

## Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2021

Die letzte jährliche Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der HelloFresh SE (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) („**Kodex 2020**“) wurde im Dezember 2021 veröffentlicht. Mit Beschluss vom 3. April 2022 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG ein geändertes Vorstandsvergütungssystem (nachfolgend auch „**Vergütungssystem 2022**“) beschlossen, das der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt werden soll. Dieses Vergütungssystem 2022 findet auf alle ab dem 3. April 2022 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge Anwendung. Dementsprechend wird die Entsprechenserklärung der Gesellschaft aus Dezember 2021 in Bezug auf die Empfehlungen des Kodex 2020 wie folgt aktualisiert und ergänzt:

- EMPFEHLUNG G.7 SATZ 1 KODEX 2020 UND EMPFEHLUNG G.9 SATZ 1 KODEX 2020: FESTLEGUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN FÜR JEDES VORSTANDSMITGLIED FÜR ALLE VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE FÜR DAS BEVORSTEHENDE GESCHÄFTSJAHR UND FESTLEGUNG DER HÖHE DER INDIVIDUELL ZU GEWÄHRENDEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE NACH ABLAUF DES GESCHÄFTSJAHRES IN ABHÄNGIGKEIT VON DER ZIELERREICHUNG

Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex 2020 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 besteht gemäß dem 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 Vorstandsanstellungsverträge, die ab dem 3. April 2022 neu abgeschlossen oder verlängert werden) unterliegen sowohl die kurzfristig variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* als auch die langfristig variable Vergütung an der Unternehmensstrategie ausgerichteten Erfolgszielen, welche 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, welche den Großteil der variablen Vergütung ausmacht,

an die oben genannten Erfolgsziele gebunden. Mithin legt der Aufsichtsrat derzeit nicht für *alle* variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien fest.

Zudem legt der Aufsichtsrat gemäß dem Vergütungssystem 2022 und den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft in Bezug auf die virtuellen Optionen 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. Empfehlung G.9 Satz 1 des Kodex 2020 sieht ferner 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, wie eben beschrieben, in den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft und gemäß 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 des Kodex 2020 eine Abweichung erklärt. Die Zielerreichung in Bezug auf die virtuellen Optionen wird vom Aufsichtsrat erst überprüft, nachdem die Leistungsperiode für die virtuellen Optionen abgelaufen ist, also etwa drei Jahre nach Gewährung der virtuellen Optionen.

- EMPFEHLUNG G.8 KODEX 2020: EINE NACHTRÄGLICHE ÄNDERUNG DER ZIELWERTE ODER DER VERGLEICHSPARAMETER VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE SOLL AUSGESCHLOSSEN SEIN

Empfehlung G.8 des Kodex 2020 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 Vorstandsansetzungsverträge basieren, 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 war, 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, den 3. April 2022

Vorstand der  
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der  
HelloFresh SE