

Entsprechenserklärung 2021

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

- a) Seit der im Dezember 2020 abgegebenen jährlichen Entsprechenserklärung der Gesellschaft bis zur Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2020 am 8. April 2021 durch die Gesellschaft („**Aktualisierte Entsprechenserklärung vom 8. April 2021**“) hat die Gesellschaft vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen unter den Ziffern 1., 2. und 5. 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) Seit der Aktualisierten Entsprechenserklärung vom 8. April 2021 bis zur Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2020 am 15. April 2021 durch die Gesellschaft („**Aktualisierte Entsprechenserklärung vom 15. April 2021**“) hat die Gesellschaft vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen unter den Ziffern 1., 2., 4. und 5. den Empfehlungen des Kodex 2020 entsprochen. Die Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 8. April 2021 erfolgte aufgrund des Börsengangs der Tio Tech A an der NASDAQ, bei der Dominik Richter, CEO (*Vorstandsvorsitzender*) der Gesellschaft, Vorsitzender des Verwaltungsrats (*Chairman of the Board of Directors*) ist.
 - c) Seit der Aktualisierten Entsprechenserklärung vom 15. April 2021 bis zur Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2020 am 17. Mai 2021 durch die Gesellschaft („**Aktualisierte Entsprechenserklärung vom 17. Mai 2021**“) hat die Gesellschaft vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen unter den Ziffern 1., 2., 4., 6. und 7. den Empfehlungen des Kodex 2020 entsprochen. Die Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 15. April 2021 erfolgte aufgrund des Beschlusses des Aufsichtsrats der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG über ein Vergütungssystem für den Vorstand (im Folgenden auch „**Vergütungssystem**“), das der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde.
 - d) Seit der Aktualisierten Entsprechenserklärung vom 17. Mai 2021 hat die Gesellschaft vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen unter den Ziffern 3., 4., 6. und 7. den Empfehlungen des Kodex 2020 entsprochen und beabsichtigt diesen in diesem Umfang auch zukünftig zu entsprechen. Die Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 17. Mai 2021 erfolgte aufgrund der Einführung eines Whistleblower-Systems durch die Gesellschaft und einer vorzeitigen Beendigung und einvernehmlichen Wiederbestellung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft.
1. 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 hatte bereits verschiedene Maßnahmen getroffen, die eine Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Unternehmen sicherstellen sollten. Zum Zeitpunkt der jährlichen Entsprechenserklärung aus Dezember 2020 bis zur Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 17.

Mai 2021 war die spezifische Empfehlung des Kodex 2020 jedoch noch nicht umgesetzt worden. Die Gesellschaft erklärte in der jährlichen Entsprechenserklärung aus Dezember 2020, dass sie beabsichtige, die Empfehlung alsbald umzusetzen und ihr in Zukunft zu entsprechen.

2. 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.

3. EMPFEHLUNG B.4 KODEX 2020: DIE WIEDERBESTELLUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS VOR ABLAUF EINES JAHRES VOR DEM ENDE DER BESTELLDAUER BEI GLEICHZEITIGER AUFHEBUNG DER LAUFENDEN BESTELLUNG SOLL NUR BEI VORLIEGEN BESONDERER UMSTÄNDE ERFOLGEN

Empfehlung B.4 des Kodex 2020 sieht vor, dass eine Wiederbestellung der Mitglieder des Vorstands vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen soll. Herr Dominik Richter, Herr Thomas Griesel, Herr Christian Gärtner sowie Herr Edward Boyes und der Aufsichtsrat der Gesellschaft (letzterer mit Beschluss vom 17. Mai 2021) hatten sich einvernehmlich darauf verständigt, die damaligen Bestellungen sämtlicher Mitglieder des Vorstands zu beenden. Zugleich bestellte der Aufsichtsrat sämtliche Mitglieder des Vorstands, mit deren jeweiligem Einverständnis, in dem Beschluss vom 17. Mai 2021 für die Zeit vom 17. Mai 2021 bis zum 30. April 2026 jeweils wieder zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft; Herr Dominik Richter wurde erneut zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt. In Bezug auf Herrn Dominik Richter, Herrn Christian Gärtner und Herrn Edward Boyes erfolgte die Beendigung ihrer damaligen Bestellung und Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende ihrer damaligen Bestellung. Auf die vorzeitige einvernehmliche Beendigung und Wiederbestellung haben sich die Mitglieder des Aufsichtsrats mit den Mitgliedern des Vorstands geeinigt, um eine frühzeitige Integration der Regelungen des Vergütungssystems, das der Aufsichtsrat am 15. April 2021 beschlossen hat und das der ordentlichen Hauptversammlung am 26. Mai 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde, in die Vorstandsanstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands zu erwirken. Da die damaligen Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands Bestandsschutz genossen, konnte der Aufsichtsrat nicht einseitig die Umsetzung der Regelungen des Vergütungssystems erwirken. Der Aufsichtsrat und die Mitglieder des Vorstands, Herr Dominik Richter, Herr Thomas Griesel, Herr Christian Gärtner und Herr Edward Boyes, hatten sich daher nach intensiven Verhandlungen darauf geeinigt, die Vorgaben des Vergütungssystems weitgehend in den Vorstandsanstellungsverträgen umzusetzen. Da die Gesellschaft zudem ein großes Interesse an der weiteren langfristigen Bindung der Mitglieder des Vorstands an die Gesellschaft hatte, hielt der

Aufsichtsrat die vorzeitige Beendigung der damaligen Bestellung und die Wiederbestellung der Mitglieder des Vorstands für angemessen.

