

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 hat das ihr erstmals vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nicht gebilligt. Daher hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem überprüft und nach Auswertung der Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre sowie nach Rücksprache mit Stimmrechtsberatern und unter Einbeziehung externer Vergütungsberater überarbeitet.

Im Rahmen der Überarbeitung wurden insbesondere folgende Änderungen an dem Vergütungssystem vorgenommen:

1. Für die kurzfristige variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* („RSUs“) wurden die finanziellen Erfolgsziele Umsatzerlöse und bereinigtes EBITDA aufgenommen;
2. Ein Ermessen des Aufsichtsrats zur Herabsetzung der Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung oder für die langfristige variable Vergütung in Form von *Virtual Stock Options* („Virtuellen Optionen“) ist nicht mehr vorgesehen;
3. Die Möglichkeit, sonstige Leistungen zu gewähren, wurde beschränkt auf einen anlässlich des Amtsantritts neuer Vorstandsmitglieder gewährten Ausgleich für weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis; Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen sind nicht mehr vorgesehen;
4. Zusätzlich zu der auf die Gesamtvergütung bezogene Begrenzung (Maximalvergütung) wurden ausdrückliche Höchstgrenzen sowohl für die kurzfristige variable Vergütung als auch für die langfristige variable Vergütung aufgenommen.

Nach dem überarbeiteten Vergütungssystem besteht die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder damit aus (i) einer vergleichsweise moderaten Festvergütung, (ii) einer der Höhe nach begrenzten erfolgsabhängigen kurzfristigen variablen Vergütung in Form von RSUs (grundsätzlich 25 % der variablen Zielvergütung) und (iii) einer ebenfalls der Höhe nach begrenzten und ebenfalls erfolgsabhängigen langfristigen variablen Vergütung in Form von Virtuellen Optionen (grundsätzlich 75 % der variablen Zielvergütung). Dadurch stellt das überarbeitete Vergütungssystem eine Vorstandsvergütung sicher, (1) deren aktienkursbasierte variable Vergütung aus RSUs und Virtuellen Optionen den Großteil der Gesamtzielvergütung ausmacht und damit unmittelbar an die Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt ist, wodurch sich ein Interessengleichlauf mit den Aktionären ergibt, (2) deren Zielgesamtvergütung im Einklang mit relevanten Vergleichsunternehmen steht (vgl. Abschnitt II.2.c) der Anlage zu Tagesordnungspunkt 7 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder): Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE; die zuletzt konkret herangezogenen Vergleichsgruppen sind im Abschnitt II.1.a)aa) der Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021) beschrieben), und (3) deren variable Vergütung aus denselben aktienbasierten Instrumenten (RSUs, Virtuelle Optionen) besteht, die auch konzernweit für Mitarbeiter verwendet werden,

wodurch insgesamt die Fokussierung auf die Steigerung des Unternehmenswerts gewährleistet ist und ein Gleichlauf der Vergütungsanreize mit den Interessen der Aktionäre sichergestellt wird.

Der Aufsichtsrat schlägt daher – gestützt auf die Empfehlung des Vergütungsausschusses – vor, das im Abschnitt II.2 (*Anlage zu Tagesordnungspunkt 7 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder)*) wiedergegebene, vom Aufsichtsrat überprüfte und überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

(...)

II. Berichte und Anlagen zu Tagesordnungspunkten 6 und 7

2. Anlage zu Tagesordnungspunkt 7 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder): Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE

a) Grundzüge des Vergütungssystems

Die Geschäftsstrategie der Gesellschaft besteht darin, sich vor allem durch den Verkauf von Meal Kits als führendes Food Solutions-Unternehmen zu etablieren, und dies in einer Form zu tun, die nachhaltiger ist als andere Alternativen, wie z.B. Supermärkte. Als Erfolgsmaßstab bei der Umsetzung dieser Strategie betrachtet die Gesellschaft daher vor allem ihr mehrjähriges Umsatzwachstum, ihre Profitabilität (gemessen als bereinigtes EBITDA (AEBITDA)), ihren Fortschritt bei der Verringerung von Lebensmittelabfällen und CO₂-Ausstoß sowie die langfristige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. Sämtliche dieser Komponenten sind als Erfolgsziele oder als Maßstab der Wertentwicklung sowohl der kurzfristigen als auch der langfristigen aktienbasierten variablen Vergütung in das Vergütungssystem des Vorstandes eingeflossen, wie im Folgenden näher erläutert wird.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands vor allem an zwei wichtigen Zielen: (1) einer starken Gewichtung der Gesamtvergütung in Richtung einer langfristigen leistungs- und aktienkursabhängigen Vergütungskomponente, deren Ziel es ist, eine größtmögliche Interessensübereinstimmung zwischen langfristiger Unternehmenswertsteigerung und Vorstandsvergütung herzustellen, sowie (2) einem klaren „Co-ownership“-Ansatz, wonach sämtliche Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, mindestens den Wert eines Bruttojahresgrundgehalts (was etwa zwei Nettojahresgrundgehältern entspricht) in Aktien der Gesellschaft investiert zu haben.

