

Entsprechenserklärung 2022

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

- a) Seit der im Dezember 2021 abgegebenen jährlichen Entsprechenserklärung der Gesellschaft und der Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2021 am 3. April 2022 durch die Gesellschaft hat die Gesellschaft vorbehaltlich der unten beschriebenen Ausnahmen den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) („Kodex 2020“) entsprochen.
- b) Darüber hinaus hat die Gesellschaft seit der Veröffentlichung der Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 („Kodex 2022“) den Empfehlungen des Kodex 2022 vorbehaltlich der unten beschriebenen Ausnahmen entsprochen.
- c) Die Gesellschaft wird den Empfehlungen des Kodex 2022 vorbehaltlich der unten beschriebenen Ausnahmen auch künftig zu entsprechen.

1. EMPFEHLUNG C.5, 2. ALTERNATIVE

Empfehlung C.5, 2. Alternative sieht vor, dass der Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen soll. Herr Dominik Richter, CEO (*Vorstandsvorsitzender*) der Gesellschaft, ist seit 8. Februar 2021 Vorsitzender des Verwaltungsrats (*Chairman of the Board of Directors*) („Chairman“) der Tio Tech A, einer nach dem Recht der Kaimaninseln gegründeten Gesellschaft mit beschränkter Haftung (*Company Limited by Shares*). Bei der Tio Tech A handelt es sich um eine sogenannte „Special Purpose Acquisition Company“ oder „SPAC“, d.h. eine Mantelgesellschaft, deren Aktien mit der Absicht an einer Börse zur Notierung zugelassen werden, die Mantelgesellschaft zu einem späteren Zeitpunkt mit einem privaten Unternehmen zu verschmelzen. Als Chairman der mittlerweile börsennotierten Tio Tech A nimmt Herr D Ja, ESG Ziele.ominik Richter eine Funktion wahr, die der eines Aufsichtsratsvorsitzenden einer deutschen börsennotierten Gesellschaft vergleichbar ist. Der Aufsichtsrat hat die Amtsübernahme von Herrn Dominik Richter als Chairman der Tio Tech A gebilligt und bei seiner Entscheidung insbesondere den voraussichtlichen zeitlichen Aufwand für die Tätigkeit als Chairman berücksichtigt. Dabei ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass die Tätigkeit als Chairman Herrn Dominik Richters Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft nicht beeinträchtigen wird.

2. EMPFEHLUNG G.7 SATZ 1 SOWIE EMPFEHLUNG G.9 SATZ 1

Empfehlung G.7 Satz 1 sieht vor, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegt, die sich

neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Die variable Vergütung der Vorstände bestand bzw. besteht gemäß dem zunächst vom Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 27. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2021**“) sowie gemäß dem vom Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Beschluss vom 3. April 2022 beschlossenen und von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 12. Mai 2022 gebilligten Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2022**“) und der Vergütungspraxis der Gesellschaft aus einer langfristig variablen Vergütungskomponente in Form von virtuellen Aktienoptionen, die unter dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft gewährt werden, sowie aus einer kurzfristig variablen Vergütungskomponente in Form von *Restricted Stock Units*, die unter dem aktuellen „*Restricted Stock Unit Program*“ der Gesellschaft gewährt werden. Der Auszahlungsbetrag sämtlicher variabler Vergütung ist somit von der Höhe des Aktienkurses der HelloFresh SE-Aktie im Zeitpunkt kurz vor der Auszahlung abhängig. Mithin besteht eine starke Interessenübereinstimmung zwischen den Aktionären und dem Vorstand der Gesellschaft. Nach dem Vergütungssystem 2022 (und mithin für alle Vorstandsansetzungsverträge, die ab dem 3. April 2022 neu abgeschlossen oder verlängert werden) unterliegen – im Gegensatz zu den Bestimmungen des Vergütungssystems 2021 – sowohl die kurzfristig variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* als auch die langfristig variable Vergütung an der Unternehmensstrategie ausgerichteten Erfolgszielen, die durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Diese beinhalten finanzielle Erfolgsziele (Umsatzerlöse, bereinigtes EBITDA) und für die langfristig variable Vergütung zusätzlich nichtfinanzielle Erfolgsziele (Lebensmittelabfälle und CO₂-Emissionen). Im Gegensatz dazu ist nach der derzeitigen Vergütungspraxis der Gesellschaft – anders als nach dem Vergütungssystem 2022 – nur die langfristig variable Vergütung, die den Großteil der variablen Vergütung ausmacht, an die oben genannten Erfolgsziele gebunden. Mithin legt der Aufsichtsrat derzeit nicht für alle variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien fest, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren.

