

Top 8

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die Beschlussfassung (Nichtbilligung) des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (TOP 8) erfolgte am 26. Mai 2021.

Abstimmungsergebnisse:

Tagesordnungspunkt	Gültig abgegebene Stimmen	In % des Grundkapitals	JA-Stimmen	JA-Stimmen in %	NEIN-Stimmen	NEIN-Stimmen in %	Beschlussvorschlag	
...								
8	Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder	139.347.396	80,15	63.569.720	45,6196	75.777.676	54,3804	abgelehnt
...								

Beschluss und Vergütungssystem:

Top 8

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Durch das am 19. Dezember 2019 im Bundesgesetzblatt verkündete Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) wurde ein neuer § 120a AktG eingeführt. Dieser sieht vor, dass die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat nach Maßgabe des ebenfalls neu eingeführten § 87a AktG beschlossenen und der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems beschließt, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmaligen Beschlussfassungen des Aufsichtsrats und der Hauptversammlung haben bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung zu erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt.

Der Aufsichtsrat schlägt daher – gestützt auf die Empfehlung seines Vergütungsausschusses – vor, das nachfolgend wiedergegebene, vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 27. Mai 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der HelloFresh SE (nachfolgend auch die

„Gesellschaft“). Durch die Ausgestaltung der Vergütung als Festvergütung einerseits sowie als kurzfristig variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* („RSUs“) und langfristig variable Vergütung in Form von virtuellen Optionen („Virtuelle Optionen“) andererseits, schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Leistung des Gesamtvorstands, dem Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Förderung der Unternehmensziele und dem Geschäftserfolg der HelloFresh SE. Zudem hängt die Höhe der kurzfristig und langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder vom Aktienkurs der HelloFresh SE ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre. Die Integration von nicht finanziellen Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („ESG“) als Bestandteile der Vergütungsstruktur incentiviert zudem ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie die Umwelt im Ganzen an.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientieren sich insbesondere an folgenden Grundsätzen:

Umsetzung der Geschäftsstrategie	Förderung der Umsetzung der langfristigen Geschäftsstrategie der HelloFresh SE
Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der HelloFresh SE und des HelloFresh-Konzerns , insbesondere durch die Abhängigkeit der Höhe der langfristig variablen Vergütung von den Erfolgszielen „Umsatzerlöse“ und „bereinigtes EBITDA“ sowie den ESG-Zielen „Reduzierung von Lebensmittelabfällen“ und „Reduzierung von CO2-Emissionen“ zur Sicherstellung eines gesellschafts- und zukunftsorientierten Handelns
Angemessenheit und Marktüblichkeit	Sicherstellung einer angemessenen und marktüblichen Vergütung der Vorstandsmitglieder
Berücksichtigung der individuellen Leistung & Pay for Performance	Angemessene Berücksichtigung der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder und Kopplung von Leistung und Vergütung („Pay for Performance“)
Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären	Starke Angleichung der Interessen des Vorstands an die Interessen der Aktionäre (i) durch Gewährung des überwiegenden Anteils der Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in Form von langfristig variabler Vergütung und (ii) durch Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines), wonach die Mitglieder des Vorstands verpflichtet sind, HelloFresh SE -Aktien im Gegenwert ihres jeweiligen Grundgehalts (brutto) eines Jahres zu erwerben und mindestens diese Anzahl HelloFresh SE -Aktien für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.
Klarheit und Verständlichkeit	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der HelloFresh SE ist klar und verständlich gestaltet und bietet dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität, auf organisatorische Änderungen zu reagieren und unterschiedliche Marktgegebenheiten zu berücksichtigen.
Konformität mit den regulatorischen Anforderungen	Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) („DCGK“), soweit für das hier dargestellte Vergütungssystem keine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK erklärt wird.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Mitgliedern des Vorstands innerhalb dieser regulatorischen Rahmenbedingungen und unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze für die Gestaltung des Vergütungssystems ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems; Umgang mit Interessenkonflikten

Das Vergütungssystem für den Vorstand der HelloFresh SE wird gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG, ebenso wie die Vorstandsvergütung gemäß § 87 Abs. 1 AktG, vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Vergütungsausschuss unterstützt. Der Vergütungsausschuss entwickelt, basierend auf den unter obenstehendem Abschnitt A. dargestellten Grundsätzen, den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils gültigen Fassung, ein System für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und legt dieses dem Gesamtaufsichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Der Aufsichtsrat und der Vergütungsausschuss können bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen. Bei der Mandatierung eines externen Vergütungsexperten wird außerdem auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Der Aufsichtsrat hat bei der Erstellung dieses Vergütungssystems einen externen Vergütungsexperten beigezogen und hierbei auf die Einhaltung der vorstehenden Grundsätze geachtet.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Vergütungsausschuss, überprüft. Das Vergütungssystem wird bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Während des gesamten Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die Vorgaben des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie die Empfehlungen des DCGK zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten eingehalten. Insofern sind die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie aller Ausschüsse verpflichtet, Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern, Kreditnehmern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat offen zu legen. In diesem Fall nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen.