Um die genannten Ziele effektiv umzusetzen und sicherzustellen, dass sich die Gesamtvergütung der Vorstände im Rahmen der Vergütung vergleichbarer Unternehmen hält, hat sich der Aufsichtsrat vom Vergütungsspezialisten hkp beraten lassen, der unter anderem ein Benchmarking der Vorstandsvergütung, inklusive der einzelnen Komponenten, mit einer Gruppe von internationalen Vergleichsunternehmen („**Industry Peer Group**“) vorgenommen hat. Dabei sind stichtagsbezogene

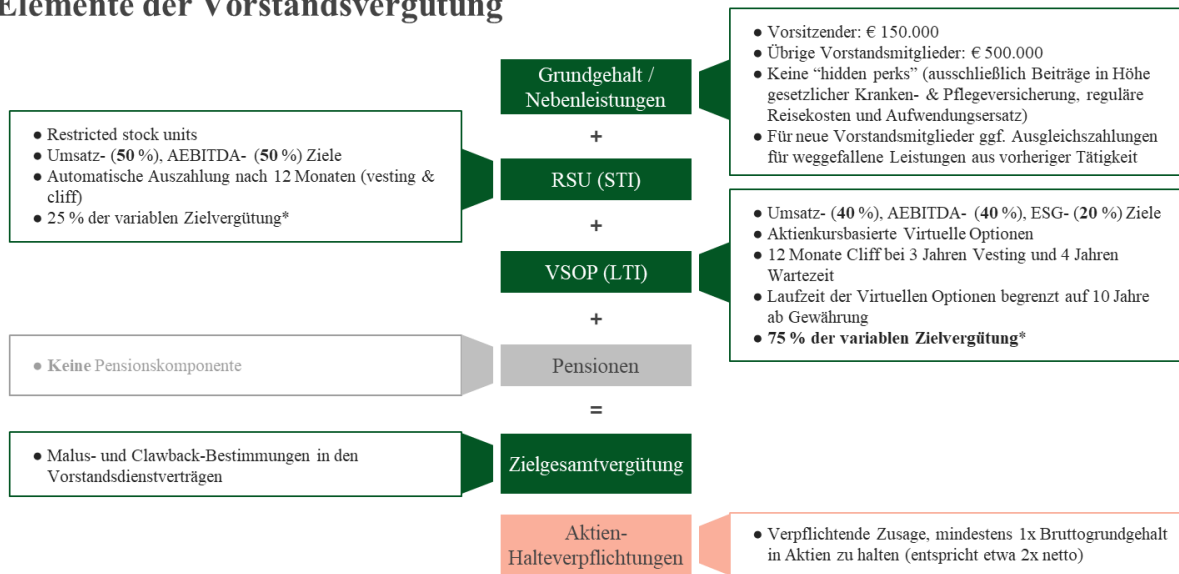
Unterschiede innerhalb der Vergleichsgruppe in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung berücksichtigt worden.

Nach dem von hkp erarbeiteten Benchmarking liegt das Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden Dominik Richter in den unteren 20 % und das Grundgehalt der übrigen Vorstandsmitglieder im Mittelfeld (6. Dezil) der Industry Peer Group. Die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden liegt etwa in der Mitte der Industry Peer Group, während die Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder etwas unterhalb der Mitte der Industry Peer Group einzuordnen ist. Insgesamt liegt die Vergütung sämtlicher Vorstandsmitglieder unterhalb des Rangs, den HelloFresh aufgrund seines stichtagsbezogenen Umsatzes, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung relativ zu der Industry Peer Group einnimmt.

