Unverfallbar (Anzahl)	75000	5216	18746	14998		–

\* 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)cc)(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“ zu verstehen.

Eine Beschreibung der aktuellen RSUP 2019 und VSOP 2019 findet sich im Abschnitt a)bb)(2). 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 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 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.

(4) 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 berechtigt, 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, (ii) ein Dritter alleine oder im Zusammenwirken mit anderen alle oder alle wesentlichen Vermögensgegenstände der Gesellschaft erwirbt, oder (iii) die Gesellschaft auf einen oder mit einem Dritten verschmolzen oder in ähnlicher Weise mit einem Dritten zusammengeführt wird, steht jedem Vorstandsmitglied ein Sonderkündigungsrecht zu. Im Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts und der Amtsniederlegung stehen dem Vorstand grundsätzlich seine Festvergütung, die erfolgsabhängige Vergütung und die Nebenleistungen (insbesondere Versicherungen) 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 2024 bestand der Aufsichtsrat bis zur ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Mai 2024 aus vier und seit dem Abschluss dieser Hauptversammlung, auf der Michael Roth zum Mitglied des Aufsichtsrats gewählt wurde, aus fünf Mitgliedern. Aufgrund der Wahl von Michael Roth hat der Aufsichtsrat am 10. Mai 2024 mit sofortiger Wirkung die Besetzung des Vergütungsausschusses, des Präsidial- und Nominierungsausschusses und des ESG-Ausschusses geändert. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Mitglieder und ihre jeweiligen Aufsichtsratsfunktionen:

	<b>Funktionen bis einschließlich 9. Mai 2024*</b>	<b>Funktionen seit 10. Mai 2024*</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>– Vorsitzender des ESG-Ausschusses</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>– <b>Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses</b></li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats,</li> <li>– Mitglied des Prüfungsausschusses</li> <li>– Mitglied des Vergütungsausschusses</li> <li>– <b>Mitglied des ESG-Ausschusses</b></li> </ul>
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>	<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>
Susanne Schröter-Crossan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Vorsitzende des Prüfungsausschusses</li> <li>– <b>Mitglied des ESG-Ausschusses</b></li> <li>– <b>Mitglied des Vergütungsausschusses</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats</li> <li>– Vorsitzende des Prüfungsausschusses</li> </ul>
Michael Roth	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats (seit 2. Mai 2024)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitglied des Aufsichtsrats (bereits seit 2. Mai 2024)</li> <li>– <b>Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses</b></li> <li>– <b>Mitglied des Vergütungsausschusses</b></li> <li>– <b>Mitglied des ESG-Ausschusses</b></li> </ul>

\* Änderungen zwischen den Aufsichtsratsfunktionen wurden **fett** markiert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Geschäftsjahr 2024 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	120.000,00	<b>282.500,00</b>
Ursula Radeke-Pietsch	97.500,00	60.000,00	<b>157.500,00</b>
Derek Zissman	65.000,00	60.000,00	<b>125.000,00</b>
Susanne Schröter-Crossan	65.000,00	72.500,00	<b>137.500,00</b>
Michael Roth*	37.916,67	26.250,00	<b>64.166,67</b>
<b>Summe</b>	<b>427.916,67</b>	<b>338.750,00</b>	<b>766.666,67</b>

\* Mitglied des Aufsichtsrats seit seiner Wahl im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Mai 2024, wobei die jährliche Vergütung gemäß dem von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder anteilig für jeden angefangenen Kalendermonat gewährt wurde.

### 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)	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021	Veränderung	2020
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>									
Dominik Richter (Group CEO)	506.331,24	-4,43%	529.787,68	-24,70%	703.543,46	-73,17%	2.622.685,60	2 %	2.579.778,21
Thomas Griesel (CEO International)	646.939,96	-1,47%	656.617,64	-3,31%	679.108,63	-59,84%	1.691.178,63	26 %	1.343.669,03
Christian Gärtner (CFO)	646.939,96	-1,47%	656.617,64	-6,86%	704.969,10	-72,22%	2.538.558,04	89 %	1.343.669,03
Edward Boyes (Chief Commercial Officer, seit 1. Januar 2020)	644.846,16	-2,81%	663.509,44	1,41%	654.262,04	-53,24%	1.399.081,93	22 %	1.150.072,56
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>									
John H. Rittenhouse*	282.500,00	0 %	282.500,00	0%	282.500,00	25,06%	225.890,41	276%	60.000,00
Ursula Radeke-Pietsch	157.500,00	0%	157.500,00	5,00%	150.000,00	9,86%	136.541,10	102%	67.500,00
Derek Zissman	125.000,00	-5,66%	132.500,00	-5,36%	140.000,00	4,45%	134.041,10	106%	65.000,00

(in EUR, soweit nicht anders angegeben)	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021	Veränderung	2020
Susanne Schröter-Crossan (seit 26. Mai 2021)	137.500,00	3,77%	132.500,00	29,27%	102.500,00	79,01%	57.260,27	-	-
Michael Roth (seit 2. Mai 2024)	64.166,67	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Stefan Smalla (von 26. Mai 2021 bis 12. Juni 2023)	-	-	55.000,00	-46,34%	102.500,00	79,01%	57.260,27	-	-
Ugo Arzani (bis 26. Mai 2021)	-	-	-	-	-	-	-**	-	-**
Jeffrey Lieberman (bis 26. Mai 2021)	-	-	-	-	-	-	-**	-	-**
<b>Ertragslage der Gesellschaft</b>									
Umsatzerlöse HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	7.661,3	0,9%	7.596,6	-0,14%	7.607,2	26,9%	5.993,4	59,8%	3.749,9
AEBITDA HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	399,4	-10,8%	447,6	-6,24%	477,4	-9,5%	527,6	4,4%	505,2
Periodenergebnis HelloFresh-Gruppe (in Mio. EUR)	-137,1	-857,46 %	18,1	-85,53%	125,1	-48,5%	243,0	-34,16 %	369,1
Jahresüberschuss der Gesellschaft (in Mio. EUR)	-73,2	-294,68 %	37,6	-45,82%	69,4	-55,8%	156,9	49,0%	105,3
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der HelloFresh SE auf Vollzeitäquivalentbasis</b>									
Gesamte Belegschaft der Gesellschaft (ohne Vorstandsmitglieder, in EUR)***, ****	71.276,86	-3,06%	73.528,38	-8,71%	80.543,79	3,88%	77.535,12	4,0%	74.568,71

\* 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 der Mitglieder des Vorstands und ohne Mitarbeiter von Tochtergesellschaften) ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.

\*\*\*\* Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist diese Angabe nur für Zeiträume ab dem Geschäftsjahr 2021 verpflichtend aufzunehmen. Die Angaben für das Geschäftsjahr 2020 wurden freiwillig aufgenommen.

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 und 2024) 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 2024 unverändert. Veränderungen der Vergütungshöhe im Jahr 2024 resultieren im Wesentlichen aus Änderungen in der Aufsichtsratsbesetzung während des Geschäftsjahres 2024. So wurde Michael Roth von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Mai 2024 zum Mitglied des Aufsichtsrats gewählt, sodass seine entsprechende Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 nur anteilig zu zahlen war. Geringere Auswirkungen hatte die unterjährige Änderung der Besetzungen des Vergütungsausschusses, des Präsidial- und Nominierungsausschusses und des ESG-Ausschusses.

## **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 2024 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 25. April 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Susanne Riedel  
Wirtschaftsprüferin

ppa. Dr. Kay Lubitzsch  
Wirtschaftsprüfer