Für etwaige bestehende und etwaige vor der Hauptversammlung 2021 mit neuen oder bestehenden Mitgliedern des Vorstands neu abzuschließende Anstellungsverträge gilt im Einklang mit den Vorgaben des § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG und des DCGK die bisherige Vergütungspraxis fort. Dieses Vergütungssystem gilt für alle ab dem 27. Mai 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsstellungsverträge.

C. Festsetzung der Vergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile eines Jahres für den Fall einer einhundertprozentigen Zielerreichung zusammen. Die für jedes Vorstandsmitglied festzulegende Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und zur Lage des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat achtet außerdem auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung, die auf Basis eines Horizontalvergleichs und eines Vertikalvergleichs festgelegt wird, und darauf, dass die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

1. Horizontalvergleich

Die HelloFresh SE verfolgt eine marktorientierte Vergütungsphilosophie. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat zunächst im Rahmen eines Horizontalvergleichs eine vom Aufsichtsrat festzulegende Gruppe vergleichbarer Unternehmen heran, wobei er insbesondere die Marktstellung der HelloFresh SE (unter anderem Branche, Größe (gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeitern) und Land) sowie die wirtschaftliche Gesamtsituation der HelloFresh SE berücksichtigt. Dabei analysiert der Aufsichtsrat insbesondere vergleichbare Unternehmen aus dem deutschen DAX und MDAX sowie ausländische börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe. Zudem berücksichtigt der Aufsichtsrat auch ausgewählte E-Commerce, Internet- und Essens- oder Lebensmittellieferdienste aus dem In- und Ausland. Der Aufsichtsrat kann die Zusammensetzung der Peer-Gruppen jederzeit ändern, sofern er dies für angezeigt hält. Der Aufsichtsrat wird im Vergütungsbericht die Vergleichsgruppen transparent offenlegen.

2. Vertikalvergleich

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung ferner die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb des HelloFresh-Konzerns, wobei er für die Mitglieder des Vorstands die jährliche Festvergütung sowie die variable Vergütung bei (unterstellter) einhundertprozentiger Zielerreichung zugrunde legt. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs zieht der Aufsichtsrat die durchschnittliche

Vergütung des Senior Managements (C-Levels (exklusive Vorstand), Senior Vice Presidents und Vice Presidents) der HelloFresh SE und der US-amerikanischen Tochterunternehmen des HelloFresh-Konzerns heran. Diese Vergleichsgruppen wurden aufgrund ihrer Bedeutung für den HelloFresh-Konzern gewählt. Die HelloFresh SE ist die Konzernobergesellschaft und mit dieser werden auch die Vorstandsanstellungsverträge geschlossen. Der US-amerikanische Markt ist der umsatzstärkste Markt des HelloFresh-Konzerns und daher ebenfalls von übergeordneter Bedeutung. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtleitung des HelloFresh-Konzerns, sowie die Entwicklung der vorstehenden Vergleichsgruppen im Zeitverlauf.

3. Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandspositionen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Vorstandstätigkeit, Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung der Vorstandsmitglieder zu differenzieren. Er kann bei der Festsetzung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung daher insbesondere Unterschiede abhängig von der Funktion der einzelnen Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzender oder Mitglied des Vorstands), dem verantworteten Vorstandsressort, der Erfahrung oder der Zugehörigkeitsdauer zum Vorstand vornehmen und auch berücksichtigen, ob ein Mitglied des Vorstands im Ausland lebt.

D. Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Summe aller Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Grundgehalt und Nebenleistungen (insbesondere Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und Aufwendungen).

Die kurzfristig variable Vergütung besteht aus *Restricted Stock Units* (RSUs); die langfristig variable Vergütung besteht aus Virtuellen Optionen.

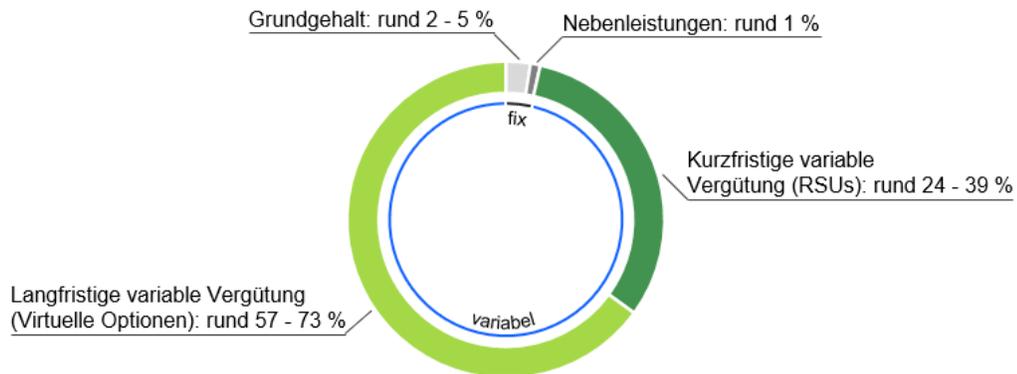
Die nachfolgende Graphik fasst die verschiedenen Komponenten des Vergütungssystems zusammen:

Feste Vergütungsbestandteile	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in zwölf gleichen Raten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Erstattung von Spesen und sonstigen Aufwendungen
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Plan: Restricted Stock Units (RSUs) Performance Periode: Ein Jahr Auszahlung: Grundsätzlich in bar
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Plan: Virtuelle Optionen (VSOP) Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 40 % Umsatzerlöse 40 % AEBITDA 20 % ESG-Ziele Zielerreichung: 0 - 100 % Performance Periode: Drei Jahre Wartezeit: Vier Jahre Ausübungszeitraum: Sechs Jahre Auszahlung: Grundsätzlich in bar
Weitere zentrale Komponenten	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 14.000.000 EUR Übrige Vorstandsmitglieder: 11.000.000 EUR Aufgrund von Ausgleichszahlungen kann sich die Maximalvergütung um bis zu 2.000.000 EUR erhöhen
	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien in Höhe eines Brutto-Jahresgehalts Aufbauzeitraum von fünf Jahren
	Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Compliance Malus und Clawback Performance Clawback
	Abfindungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds sollen Zahlungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel ist die Höhe der Abfindungszahlung auf zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) begrenzt und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet
	Ausgleichszahlungen / Einmalzahlungen	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Gewährung von Ausgleichszahlungen für weggefallene Leistungen aus vorherigem Anstellungsverhältnis Ausnahmsweise können Vorstandsmitgliedern anlässlich des Amtseintritts, der Verlängerung des Anstellungsvertrags oder für außerordentliche Leistungen Einmalzahlungen gewährt werden

Im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Vorstands kann der Aufsichtsrat einzelne Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und der Angemessenheit anpassen. Vor dem Hintergrund dieser Anpassungsmöglichkeiten werden die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten dargestellt.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für den Vorstandsvorsitzenden wie folgt zusammen (wobei sich alle Angaben auf den Gewährungszeitpunkt beziehen):

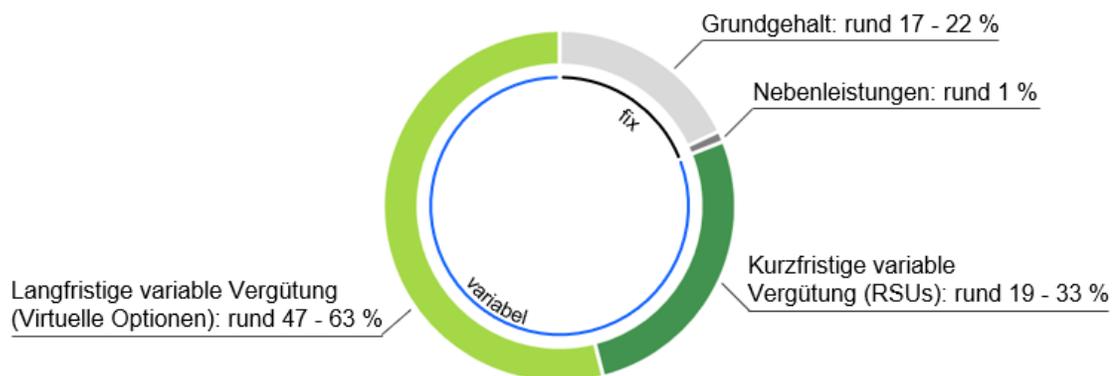
Ziel-Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden



Das jährliche Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden entspricht einem Anteil von rund 2 % bis 5 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristig variable Vergütung (RSUs) entspricht zwischen rund 24 % und 39 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, während der Anteil der langfristig variablen Vergütung (Virtuelle Optionen) rund 57 % bis 73 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für die übrigen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen (wobei sich alle Angaben auf den Gewährungszeitpunkt beziehen):

Ziel-Gesamtvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder



Das jährliche Grundgehalt der übrigen Vorstandsmitglieder entspricht einem Anteil von rund 17 % bis 22 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristig variable Vergütung

(RSUs) entspricht zwischen rund 19 % und 33 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder, während der Anteil der langfristig variablen Vergütung (Virtuelle Optionen) rund 47 % bis 63 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder beträgt. Entsprechend der Empfehlung in G.6 des DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem auf die langfristige Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsziele der HelloFresh SE fokussiert ist.

Zusätzlich zu der Ziel-Gesamtvergütung können einem Vorstandsmitglied anlässlich des Amtseintritts, der Verlängerung eines Vorstandsstellungsvertrags oder für außerordentliche Leistungen in Ausnahmefällen sonstige Leistungen gewährt werden (beispielsweise Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des betreffenden Vorstandsmitglieds zur HelloFresh SE weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis, Sign-on Bonus, Umzugskostenerstattung oder Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen).

Die Vorstandsstellungsverträge können zudem Regelungen enthalten, wonach sich die Ziel-Gesamtvergütung nach einer bestimmten Zeit und im Fall des Eintretens bestimmter Voraussetzungen während der Laufzeit der Vorstandsstellungsverträge um einen bestimmten Betrag erhöht. Trotz Erfüllung der Voraussetzungen, kann der Aufsichtsrat durch Beschluss entscheiden, dass die Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung nicht zum Tragen kommt, falls der Aufsichtsrat unter Anwendung seines Ermessens zu dem Ergebnis gelangt, dass die erhöhte Ziel-Gesamtvergütung nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, zur Lage oder Entwicklung der Gesellschaft oder dem Marktumfeld stünde und/oder nicht der üblichen Vergütung entsprechen würde bzw. keine besonderen Gründe gegeben sind, um von der üblichen Vergütung abzuweichen.

E. Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest, bestehend aus dem Betrag für die feste, erfolgsunabhängige Vergütung, den Beträgen für etwaige sonstige Leistungen und den Höchstbeträgen der variablen Vergütung (Zufluss-Cap). Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde.

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für ein jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die mögliche

Kappung des die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt zu dem Zeitpunkt, in dem es grundsätzlich zum Zufluss bezüglich der variablen Vergütung käme.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 14.000.000,00 und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 11.000.000,00.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses der Aktie der HelloFresh SE erreicht werden kann. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der ganz überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form von langfristig variabler Vergütung durch virtuelle Optionen gewährt wird, deren Auszahlungsbetrag auf Null sinken kann (nämlich dann, wenn der Relevante Börsenkurs (wie nachfolgend definiert) niedriger, oder gleich, dem Ausübungspreis (wie nachfolgend definiert) ist und/oder die Erfolgsziele nicht erfüllt wurden).

Die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands kann sich anlässlich des Amtseintritts des betreffenden Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im zweiten Jahr nach der Bestellung zum Mitglied des Vorstands in Ausnahmefällen um bis zu EUR 2.000.000,00 erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des betroffenen Vorstandsmitglieds zur HelloFresh SE weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden.

F. Vergütungsbestandteile im Detail

1. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einem jährlichen Grundgehalt und Nebenleistungen (insbesondere Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und Aufwendungen) zusammen.

a. Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in der Regel in zwölf gleichen Raten zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt wird.

b. Nebenleistungen

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder übliche Nebenleistungen. Hiernach erhalten sie die Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken-

und Pflegeversicherung, höchstens jedoch bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragsatzes in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Bei im Ausland lebenden Vorstandsmitgliedern 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 Arbeitgeberbeiträge zur ausländischen Rentenversicherung, wenn und soweit diese nach dem anwendbaren Recht zwingend zu leisten sind.

Zudem erstattet die HelloFresh SE dem Vorstand Spesen und sonstige Aufwendungen, die im Rahmen der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft aufzubringen sind.

Weitere Nebenleistungen, wie beispielsweise Sachbezüge oder Budgets für Arbeitsmittel, können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden.

2. Sonstige Leistungen

Einem Vorstandsmitglied können anlässlich des Amtseintritts, der Verlängerung eines Vorstandsanstellungsvertrags oder für außerordentliche Leistungen in Ausnahmefällen sonstige Leistungen gewährt werden, beispielsweise Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des betreffenden Vorstandsmitglieds zur HelloFresh SE weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis, Sign-on Bonus, Umzugskostenerstattung oder Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der HelloFresh SE setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den *Restricted Stock Units* (RSUs), sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den Virtuellen Optionen, zusammen. Der Aufsichtsrat legt bei der Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Gesamtzuteilungsbetrag für die variable Vergütung fest. Die Allokation des Gesamtzuteilungsbetrags der variablen Vergütung kann gemäß zwei unterschiedlichen Alternativen erfolgen. Grundsätzlich allokiert sich der Gesamtzuteilungsbetrag der variablen Vergütung zu 25 % auf RSUs und zu 75 % auf Virtuelle Optionen. Für die letzten beiden vollen Geschäftsjahre eines Vorstandsanstellungsvertrags kann der Aufsichtsrat allerdings auch

entscheiden, den Gesamtzuteilungsbetrag der variablen Vergütung zu bis 40 % auf RSUs und bis zu 60 % auf Virtuelle Optionen zu allokalieren.

Die Auszahlung der langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteile hängt von der Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Nachhaltigkeitsziele („**ESG-Ziele**“) ab und leistet dadurch einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der HelloFresh SE 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.

a. Kurzfristig variable Vergütung (Restricted Stock Units, RSUs)

Den Mitgliedern des Vorstands werden als kurzfristig variable Vergütung *Restricted Stock Units* (RSUs) unter dem bei der Gesellschaft bestehenden *Restricted Stock Unit Program* („**RSUP**“) gewährt. Der vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegte Gesamtzuteilungsbetrag für die variable Vergütung allokaliert sich grundsätzlich zu 25 % auf RSUs. Für die letzten beiden vollen Geschäftsjahre eines Vorstandsstellungsvertrags kann der Aufsichtsrat allerdings auch entscheiden, den Gesamtzuteilungsbetrag der variablen Vergütung bis zu 40 % auf RSUs zu allokalieren.

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 Gewährungsvertrag festgelegt wird („**Grant Date**“) geteilt wird. Der Wert einer Aktie der HelloFresh SE am Gewährungstag entspricht dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der HelloFresh SE im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen, die dem Gewährungstag vorausgehen. Es werden nur ganze RSUs gewährt, keine Bruchteile; Bruchteile werden stets auf die nächste volle Zahl abgerundet.