Durch die Aufteilung der Vergütung in (i) eine vergleichsweise moderate Festvergütung, (ii) eine erfolgsabhängige kurzfristige variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* („**RSUs**“) und (iii) eine erfolgsabhängige langfristige variable Vergütung in Form von virtuellen Optionen („**Virtuelle Optionen**“), welche den Großteil der Gesamtvergütung ausmacht, schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Leistung des Gesamtvorstands, der Position der einzelnen Vorstandsmitglieder und dem Geschäftserfolg der HelloFresh SE. Zudem hängt der Wert der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder direkt vom Aktienkurs der Gesellschaft bei Auszahlung ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre. Die Integration von nichtfinanziellen Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („**ESG-Ziele**“) als Bestandteile der Vergütungsstruktur incentiviert zudem ein ESG-nachhaltiges und -zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie die Umwelt im Ganzen an.

Die nachfolgende Graphik fasst die verschiedenen Komponenten der Vorstandsvergütung zusammen:

Elemente der Vorstandsvergütung



*Das vorgesehene Verhältnis zwischen kurzfristiger (STI) und langfristiger (LTI) Vergütung kann sich in den letzten beiden Jahren der Bestellung angesichts des Vesting-Zeitraums auf 40:60 ändern

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 II.2.a). dargestellten Grundsätzen sowie den jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) 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, sowie der Überprüfung und Überarbeitung dieses Vergütungssystems den externen Vergütungsexperten hkp beigezogen und hierbei auf die Einhaltung der vorstehenden Grundsätze geachtet.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat mit Unterstützung seines Vergütungsausschusses 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.

Dieses Vergütungssystem einschließlich der im Abschnitt II.2.n) dargestellten wesentlichen Änderungen ist auf alle seit dem 3. April 2022 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge anwendbar. Für bestehende Vorstandsanstellungsverträge gilt im Einklang mit den Vorgaben des § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG und des DCGK die bisherige Vergütungspraxis fort.

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.

aa) 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 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. Die Vergleichsgruppen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

bb) 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 Vorstandsansetzungsverträge 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 Gesamtbelegschaft des HelloFresh-Konzerns, sowie die Entwicklung der vorstehenden Vergleichsgruppen im Zeitverlauf.

cc) 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 Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Aufwendungen). Die kurzfristige variable Vergütung besteht aus RSUs, die langfristige variable Vergütung aus Virtuellen Optionen.

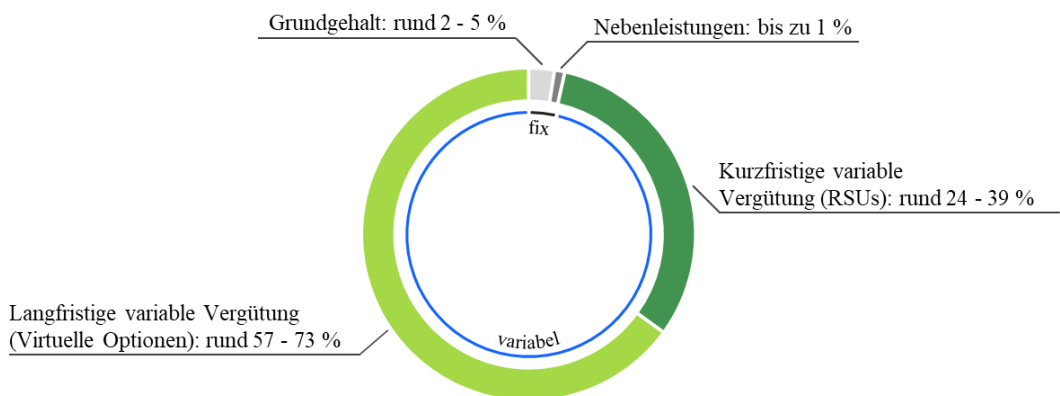
Die nachfolgende Graphik fasst die verschiedenen Komponenten des Vergütungssystems zusammen:

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) ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50 % Umsatzerlöse ▪ 50 % AEBITDA ▪ Zielerreichung: 0 - 100 % ▪ Performance-Periode: Ein Jahr
	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: Übernächstes Jahr nach Gewährung ▪ Wartezeit: Vier Jahre ▪ Ausübungszeitraum: Sechs Jahre
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 für neue Vorstandsmitglieder um bis zu 2.000.000 EUR erhöhen
	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung zum Kauf und/oder 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 vergütet ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit zur Gewährung von Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für weggefallene Leistungen aus vorherigem Anstellungsverhältnis