Zudem legte bzw. legt der Aufsichtsrat nach dem Vergütungssystem 2021 sowie dem Vergütungssystem 2022 und den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft in Bezug auf die virtuellen Optionen nicht die Leistungskriterien für das bevorstehende Geschäftsjahr fest, sondern über einen Planungshorizont von etwa drei Jahren für das übernächste Geschäftsjahr ab dem Jahr der Gewährung. Der Aufsichtsrat sieht dies als angemessener an, da so sichergestellt wird, dass die Vorstandsmitglieder langfristig incentiviert sind.

Ferner sieht Empfehlung G.9 Satz 1 vor, dass der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegt. Da in den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft und gemäß dem Vergütungssystem 2021 und dem Vergütungssystem 2022 die Leistungskriterien vom Aufsichtsrat nicht für das bevorstehende Geschäftsjahr, sondern für das übernächste Geschäftsjahr ab dem Jahr der Gewährung, festgelegt werden, wird auch für die Empfehlung G.9 Satz 1 vorsorglich eine Abweichung erklärt. Die Zielerreichung in Bezug auf die virtuellen Optionen wird vom Aufsichtsrat erst überprüft, nachdem die Leistungsperiode für die virtuellen Optionen abgelaufen ist, also ca. drei Jahre nach Gewährung der virtuellen Optionen.

3. EMPFEHLUNG G.8

Empfehlung G.8 sieht vor, dass eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll. Die Vergütungspraxis und das Vergütungssystem 2022 sehen vor, dass den Mitgliedern des Vorstands als langfristig variable Vergütungskomponente virtuelle Aktienoptionen unter dem jeweils aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft gewährt werden. Nach der bisherigen Vergütungspraxis, auf der die aktuellen Vorstandsanstellungsverträge basieren, und nach dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen die finanziellen und nicht finanziellen Erfolgsziele nach der Festsetzung der Erfolgsziele nach unten anpassen bzw. weniger streng ausgestalten, falls das Marktumfeld oder die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft wesentlich von den Erwartungen in dem Zeitpunkt, in dem die Erfolgsziele ursprünglich festgesetzt wurden, abweichen. Hintergrund der Regelung ist bzw. war, dass die Gesellschaft ein Wachstumsunternehmen ist und daher die Ergebnisse und Leistungen der Gesellschaft einer höheren Volatilität unterliegen, wodurch die Geschäftsentwicklung nur sehr schwer zu prognostizieren ist. Das Vergütungssystem 2022 sieht die Möglichkeit zur nachträglichen Herabsetzung der Erfolgsziele nicht mehr vor.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat im Juli 2022 beschlossen, dass die nichtfinanziellen Erfolgsziele „*CO₂ Emissions per Euro of Revenue for the HelloFresh Group for the fiscal years 2023 and 2024*“ und „*Food Waste per Euro of Revenue for the HelloFresh Group for the fiscal years 2023 and 2024*“ (gemeinsam „**ESG-Leistungsziele**“), mit denen die den Vorständen im September 2021 und Januar 2022 gewährten virtuellen Optionen unter dem aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft unter anderem unterlegt sind, lediglich unter Verwendung der im Kochboxsegment anfallenden Lebensmittelabfälle und CO₂-Emissionen berechnet werden sollen. Hierbei hat der Aufsichtsrat insbesondere berücksichtigt, dass durch das unerwartet starke Wachstum des *Ready-to-Eat*-Bereichs, das durch eine deutlich höhere Lebensmittelabfallintensität und höhere CO₂-Emissionen geprägt ist, die festgelegten ESG-Leistungsziele mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht erreicht werden können. Dies hätte zur Folge, dass jeweils 20 % der im September 2021 und Januar 2022 gewährten virtuellen Optionen wegen Nichterreichung der ESG-Leistungsziele entschädigungslos entfielen. Aus Sicht des Aufsichtsrats stand insbesondere zu befürchten, dass die Mitglieder des Vorstands nicht mehr hinreichend incentiviert sind, auf eine nachhaltige und deutliche Reduktion der Lebensmittelabfälle und CO₂-Emissionen hinzuwirken. Nach intensiver Abwägung und unter besonderer Berücksichtigung der Empfehlung G.8 kam der Aufsichtsrat zum Ergebnis, dass vor dem Hintergrund der verlorenen Anreizwirkung durch zu hohe ESG-Leistungsziele und einer nicht mehr angemessenen Vergütung bei einem entschädigungslosen teilweisen Wegfall gewährter virtueller Optionen ausnahmsweise eine nachträgliche Änderung der Leistungsziele angemessen sei.

Berlin, im Dezember 2022

Vorstand der
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der
HelloFresh SE

* * * * *