

## Entsprechenserklärung 2023

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

- a) Seit der im Dezember 2022 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 unter Nr. 2 und Nr. 3 auch künftig entsprechen.

### 1. EMPFEHLUNG C.5, 2. ALTERNATIVE

Empfehlung C.5, 2. Alternative sieht vor, dass der Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen soll. Herr Dominik Richter, CEO (*Vorstandsvorsitzender*) der Gesellschaft ist seit dem 8. Februar 2021 Vorsitzender des Verwaltungsrats (*Chairman of the Board of Directors*) („**Chairman**“) der Tio Tech A, einer nach dem Recht der Kaimaninseln gegründeten Gesellschaft mit beschränkter Haftung (*Company Limited by Shares*) („**Tio Tech A**“). Bei der Tio Tech A handelte es sich um eine sogenannte „*Special Purpose Acquisition Company*“ oder „*SPAC*“, d.h. eine Mantelgesellschaft, deren Aktien mit der Absicht an einer Börse zur Notierung zugelassen werden, die Mantelgesellschaft zu einem späteren Zeitpunkt mit einem nicht-börsennotierten Unternehmen zu verschmelzen. Als Chairman der zeitweise börsennotierten Tio Tech A nahm Herr Dominik Richter eine Funktion wahr, die mit der eines Aufsichtsratsvorsitzenden einer deutschen börsennotierten Gesellschaft vergleichbar war. Der Aufsichtsrat hat die Amtsübernahme von Herrn Dominik Richter als Chairman der Tio Tech A gebilligt und bei seiner Entscheidung insbesondere den voraussichtlichen zeitlichen Aufwand für die Tätigkeit als Chairman berücksichtigt. Dabei kam der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeit als Chairman Herrn Dominik Richters Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft nicht beeinträchtigen würde. Während die Tio Tech A derzeit noch fortbesteht und Herr Dominik Richter nach wie vor deren Verwaltungsratsvorsitzender ist, endete im Mai 2023 ihre Börsennotierung, sodass keine Abweichung von der Empfehlung C.5, 2. Alternative mehr vorliegt.

### 2. 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 Hello-Fresh 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 CO<sub>2</sub>-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.

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.

### 3. EMPFEHLUNG G.8

Empfehlung G.8 sieht vor, dass eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll. Die Vergütungspraxis 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, auf der die aktuellen Vorstandsanstellungsverträge 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. Das Vergütungssystem 2022 sieht die Möglichkeit zur nachträglichen Herabsetzung der Erfolgsziele nicht mehr vor.

Berlin, im Dezember 2023

Vorstand der  
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der  
HelloFresh SE

\* \* \* \* \*