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. Insbesondere aufgrund der Abhängigkeit der variablen Vergütung von Erfolgszielen und der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft kann die tatsächlich ausgezahlte Gesamtvergütung sowohl nach unten als auch nach oben erheblich von der Ziel-Gesamtvergütung abweichen. Dabei ist eine Abweichung nach oben sowohl durch die Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) als auch die zusätzlichen Grenzen für die kurzfristige variable Vergütung und für die langfristige variable Vergütung beschränkt.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für den Vorstandsvorsitzenden wie folgt zusammen:

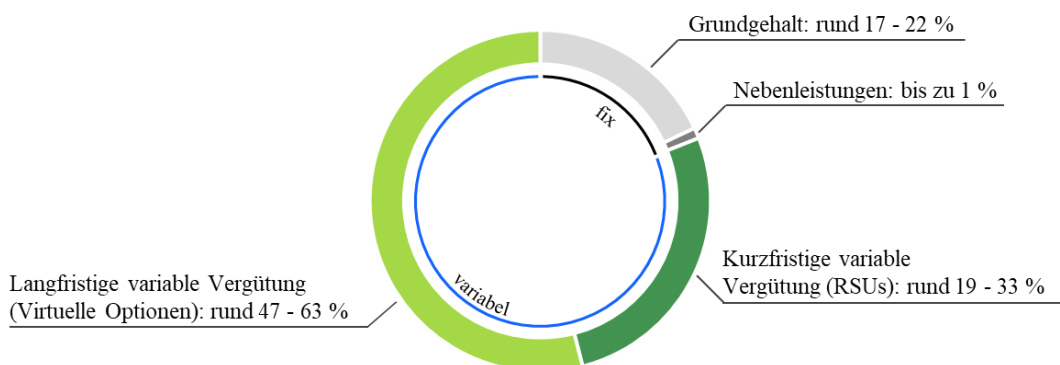
Ziel-Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden



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 kurzfristige variable Vergütung (RSUs) entspricht zwischen rund 24 % und 39 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, während der Anteil der langfristigen 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:

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 kurzfristige variable Vergütung (RSUs) entspricht zwischen rund 19 % und 33 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder, während der Anteil der langfristigen 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 langfristiger 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 neuen Vorstandsmitglied anlässlich des Amtsantritts sonstige Leistungen in Form von Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des neuen Vorstandsmitglieds zur HelloFresh SE weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen bestehender Vorstandsmitglieder sind nicht vorgesehen.

Die Vorstandsanstellungsverträge können zudem Regelungen enthalten, wonach sich die Ziel-Gesamtvergütung nach einer bestimmten Zeit und im Fall des Eintretens bestimmter Voraussetzungen während der Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge 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 Art. 5 SE-VO in Verbindung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Diese bezieht sich auf den Gesamtbetrag der tatsächlich ausgezahlten festen, erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundgehalt), Nebenleistungen, etwaiger sonstiger Leistungen und der variablen Vergütung (Zufluss-Cap). Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird.

Die Maximalvergütung 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, der zu einem entsprechenden Wertzuwachs der Aktionäre führen würde. Bei ihrer Festsetzung wurde auch berücksichtigt, dass der ganz überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form von variabler Vergütung gewährt wird, deren Auszahlungsbetrag vollständig ausfällt, sofern die Erfolgsziele nicht in Höhe des Mindestwerts erfüllt werden oder, im Fall der langfristigen Virtuellen Optionen, der relevante Börsenkurs bei Ausübung den Ausübungspreis nicht übersteigt. Zudem übertrifft der Anteil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung insbesondere bei dem Vorstandsvorsitzenden den durchschnittlichen Anteil variabler Vergütung relevanter Vergleichsunternehmen deutlich. Insofern folgt die Maximalvergütung einer Balance aus Chancen und Risiken.

Die Maximalvergütung kann sich anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im darauffolgenden Jahr in Ausnahmefällen um bis zu EUR 2.000.000,00 erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied Ausgleichszahlungen für anlässlich seines Wechsels zur HelloFresh SE weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden.

