

## Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der HelloFresh SE erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

1. Die HelloFresh SE (nachfolgend auch die „**Gesellschaft**“) hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2019 – vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen – den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Kodex-Fassung vom 7. Februar 2017 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 und in der berichtigten Fassung veröffentlicht im Bundesanzeiger am 19. Mai 2017) („**Kodex 2017**“) entsprochen:

- ZIFFER 3.8 SATZ 5 KODEX 2017: SELBSTBEHALT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Ziffer 3.8 Satz 5 des Kodex 2017 empfiehlt, dass in einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vereinbart werden soll. Die D&O-Versicherung der Gesellschaft sieht für die Aufsichtsratsmitglieder einen solchen Selbstbehalt nicht vor, weil die Mitglieder des Aufsichtsrats diesen Anreiz nicht benötigen, um ihren Sorgfaltspflichten in hinreichendem Maße nachzukommen.

- ZIFFER 4.1.3 SATZ 3 KODEX 2017: BESCHÄFTIGTEN SOLL DIE MÖGLICHKEIT ZU HINWEISEN AUF RECHTSVERSTÖßE IM UNTERNEHMEN GEGEBEN WERDEN

Ziffer 4.1.3 Satz 3 des Kodex 2017 empfiehlt, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Die Gesellschaft hat bereits verschiedene Maßnahmen getroffen, die eine Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Unternehmen sicherstellen sollen. Die spezifische Empfehlung des Kodex 2017 wurde jedoch bislang nicht umgesetzt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass derzeit ausreichende Möglichkeiten zur Meldung von Rechtsverstößen im Unternehmen vorhanden sind.

- ZIFFER 4.2.3 SÄTZE 7, 12, 14 UND 15 KODEX 2017: BETRAGSMÄßIGE HÖCHSTGRENZEN FÜR DIE VERGÜTUNG

Gemäß Ziffer 4.2.3 Satz 7 Kodex 2017 soll die Vergütung für ein Vorstandsmitglied sowohl insgesamt als auch hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Zahlungen (einschließlich Nebenleistungen) an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen nach Ziffer 4.2.3 Satz 12 Kodex 2017 den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Nach Ziffer 4.2.3 Satz 14 Kodex 2017 soll für die Berechnung des Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Darüber hinaus empfiehlt Ziffer 4.2.3 Satz 15 Kodex 2017, dass eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen soll.

Die derzeitigen Vorstandsverträge sehen weder für die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt noch hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen vor. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Natur variabler Vergütungsbestandteile eine Festsetzung von Höchstgrenzen für diese Vergütungsform verbietet. Das Primärziel variabler Vergütung ist die Schaffung von Shareholder Value für die Aktionäre. Dieses Ziel wird aber untergraben, wenn der variable Teil der Vergütung betragsmäßig begrenzt wäre. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass das Management von jeder Wertsteigerung der Gesellschaft in gleicher Weise profitieren sollte wie jeder andere Aktionär.

Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge keinen Abfindungs-Cap im Sinne der Ziffer 4.2.3 Satz 12 Kodex 2017 für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels erhält das Vorstandsmitglied 75 % seiner verbleibenden festgeschriebenen Festvergütung. Weitere Abfindungs-Caps gelangen im Falle eines Kontrollwechsels allerdings nicht zur Anwendung. Da es mitunter außerhalb des Einflussbereichs des einzelnen Vorstandsmitglieds liegen kann, ob das Anstellungsverhältnis vorzeitig beendet wird oder ein Kontrollwechsel eintritt, ist es nach Auffassung des Aufsichtsrates im Falle der vorzeitigen Beendigung nicht angemessen, eine Höchstgrenze festzulegen, und stellt sich eine Höchstgrenze von 75 % im Fall des Kontrollwechsels als ausreichend dar.

