

Entsprechenserklärung 2024

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der HelloFresh SE („**Gesellschaft**“) erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

- a) Seit der im Dezember 2023 abgegebenen jährlichen Entsprechenserklärung der Gesellschaft hat die Gesellschaft den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) („**Kodex 2022**“) vorbehaltlich der unten beschriebenen Ausnahmen entsprochen.
- b) Die Gesellschaft wird den Empfehlungen des Kodex 2022 vorbehaltlich der unten beschriebenen Ausnahmen auch künftig entsprechen.

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 gemäß dem zunächst vom Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 27. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2021**“) sowie gemäß dem vom Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Beschluss vom 3. April 2022 beschlossenen und von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 12. Mai 2022 gebilligten Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2022**“) 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 variabler Vergütung ist somit von der Höhe des Aktienkurses der HelloFresh SE-Aktie im Zeitpunkt kurz vor der Auszahlung abhängig. Mithin besteht eine starke Interessenübereinstimmung zwischen den Aktionären und dem Vorstand der Gesellschaft. Nach dem Vergütungssystem 2022 (und mithin für alle Vorstandsansetzungsverträge, die ab dem 3. April 2022 neu abgeschlossen oder verlängert werden) unterliegen – im Gegensatz zu den Bestimmungen des Vergütungssystems 2021 – sowohl die kurzfristig variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* als auch die langfristig variable Vergütung an der Unternehmensstrategie ausgerichteten Erfolgszielen, die durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Diese beinhalten finanzielle Erfolgsziele (Umsatzerlöse, bereinigtes EBITDA) und für die langfristig variable Vergütung zusätzlich nichtfinanzielle Erfolgsziele (Lebensmittelabfälle und CO₂-Emissionen). Im Gegensatz dazu ist nach der derzeitigen Vergütungspraxis der Gesellschaft – anders als nach dem Vergütungssystem 2022 – nur die langfristig variable Vergütung, die den Großteil der variablen Vergütung ausmacht, an die oben genannten Erfolgsziele gebunden. 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 2022 erfolgt, wird insoweit vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.2 erklärt.

Zudem legte bzw. legt der Aufsichtsrat nach dem Vergütungssystem 2021 sowie dem Vergütungssystem 2022 und den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft in Bezug auf die virtuellen Aktienoptionen 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 2022 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 wird vom Aufsichtsrat erst überprüft, nachdem die Leistungsperiode für die virtuellen Aktienoptionen abgelaufen ist, also ca. drei Jahre nach Gewährung der virtuellen Aktienoptionen.

2. EMPFEHLUNG G.8

Empfehlung G.8 sieht vor, dass eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll. Die Vergütungspraxis, das Vergütungssystem 2021 und das Vergütungssystem 2022 sehen vor, dass den Mitgliedern des Vorstands als langfristig variable Vergütungskomponente virtuelle Aktienoptionen unter dem jeweils aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft gewährt werden. 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 nicht finanziellen 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 2022 sieht die Möglichkeit zur nachträglichen Herabsetzung der Erfolgsziele nicht mehr vor.

Ferner hat der Aufsichtsrat im März 2024 beschlossen, die Erfolgsziele für bestimmte virtuelle Aktienoptionen der Vorstände unter dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft teil-

weise zu reduzieren. Betroffen sind die im Januar 2022 und Februar 2023 gewährten virtuellen Aktienoptionen, deren Erfolgsziele sich jeweils auf das übernächste Jahr beziehen (also 2024 und 2025). Die ursprünglichen Erfolgsziele für die Jahre 2024 und 2025 wurden Ende 2021 bzw. im Januar 2023 festgesetzt. Zu dieser Zeit 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 können deshalb mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht bzw. jedenfalls nicht vollständig erreicht werden. Bezüglich der Erfolgsziele zu CO₂ 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 CO₂ Emissionen des Kernprodukts der Gesellschaft zu reduzieren. Es wird dadurch schwieriger für die Gesellschaft, weitere CO₂ 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 erkennt 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 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 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 Dezember 2024

Vorstand der
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der
HelloFresh SE

* * * * *