Zusätzlich zu der Maximalvergütung bestehen Höchstgrenzen für die Auszahlungsbeträge im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung. Die kurzfristige variable Vergütung ist auf 150 % des auf sie entfallenden Zielbetrags begrenzt, während die langfristige variable Vergütung auf den Differenzbetrag aus Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung beschränkt ist.

f) Vergütungsbestandteile im Detail

aa) Feste Vergütungsbestandteile

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

(1) Grundgehalt

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

(2) Nebenleistungen

Als Nebenleistung erhalten die Vorstandsmitglieder die Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung 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 Höchstbetragssatzes in der deutschen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie etwaige gesetzlich zwingend vorgeschriebene Arbeitgeberbeiträge zur ausländischen Rentenversicherung. Freiwillige Pensionszusagen zugunsten der Vorstandsmitglieder bestehen nicht.

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.

bb) Sonstige Leistungen

Einem neuen Vorstandsmitglied können anlässlich des Amtsantritts sonstige Leistungen in Form von Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des neuen Vorstandsmitglieds zur HelloFresh SE weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen bestehender Vorstandsmitglieder sind nicht vorgesehen.

cc) Variable Vergütungsbestandteile

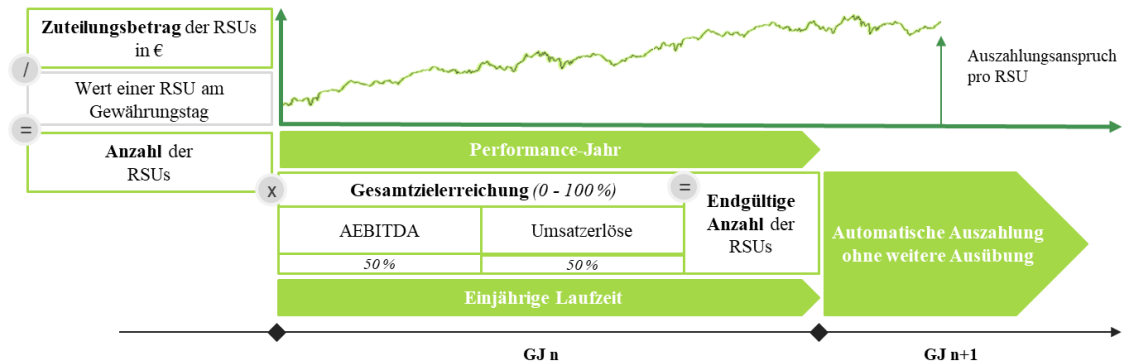
Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der HelloFresh SE setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den RSUs, sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den Virtuellen Optionen, zusammen. Der Aufsichtsrat legt bei der Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Gesamtzuteilungsbetrag für die variable Vergütung fest. 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 Vorstandsstellungsvertrags kann der Aufsichtsrat allerdings auch entscheiden, den Gesamtzuteilungsbetrag der variablen Vergütung in Höhe von bis zu 40 % auf RSUs und bis zu 60 % auf Virtuelle Optionen zu allokiieren.

(1) Kurzfristige variable Vergütung (RSUs)

Den Mitgliedern des Vorstands werden als kurzfristige variable Vergütung RSUs unter dem bei der Gesellschaft bestehenden Restricted Stock Unit Program („RSUP 2019“) gewährt, welche grundsätzlich 25 % der variablen Zielvergütung

ausmachen. Die Struktur der kurzfristigen variablen Vergütung in Form von RSUs ist in der nachfolgenden Illustration zusammengefasst:

Kurzfristige variable Vergütung (RSUs)



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 typischerweise jährlichen Gewährungsvertrag festgelegt wird („**Grant Date**“), geteilt und auf die nächste ganze Zahl abgerundet 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.

Die endgültige Anzahl RSUs ist vom Erreichen bestimmter Erfolgsziele (*Performance Targets*) abhängig. Diese Erfolgsziele werden durch den Aufsichtsrat im Grundsatz im vierten Quartal des dem Jahr der Zuteilung vorausgehenden Geschäftsjahres festgelegt und an den relevanten Kennzahlen des Geschäftsjahrs, in dem die Zuteilung erfolgt, gemessen. Nach Ablauf dieses Bemessungszeitraums ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzieleerreichungsgrad der Erfolgsziele und die daraus resultierende Anzahl RSUs, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen (vgl. hierzu den folgenden Abschnitt II.2.f)cc)(3) (Leistungskriterien).