- ZIFFER 4.2.3 SATZ 9 KODEX 2017: EINE NACHTRÄGLICHE ÄNDERUNG DER ERFOLGSZIELE ODER DER VERGLEICHSPARAMETER VARIABLER VERGÜTUNGSTEILE SOLL AUSGESCHLOSSEN SEIN

Ziffer 4.2.3 Satz 9 Kodex 2017 empfiehlt, dass eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter variabler Vergütungsteile ausgeschlossen sein soll. In Anbetracht des frühen Stadiums der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft konnte und kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen zu einem späteren Zeitpunkt die Erfolgsziele der virtuellen Aktienoptionsprogramme der Gesellschaft („Virtual Stock Option Program 2018“ und/oder „Virtual Stock Option Program 2019“) nach unten anpassen, wenn sich der aktuelle Geschäftsausblick bedeutend von der erwarteten Geschäftsentwicklung in dem Zeitpunkt unterscheidet, als diese Erfolgsziele festgelegt wurden. Die Gesellschaft hat diese Regelung getroffen, da sie derzeit noch ein vergleichsweise junges Unternehmen ist, das in einem verhältnismäßig neuen Markt agiert und dessen Geschäftsentwicklung daher schwer zu prognostizieren ist.

- ZIFFER 4.2.5 SÄTZE 5 UND 6 KODEX 2017: INDIVIDUELLE OFFENLEGUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

Gemäß Ziffer 4.2.5 Sätze 5 und 6 Kodex 2017 soll im Vergütungsbericht die Gesamtvergütung eines jeden Mitglieds des Vorstands auf individueller Basis offengelegt werden, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, die gewährt und bezogen wurden. Es sollen die dem Kodex beigefügten Mustertabellen verwendet werden, um die Informationen offen zu legen.

In Übereinstimmung mit dem Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 11. Oktober 2017 unterbleibt die individuelle Offenlegung der Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands und daher erfolgt auch keine Verwendung der Mustertabellen.

2. Die HelloFresh SE entspricht – vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen – sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) („**Kodex 2020**“) und beabsichtigt ihnen in diesem Umfang auch zukünftig zu entsprechen:

- EMPFEHLUNG A.2 SATZ 2 KODEX 2020: BESCHÄFTIGTEN SOLL DIE MÖGLICHKEIT ZU HINWEISEN AUF RECHTSVERSTÖßE IM UNTERNEHMEN GEGEBEN WERDEN

Empfehlung A.2 Satz 2 des Kodex 2020 sieht vor, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Die Gesellschaft hat bereits verschiedene Maßnahmen getroffen, die eine Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Unternehmen sicherstellen sollen. Die spezifische Empfehlung des Kodex 2020 wurde bislang jedoch noch nicht umgesetzt. Die Gesellschaft beabsichtigt allerdings, die Empfehlung alsbald umzusetzen und ihr in Zukunft zu entsprechen.

- EMPFEHLUNG B.3 KODEX 2020: DIE ERSTBESTELLUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN SOLL FÜR LÄNGSTENS DREI JAHRE ERFOLGEN

Empfehlung B.3 des Kodex 2020 sieht vor, dass die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen soll. Die Erstbestellung des Mitglieds des Vorstands Herrn Edward Boyes (*Chief Commercial Officer*) erfolgte für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. März 2024, mithin für einen Zeitraum von mehr als drei Jahren. Herr Boyes ist bereits seit dem Jahr 2012 für die HelloFresh Gruppe tätig. Von März 2016 bis Dezember 2019 war Herr Boyes *Chief Executive Officer* (CEO) der bedeutendsten US-amerikanischen Tochtergesellschaft der Gesellschaft (zwischen März 2016 und November 2016 war er Co-CEO und anschließend alleiniger CEO). Der Aufsichtsrat war daher der Auffassung, dass es nicht erforderlich ist, die Erstbestellung von Herrn Boyes zum Mitglied des Vorstands auf einen Zeitraum von drei Jahren zu begrenzen.

- EMPFEHLUNGEN G.I ff. KODEX 2020: VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Abschnitt G.I. des Kodex 2020 enthält neue Empfehlungen hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Entsprechend der Begründung des Kodex 2020 und den Übergangsvorschriften des deutschen Aktiengesetzes zu den Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), mit denen die neuen Empfehlungen des Kodex 2020 verknüpft sind, wurden die neuen Empfehlungen des Kodex 2020 in den bestehenden Vorstandsverträgen bisher nicht berücksichtigt. Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft werden der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE vorschlagen, das im Grundsatz die neuen Empfehlungen des Kodex 2020 berücksichtigt, von denen aber in begründeten Fällen abgewichen

werden kann, und das für alle Dienstverträge mit Mitgliedern des Vorstands der HelloFresh SE gilt, die nach der Hauptversammlung 2021 geschlossen oder verlängert werden.

Berlin, im Dezember 2020

Vorstand der  
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der  
HelloFresh SE

\* \* \* \* \*