RSUs werden ein Jahr nach dem Gewährungstag (Grant Date) unverfallbar. Unverfallbar gewordene RSUs berechtigen zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe des durchschnittlichen Schlusskurses der HelloFresh SE-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen nach Veröffentlichung (i) des Berichts über das erste Quartal der Gesellschaft, (ii) des Halbjahresberichts der Gesellschaft, (iii) des Berichts über das dritte Quartal der Gesellschaft oder (iv) des Geschäftsberichts der Gesellschaft. Die Erfüllung der RSUs erfolgt grundsätzlich in Form einer Barzahlung zu einem der folgenden Daten: nach Ablauf eines Zeitraums von zwölf Handelstagen nach Veröffentlichung (i) des nächsten Berichts über das erste Quartal der Gesellschaft, (ii) des

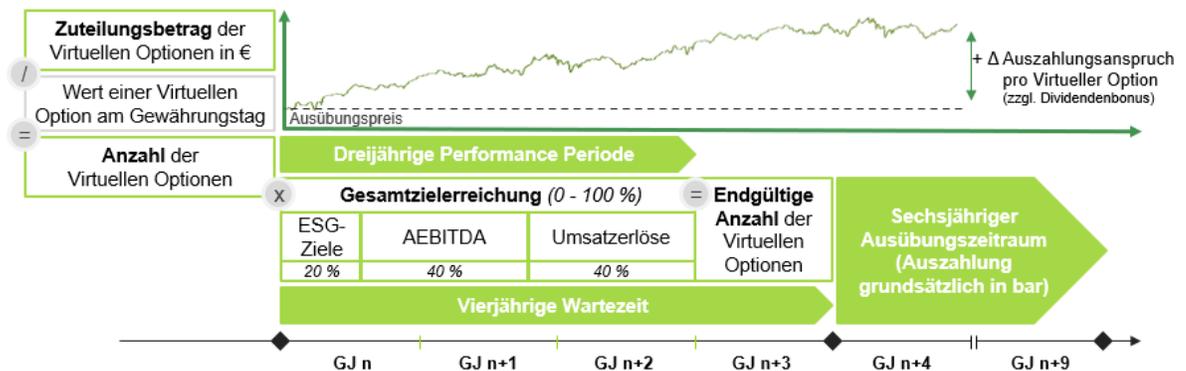
nächsten Halbjahresberichts der Gesellschaft, (iii) des nächsten Berichts über das dritte Quartal der Gesellschaft oder (iv) des nächsten Geschäftsberichts der Gesellschaft. Somit erfolgt die Erfüllung der RSUs in jedem Fall vor Ablauf des Geschäftsjahres, das auf das Geschäftsjahr folgt, in dem die RSUs unverfallbar geworden sind.

Die RSUs sehen keine spezifischen Leistungskriterien vor, die von den Mitgliedern des Vorstands erreicht werden müssen. Die rein aktienkursbasierte Struktur der RSUs trägt zu einer Ausrichtung der Interessen der Mitglieder des Vorstands an denen der Aktionäre der HelloFresh SE zu einer Förderung der Entwicklung und des Wachstums der HelloFresh SE und des HelloFresh-Konzerns bei.

b. Langfristig variable Vergütung (Virtuelle Optionen)

Die Struktur der langfristig variablen Vergütung in Form von Virtuellen Optionen ist in der nachfolgenden Illustration zusammengefasst:

Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen)



(i) Grundzüge der Virtuellen Optionen

Den Mitgliedern des Vorstands werden als langfristig variable Vergütung Virtuelle Optionen unter dem bei der Gesellschaft bestehenden virtuellen Aktienoptionsprogramm („VSOP“) gewährt. Der vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegte Gesamtzuteilungsbetrag für die variable Vergütung allokiert sich grundsätzlich zu 75 % auf Virtuelle Optionen. Für die letzten beiden vollen Geschäftsjahre eines Vorstandsanstellungsvertrags kann der Aufsichtsrat allerdings auch entscheiden, den Gesamtzuteilungsbetrag der variablen Vergütung bis zu 60 % auf Virtuelle Optionen zu allokiieren.

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 (Grant Date) geteilt wird, wobei der Wert einer Virtuellen Option am Gewährungstag nach allgemein anerkannten, marktgängigen Optionsbewertungsmethoden ermittelt wird (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). Die Virtuellen Optionen haben in diesem Fall einen Ausübungspreis („**Ausübungspreis**“), der entweder (i) dem Durchschnittskurs der Schlusskurse der Aktie der HelloFresh SE im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen, die dem Gewährungstag vorausgehen, oder (ii) einem Betrag in Euro entspricht, der in dem jeweiligen Gewährungsvertrag (Grant Agreement) festgelegt wird. Alternativ kann die Anzahl der zu gewährenden Virtuellen Optionen ermittelt werden, indem der Teilbetrag des Gesamtzuteilungsbetrags, der auf die Virtuellen Optionen entfällt, am Gewährungstag (Grant Date) durch einen in dem jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Wert einer Virtuellen Option geteilt wird. Als Ausübungspreis kann in diesem Fall auch ein im jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag festgelegter Preis zugrunde gelegt werden, wobei sich der festgelegte Ausübungspreis in diesem Fall jährlich um die langfristige, durchschnittliche Wertsteigerung des DAX erhöht. Der Aufsichtsrat kann allerdings in diesem Fall durch Beschluss entscheiden, dass nicht der im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegte Wert einer Virtuellen Option für die Ermittlung der Anzahl der zu gewährenden Virtuellen Optionen zugrunde zu legen ist und/oder nicht der in dem Vorstandsanstellungsvertrag festgelegte Ausübungspreis vereinbart wird, falls der Aufsichtsrat unter Anwendung seines Ermessens zu dem Ergebnis gelangt, dass der festgelegte Ausübungspreis und/oder der vereinbarte Wert einer Virtuellen Option dazu führen würde, dass die daraus resultierende Ziel-Gesamtvergütung nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, zur Lage oder Entwicklung der Gesellschaft oder dem Marktumfeld stünde und/oder nicht der üblichen Vergütung entsprechen würde bzw. keine besonderen Gründe gegeben sind, um von der üblichen Vergütung abzuweichen. Sollte der Aufsichtsrat einen solchen Beschluss fassen, wird er in diesem einen angemessenen Ausübungspreis und einen angemessenen Wert einer Virtuellen Option festlegen.