RSUs werden ein Jahr nach dem Grant Date unverfallbar und berechtigen ohne weitere Ausübung zum Erhalt einer Auszahlung. Dabei kann die Gesellschaft nach ihrem Ermessen statt einer Geldzahlung Aktien der Gesellschaft liefern. Die Höhe der Zahlung richtet sich nach dem durchschnittlichen Schlusskurs der HelloFresh SE-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Handelstagen nach Veröffentlichung des nächsten auf das Erreichen der Unverfallbarkeit folgenden Finanzberichts der Gesellschaft (Geschäfts-, Halbjahres- oder Quartalsbericht). Die Erfüllung der RSUs erfolgt nach Ablauf eines Zeitraums von zwölf Handelstagen nach Veröffentlichung des nächsten auf

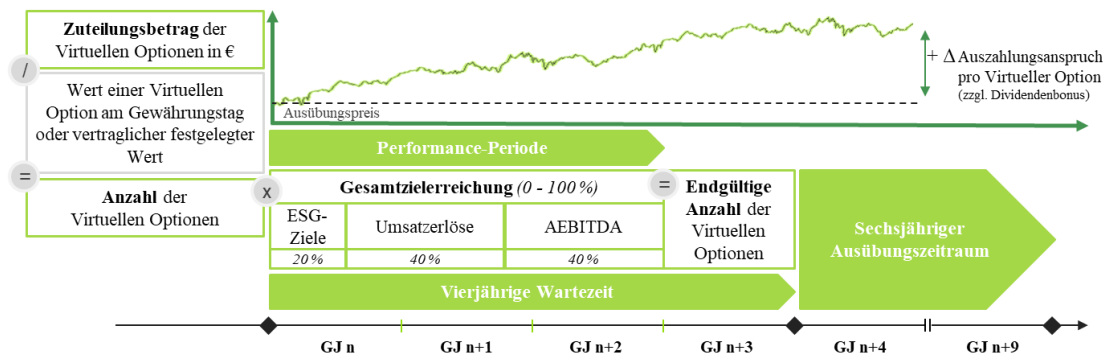
das Erreichen der Unverfallbarkeit folgenden Finanzberichts der Gesellschaft (Geschäfts-, Halbjahres- oder Quartalsbericht).

Die aktienkursbasierte Struktur der RSUs trägt zu einer Ausrichtung der Interessen der Mitglieder des Vorstands an denen der Aktionäre der HelloFresh SE einschließlich der Förderung der Entwicklung und des Wachstums der HelloFresh SE und des HelloFresh-Konzerns bei.

(2) Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen)

Die langfristige variable Vergütung macht grundsätzlich 75 % der gesamten variablen Zielvergütung der Vorstandsmitglieder aus. Die Struktur der langfristigen variablen Vergütung in Form von Virtuellen Optionen ist in der nachfolgenden Illustration zusammengefasst:

Langfristige variable Vergütung (Virtuelle Optionen)



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, 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 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. Der vertraglich festgelegte Ausübungspreis erhöht sich jährlich um die langfristige, durchschnittliche Wertsteigerung des DAX. Durch diese vertraglich festgeschriebene, stetige Erhöhung des Ausübungspreises über die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge setzt der Aufsichtsrat dem Vorstand eine weitere Hürde, die Wertsteigerung des Gesamtkapitalmarkts langfristig zu übertreffen. 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 vereinbarte Wert einer Virtuellen Option und/oder der festgelegte Ausübungspreis 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 Wert einer Virtuellen Option und einen angemessenen Ausübungspreis festlegen.

Die endgültige Anzahl Virtueller Optionen ist vom Erreichen bestimmter Erfolgsziele (*Performance Targets*) abhängig. Diese Erfolgsziele werden durch den Aufsichtsrat im Grundsatz im vierten Quartal des dem Jahr der Zuteilung vorausgehenden Geschäftsjahres festgelegt und beziehen sich auf Kennzahlen des übernächsten auf das Geschäftsjahr der Zuteilung folgenden Geschäftsjahrs. Etwa drei Jahre nach Grant Date ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad der Erfolgsziele und die daraus resultierende Anzahl Virtueller Optionen, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen; diese ist bei vollständiger Zielerreichung auf 100 % der ursprünglich zugeteilten Virtuellen Optionen begrenzt (vgl. den folgenden Abschnitt II.2.f)cc)(3) (Leistungskriterien)).

Nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit ab dem Grant Date sind Virtuelle Optionen innerhalb von sechs Jahren während festgelegter Ausübungszeiträume von zwölf Handelstagen nach der Veröffentlichung eines Finanzberichts der Gesellschaft (Geschäfts-, Halbjahres- oder Quartalsbericht) ausübbar. Bei Ausübung entsteht ein Zahlungsanspruch des Berechtigten in Höhe desjenigen Betrags, um den der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der HelloFresh SE-

Aktie an den zehn Handelstagen des Ausübungszeitraums, in dem Virtuelle Optionen ausgeübt werden, den Ausübungspreis übersteigt. Die Erfüllung des Zahlungsanspruchs erfolgt nach Wahl der Gesellschaft durch Geldzahlung oder ganz oder teilweise durch Lieferung neuer oder eigener Aktien der Gesellschaft.

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

$$\frac{\text{aktueller Marktwert einer HelloFresh – Aktie – Ausübungspreis je Virtueller Option}}{\text{aktueller Marktwert einer HelloFresh – Aktie}}$$

x Höhe der ausgezahlten Dividende pro HelloFresh – Aktie

(3) Leistungskriterien

Sowohl RSUs als auch Virtuelle Optionen unterliegen finanziellen, die Virtuellen Optionen außerdem nichtfinanziellen Leistungskriterien.

Die finanziellen Leistungskriterien entsprechen den wichtigsten Kennzahlen, auf deren Basis der Kapitalmarkt die Gesellschaft bewertet. Diese sind (i) Umsatzerlöse und (ii) bereinigtes Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände und Ergebnis aus der Investition in assoziierte Unternehmen („**AEBITDA**“) des HelloFresh-Konzerns. Die Definitionen Umsatzerlöse und AEBITDA stimmen jeweils mit denjenigen Definitionen überein, die von der Gesellschaft in ihrem jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlicht werden. Danach werden Umsatzerlöse nach Auslieferung der Produkte an den Kunden erfasst und entsprechen den Forderungen für gelieferte Waren, abzüglich Werbenachlässen, Gutschriften, Rückerstattungen und Umsatzsteuer. Das AEBITDA wird ermittelt, indem das EBITDA um Sondereffekte bereinigt wird. Die Sondereffekte enthalten die Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütungen und sonstige einmalige Sondereffekte, darunter unter anderem Kosten für Rechtsberatung und sonstige Leistungen im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen, Aufwendungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen, Rechtsstreitigkeiten sowie periodenfremde Effekte.

Die langfristige Steigerung der finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA wird durch die konsequente Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft erreicht und ist somit der relevanteste Maßstab des langfristigen Erfolgs der Gesellschaft. 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 zugrundeliegenden operativen Rentabilität. Der langfristige Fokus auf diese finanziellen Leistungskriterien fördert eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung und schafft eine Übereinstimmung der Ziele der Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre. Diese Interessensgleichheit hat der Aufsichtsrat außerdem sichergestellt, indem die langfristige Steigerung des Aktienkurses der HelloFresh SE die Höhe des Auszahlungsbetrags der variablen Vergütung bestimmt.

Zusätzlich zu den finanziellen Leitungskriterien macht der Aufsichtsrat die Ausübung Virtueller Optionen seit der Verabschiedung des Vergütungssystems 2021 von der Erreichung der folgenden nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziele („ESG-Ziele“) abhängig: (i) Reduktion der von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produzierten Lebensmittelabfälle, die auf Mülldeponien oder durch Verbrennung entsorgt werden, pro Euro Umsatz des HelloFresh-Konzerns („Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz“) und (ii) Reduktion von CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2), die von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produziert werden, pro Euro Umsatz des HelloFresh-Konzerns („CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz“). Die Integration von ESG-Zielen formalisiert das Bestreben der Gesellschaft, eine der nachhaltigsten skalierbaren Essensalternativen für Konsumenten darzustellen.

Die folgende Tabelle zeigt die Gewichtung der Erfolgsziele für die beiden variablen Vergütungsbestandteile:

	RSUs	Virtuelle Optionen
Umsatzerlöse	50 %	40 %
AEBITDA	50 %	40 %
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz	–	10 %
CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz	–	10 %