Die Ausübbarkeit der Virtuellen Optionen ist von bestimmten Bedingungen abhängig, wie etwa dem Erreichen bestimmter Erfolgsziele (*Performance Targets*) (hierzu

nachstehend unter Abschnitt F.3.b.(ii)) am Ende einer etwa dreijährigen Periode nach dem Gewährungstag (Grant Date). Nach Ablauf dieser etwa dreijährigen Periode ermittelt der Aufsichtsrat, ob und in welcher Höhe die Erfolgsziele erreicht wurden. Basierend auf dem Gesamtzieleerreichungsgrad 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 Gesamtzieleerreichungsgrad, der sich maximal auf 100 % beläuft, multipliziert. Mithin ist die endgültige Zahl Virtueller Optionen auf 100 % der ursprünglich gewährten Virtuellen Optionen begrenzt (Obergrenze).

Neben dem Erreichen bestimmter Erfolgsziele sind die Virtuellen Optionen nur ausübbar, wenn eine Wartezeit von vier Jahren nach dem Gewährungstag (Grant Date) abgelaufen ist und die Virtuellen Optionen unverfallbar geworden sind. Die Virtuellen Optionen können ferner nur innerhalb eines festgelegten Ausübungszeitraums von zwölf Handelstagen nach der Veröffentlichung (i) eines Berichts über das erste Quartal der Gesellschaft, (ii) eines Halbjahresberichts der Gesellschaft, (iii) eines Berichts über das dritte Quartal der Gesellschaft oder (iv) eines Geschäftsberichts der Gesellschaft ausgeübt werden. Virtuelle Optionen verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Jahren nach Ablauf der Wartefrist ausgeübt wurden. Die Erfüllung der Virtuellen Optionen erfolgt grundsätzlich in Form einer Barzahlung in Höhe desjenigen Betrags, um den der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der HelloFresh SE-Aktie an der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen des Ausübungszeitraums, in dem Virtuelle Optionen ausgeübt werden („**Relevanter Börsenkurs**“), den Ausübungspreis (wie oben definiert) übersteigt. Die Gesellschaft ist ferner berechtigt, ganz oder teilweise anstelle der Barzahlung neue oder eigene Aktien der HelloFresh SE zu liefern.

Von einem Vorstandsmitglied gehaltene Virtuelle Optionen, die unverfallbar sind, aber noch nicht ausgeübt wurden, gewähren grundsätzlich das Recht auf einen Dividendenbonus, allerdings nur, wenn die Hauptversammlung der HelloFresh SE die Ausschüttung einer Dividende beschließt. Der Dividendenbonus berechnet sich wie folgt:

$$\left[\frac{\text{aktueller Marktwert einer HelloFresh-Aktie} - \text{Ausübungspreis je Virtueller Option}}{\text{aktueller Marktwert einer HelloFresh-Aktie}} \right] \times \text{Anzahl Virtueller Optionen (unverfallbar und noch nicht ausgeübt)} \times \text{Höhe der ausgezahlten Dividende pro HelloFresh-Aktie.}$$

(ii) Leistungskriterien der Virtuellen Optionen

Die Ausübung der Virtuellen Optionen ist an finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien (ESG-Ziele) geknüpft. Zudem hat die Höhe des Aktienkurses der HelloFresh SE Einfluss auf die Höhe des Auszahlungsbetrags einer Virtuellen Option.

Die finanziellen Leistungskriterien sind (i) Umsatzerlöse („**Umsatzerlöse**“) und (ii) bereinigtes Ergebnis („**AEBITDA**“). Die Definitionen Umsatzerlöse und AEBITDA entsprechen jeweils denjenigen, die von der Gesellschaft in ihrem jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlicht werden. Die finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA fördern die Geschäftsstrategie der Gesellschaft und tragen zum langfristigen Erfolg der Gesellschaft bei. 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 zugrunde liegenden operativen Rentabilität. Die finanziellen Leistungskriterien fördern eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung und gleichen die Ziele der Vorstandsvergütung an die Interessen der Aktionäre an.