Nach Ablauf des Bemessungszeitraums (Performance-Periode) und damit etwa ein (RSUs) bzw. drei (Virtuelle Optionen) Jahre nach Zuteilung ermittelt der Aufsichtsrat, ob und in welcher Höhe die Erfolgsziele erreicht wurden. Für RSUs bezieht sich der Bemessungszeitraum auf das Geschäftsjahr der Zuteilung, für Virtuelle Optionen auf das übernächste auf das Geschäftsjahr der Zuteilung

folgende Geschäftsjahr (z.B. das Geschäftsjahr 2024 für ursprünglich im Geschäftsjahr 2022 zugeteilte Virtuelle Optionen). 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. Mithin ist die endgültige Zahl RSUs bzw. Virtueller Optionen auf 100 % der ursprünglich gewährten RSUs bzw. Virtuellen Optionen begrenzt (Obergrenze). Eine wertmäßige Begrenzung auf 150 % des auf die RSUs entfallenden Zielbetrags besteht zum Zeitpunkt des Fälligwerdens des Zahlungsanspruchs bzw. auf den Differenzbetrag aus Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung zum Zeitpunkt der Ausübung der Virtuellen Optionen.

Die Gesamtzielerreichung entspricht der Summe des Zielerreichungsgrads der einzelnen Erfolgsziele, d.h. die prozentualen Zielerreichungswerte für jedes der Erfolgsziele werden basierend auf ihrer Gewichtung an der Gesamtzielerreichung addiert. Basierend auf dem Gesamtzielerreichungsgrad der Erfolgsziele ermittelt der Aufsichtsrat die Anzahl RSUs bzw. Virtueller Optionen, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen. Hierzu wird die Anzahl der ursprünglich gewährten RSUs bzw. Virtuellen Optionen mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert.

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

dd) Share Ownership Guidelines für den Vorstand

Die Mitglieder des Vorstands müssen 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 erwerben und für die Dauer ihrer Vorstandstätigkeit 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 den 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; in diesem Fall wird sie mit Ablauf von sechs Monaten ab der Erklärung von der Zahlung der Karenzentschädigung frei.

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 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 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 und die Höhe der einzelnen

Vergütungsbestandteile. 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.

n) Wesentliche Änderungen gegenüber dem der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 vorgelegten Vergütungssystem

Gegenüber dem der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 vorgelegten Vergütungssystem wurden unter Berücksichtigung der Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre die folgenden wesentlichen Änderungen vorgenommen:

1. Die kurzfristige variable Vergütung in Form von RSUs war unter dem zuletzt vorgelegten Vergütungssystem aktienbasiert, aber erfolgsunabhängig. Um die Vergütung weiter an den Unternehmenserfolg zu koppeln und den Gleichklang der Anreize des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre weiter auszubauen, wurden auch für die RSUs die finanziellen Erfolgsziele Umsatzerlöse (50 %) und AEBITDA (50 %) aufgenommen. In diesem Zusammenhang wurden auch die Erfolgsziele als solche überprüft. Die finanziellen Leistungskriterien entsprechen den wichtigsten Kennzahlen, auf deren Basis der Kapitalmarkt die Gesellschaft bewertet. Teilweise von Aktionären befürwortete kapitaleinsatzbezogene Erfolgsziele wären dagegen aus Sicht des Aufsichtsrats für das dynamisch wachsende Geschäftsmodell von HelloFresh schwierig für drei Jahre im Voraus festzulegen, könnten zu Fehlanreizen führen und wären aufgrund der Kapitalpolitik der Gesellschaft seit ihrem IPO nicht erforderlich. Die konkrete Höhe der Erfolgsziele wird jährlich festgelegt und ist damit nicht Teil des Vergütungssystems;
2. Ein Ermessen des Aufsichtsrats zur nachträglichen Herabsetzung festgesetzter Erfolgsziele für die kurzfristige oder die langfristige variable Vergütung ist nicht mehr vorgesehen;
3. Die Möglichkeit, sonstige Leistungen zu gewähren, wurde beschränkt auf einen anlässlich des Amtsantritts neuer Vorstandsmitglieder gewährten Ausgleich für weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis; Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen bestehender Vorstandsmitglieder sind nicht mehr vorgesehen;
4. Zusätzlich zu der Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) wurden ausdrückliche Höchstgrenzen sowohl für die kurzfristige als auch für die langfristige Vergütung aufgenommen. Die kurzfristige variable Vergütung ist auf 150 % des auf sie entfallenden Zielbetrags begrenzt, während die langfristige variable Vergütung auf den Differenzbetrag aus Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung beschränkt ist. Die Höhe der Maximalvergütung bildet unter Berücksichtigung der relevanten Vergleichsgruppen und der auf erfolgsabhängige langfristige variable Vergütung fokussierten Vergütungsstruktur aus Sicht des Aufsichtsrats eine Balance aus Chancen und Risiken, die nicht anzupassen war.