Um einen nachhaltigen und langfristigen Erfolg der HelloFresh SE zu gewährleisten, macht der Aufsichtsrat die Ausübung der Virtuellen Optionen zusätzlich von der Erreichung der folgenden ESG-Ziele, als nicht finanzielle Leistungskriterien, abhängig: (i) Reduktion der von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produzierten Lebensmittelabfällen, die auf Mülldeponien oder durch Verbrennung entsorgt werden, pro Euro Umsatz („**Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz**“) und (ii) Reduktion von CO₂-Emissionen, die von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produziert werden, pro Euro Umsatz („**CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz**“). Die Integration von ESG-Zielen in die Vergütungsstruktur incentiviert die Vorstände zu nachhaltigem und zukunftsorientiertem Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und die Umwelt im Ganzen an. Der Aufsichtsrat behält sich vor, bei Bedarf andere ESG-Ziele zu benennen und die derzeitigen ESG-Ziele auszutauschen.

Virtuelle Optionen dürfen nur ausgeübt werden, wenn die vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele für die Leistungskriterien Umsatzerlöse, AEBITDA und die beiden ESG-Ziele erreicht wurden. Die Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA weisen jeweils eine Gewichtung von 40 % auf. Die nicht finanziellen ESG-Ziele Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz und CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz weisen jeweils eine Gewichtung von 10 % auf. Der Aufsichtsrat legt jeweils

bis spätestens zum Ablauf des ersten Quartals des Jahres, in dem Virtuelle Optionen gewährt werden, die Minimal- und Maximalwerte für die Erfolgsziele Umsatzerlöse, AEBITDA, Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz und CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz fest, die in dem übernächsten Jahr nach der Gewährung der Virtuellen Optionen erreicht werden müssen.

Der Aufsichtsrat kann nach seinem Ermessen die finanziellen und nicht finanziellen 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.

Nach Ablauf der etwa dreijährigen Performance Periode 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 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.

Die Gesamtzielerreichung entspricht der Summe des Zielerreichungsgrads der Umsatzerlöse, des Zielerreichungsgrads bezüglich des AEBITDA, des Zielerreichungsgrads der Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz und des Zielerreichungsgrads der CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz, d.h. die prozentualen Zielerreichungswerte für jedes der Erfolgsziele werden basierend auf ihrer Gewichtung an der Gesamtzielerreichung (jeweils 40 % für die finanziellen Ziele und jeweils 10 % für die nicht finanziellen Ziele) 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.

Der Auszahlungsbetrag je Virtueller Option ist zusätzlich – aus den oben genannten Gründen – vom Aktienkurs als weiteres Leistungskriterium der HelloFresh SE abhängig. Die aktienkursbasierte Ausgestaltung der Virtuellen Optionen dient ebenfalls der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung und gleicht die Ziele der Vorstandsvergütung an die Interessen der Aktionäre an.

4. Share Ownership Guidelines für den Vorstand

Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich verpflichtet, innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren seit dem Datum des Wirksamwerdens eines Vorstandsanstellungsvertrags oder eines etwaigen Verlängerungsvertrags Aktien der HelloFresh SE im Gegenwert eines jeweiligen jährlichen Grundgehalts (brutto) auf eigene Rechnung zu erwerben und für die Dauer ihrer Vorstandstätigkeit zu halten. Aktien der HelloFresh SE, die von den Mitgliedern des Vorstands bereits gehalten werden, werden auf diese Verpflichtung angerechnet.

G. Compliance und Performance Malus / Clawback

Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen die Pflichten aus § 93 AktG, dem Vorstandsanstellungsvertrag oder gegen interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen, wobei der jeweilige Verstoß so schwerwiegend zu sein hat, dass der Aufsichtsrat zum Widerruf der Bestellung des Vorstands berechtigt ist, kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen noch nicht ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten (Malus). Ferner kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen bereits ausgezahlte variable Vergütungen in solchen Fällen ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback).

Ferner sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, wenn sich nach Auszahlung herausstellt, dass die Berechnungsgrundlage für den Zahlungsbetrag, insbesondere im Geschäftsbericht oder im Nachhaltigkeitsbericht unrichtig war und gemäß der geltenden Prüfungsstandards berichtigt werden muss (Clawback). Die Rückzahlung hat in Höhe des Betrags zu erfolgen, der dem Vorstand im Vergleich zur Zugrundelegung der richtigen Berechnungsgrundlage zuviel ausgezahlt wurde.

H. Laufzeit, Vorzeitige Beendigung, Arbeitsunfähigkeit

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE werden jeweils für die Dauer ihrer Bestellung geschlossen. Für den Fall der Wiederbestellung und einer Verlängerung der Amtszeit gelten die Vorstandsanstellungsverträge jeweils bis zum Ablauf der neuen Amtszeit fort, es sei denn, die Gesellschaft und das jeweilige Vorstandsmitglied treffen im Zusammenhang mit der Wiederbestellung abweichende oder ergänzende Vereinbarungen.

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsmandats, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, endet auch der jeweilige Vorstandsanstellungsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Falle der Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Dienstverhinderung wird dem Vorstand sein Grundgehalt längstens bis zur Beendigung seines Anstellungsvertrags gezahlt.

Wird ein Mitglied des Vorstands während der Laufzeit seines Anstellungsvertrags auf Dauer berufsunfähig, endet sein Anstellungsvertrag zum Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds (einschließlich einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags) sollen Zahlungen der Gesellschaft einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütung) nicht überschreiten (Abfindungs-Cap), und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Ziel-Gesamtvergütung des vorherigen vollen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Ziel-Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, ist die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Die Berechtigung zur Auszahlung der RSUs und der Virtuellen Optionen im Fall der Beendigung des Vorstandsmandats wird grundsätzlich durch das jeweilige RSU-Programm und das jeweilige Virtuelle Optionsprogramm bzw. die jeweiligen Gewährungsverträge geregelt, die übliche *Good Leaver* und *Bad Leaver* Klauseln enthalten.

I. Kontrollwechsel

Um zu gewährleisten, dass das betreffende Vorstandsmitglied einen etwaigen Kontrollwechsel ausschließlich im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre beurteilt und das Verhalten des Vorstandsmitglieds nicht von der Sorge um wirtschaftliche Nachteile als Folge eines Kontrollwechsels geleitet wird, kann der Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands ein einmaliges Sonderkündigungsrecht in den jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag vereinbaren. Sofern ein solches Sonderkündigungsrecht vereinbart wird, haben die Mitglieder des Vorstands das Recht, ihren Anstellungsvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt als Vorstand zum Beendigungstermin niederzulegen. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn

- (i) ein Dritter allein oder aufgrund einer Zurechnung nach § 30 WpÜG mindestens 30 % der Stimmrechte an der HelloFresh SE erwirbt (§ 29 Abs. 2 WpÜG),
- (ii) ein Dritter alleine oder im Zusammenwirken mit anderen alle oder alle wesentlichen Vermögensgegenstände der HelloFresh SE erwirbt oder
- (iii) die HelloFresh SE auf einen Dritten oder mit einem Dritten verschmolzen oder in einer ähnlichen Weise mit einem Dritten zusammengeführt wird, wobei „Dritter“ im Sinne dieser Regelung nicht direkte oder indirekte Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind (nachfolgend jeweils „**Kontrollwechsel**“).

Das Sonderkündigungsrecht kann nur innerhalb von zwei Monaten ab dem Vollzug eines Kontrollwechsels ausgeübt werden. Sollte das Sonderkündigungsrecht ausgeübt werden, ist die Höhe der Abfindungszahlung auf den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütung) begrenzt (Abfindungs-Cap) und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

J. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorsehen, wonach es den Mitgliedern des Vorstands nach Beendigung des Vertrags für einen bestimmten Zeitraum untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. Die HelloFresh SE leistet in einem solchen Fall den Mitgliedern des Vorstands für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der vom Vorstand zuletzt bezogenen und auf einen Monat entfallenden Festvergütung. Auf die Karenzentschädigung wird eine eventuelle Abfindungszahlung angerechnet. Die Gesellschaft kann durch schriftliche Erklärung jederzeit auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten mit der Wirkung, dass sie mit Ablauf von sechs Monaten ab der Erklärung von der Zahlung der Karenzentschädigung frei wird.

K. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Den Mitgliedern des Vorstands ist während der Dauer ihres Amtes grundsätzlich jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit untersagt, soweit diese nicht im Auftrag oder mit schriftlicher Einwilligung der Gesellschaft erfolgt. Veröffentlichungen und Vorträge, welche nicht den Tätigkeitsbereich der Gesellschaft betreffen, sowie die Übernahme von Ämtern in Aufsichtsgremien anderer Unternehmen und Ehrenämtern in Organisationen, soweit die Gesellschaft dort nicht selbst Mitglied ist, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Aufsichtsrat.

Sofern Vorstandsmitglieder Organe oder Organmitglieder einer Tochtergesellschaft der HelloFresh SE sind, wird für diese Tätigkeit keine gesonderte Vergütung gewährt. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

L. Außerordentliche Entwicklungen

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile einschließlich der variablen Vergütungsbestandteile, das Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander, die Kriterien für die Zielerreichung, die jeweiligen Auszahlungsbeträge und die Auszahlungszeitpunkte anzupassen, sofern die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten wird.

Außerordentliche Entwicklungen liegen vor, wenn Umstände eingetreten sind oder mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten werden, die bei der Festlegung der Ziele für die langfristig variablen

Vergütungsbestandteile nicht vorhergesehen werden konnten und die sich erheblich auf die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands auswirken. In Betracht kommen insbesondere wesentliche Akquisitionen, der Verkauf wesentlicher Teile der HelloFresh SE, wesentliche Änderungen der zugrundeliegenden Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften, Naturkatastrophen, Pandemien oder vergleichbare Tatbestände. Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat unter anderem, inwieweit die HelloFresh SE, die Aktionäre und die Mitarbeiter von den außergewöhnlichen Entwicklungen betroffen sind oder betroffen sein werden.

M. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, so etwa im Falle einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise oder im Falle von Änderungen in den regulatorischen Rahmenbedingungen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands muss auch im Fall einer Abweichung von diesem Vorstandsvergütungssystem auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung des Vorstands berücksichtigen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die Höhe der Vergütung, die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile und die Leistungskriterien. Der Aufsichtsrat kann in diesen Fällen auch neue Vergütungsbestandteile einführen. Die Abweichung vom Vergütungssystem erfordert einen Beschluss des Aufsichtsrats, der auch die zur Abweichung führenden Umstände feststellt.