4. EMPFEHLUNG C.5, 2. ALTERNATIVE KODEX 2020: WER DEM VORSTAND EINER BÖRSENNOTIERTEN GESELLSCHAFT ANGEHÖRT, SOLL KEINEN AUFSICHTSRATSVORSITZ ODER EINE VERGLEICHBARE FUNKTION IN EINER KONZERNEXTERNEN BÖRSENNOTIERTEN GESELLSCHAFT WAHRNEHMEN

Empfehlung C.5, 2. Alternative des Kodex 2020 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. Am 8. April 2021 fand der Börsengang der Tio Tech A an der NASDAQ statt. Als Chairman der seither börsennotierten Tio Tech A nimmt Herr Dominik Richter eine Funktion wahr, die der eines Aufsichtsratsvorsitzenden einer deutschen börsennotierten Gesellschaft vergleichbar ist. Der Aufsichtsrat hatte die Amtsübernahme von Herrn Dominik Richter als Chairman der Tio Tech A gebilligt und bei seiner Entscheidung insbesondere den voraussichtlichen zeitlichen Aufwand für die Chairman-Tätigkeit berücksichtigt. Dabei ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass die Tätigkeit als Chairman Herrn Dominik Richters Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft nicht beeinträchtigt.

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

Abschnitt G.I. des Kodex 2020 enthielt zum Zeitpunkt der jährlichen Entsprechenserklärung aus Dezember 2020 neue Empfehlungen hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Zum damaligen Zeitpunkt wurden – 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 –, die damals neuen Empfehlungen des Kodex 2020 in den damaligen Vorstandsverträgen noch nicht berücksichtigt. Allerdings erklärten der Vorstand und der Aufsichtsrat der Gesellschaft in der jährlichen Entsprechenserklärung aus Dezember 2020, dass sie der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE vorschlagen würden, das im Grundsatz die neuen Empfehlungen des Kodex 2020 berücksichtigen würde, von denen aber in begründeten Fällen abgewichen werden könne, und das für alle Dienstverträge mit Mitgliedern des Vorstands der HelloFresh SE gelte, die nach der Hauptversammlung 2021 geschlossen oder verlängert würden.

6. EMPFEHLUNG G.7 SATZ 1 KODEX 2020 UND EMPFEHLUNG G.9 SATZ 1 KODEX 2020: FESTLEGUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN FÜR JEDES VORSTANDSMITGLIED FÜR ALLE

VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE FÜR DAS BEVORSTEHENDE GESCHÄFTSJAHR UND FESTLEGUNG DER HÖHE DER INDIVIDUELL ZU GEWÄHRENDEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE NACH ABLAUF DES GESCHÄFTSJAHRES IN ABHÄNGIGKEIT VON DER ZIELERREICHUNG

Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex 2020 sieht vor, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegt, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Die variable Vergütung der Vorstände besteht gemäß dem Vergütungssystem und der derzeitigen 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. Die kurzfristig variable Vergütung in Form von *Restricted Stock Units* hängt derzeit noch – anders als die langfristig variable Vergütung – nicht vom Erreichen bestimmter Leistungskriterien ab, sondern ihr Auszahlungsbetrag basiert allein auf der Höhe des Aktienkurses der HelloFresh SE Aktien im Zeitpunkt kurz vor der Auszahlung. Der Aufsichtsrat legt derzeit somit nicht für *alle* variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien fest. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft beabsichtigt aber, das Vergütungssystem unter anderem dahingehend zu ändern, dass auch die kurzfristig variable Vergütung für Mitglieder des Vorstands in Form von *Restricted Stock Units* vom Erreichen bestimmter Leistungskriterien abhängig sein soll. Das dahingehend geänderte Vergütungssystem beabsichtigt der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2022 zur Beschlussfassung vorzulegen und im Fall einer Zustimmung der Hauptversammlung das „Restricted Stock Unit Program“ der Gesellschaft entsprechend zu ändern.

Zudem legt der Aufsichtsrat gemäß dem Vergütungssystem und den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft in Bezug auf die virtuellen Optionen nicht die Leistungskriterien für das bevorstehende Geschäftsjahr fest, sondern für das übernächste Geschäftsjahr, das auf das Jahr der Gewährung folgt. Der Aufsichtsrat sieht dies als angemesseneres Verfahren an, da so sichergestellt wird, dass die Vorstandsmitglieder langfristig incentiviert sind. Empfehlung G.9 Satz 1 des Kodex 2020 sieht ferner vor, dass der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegt. Da, wie eben beschrieben, in den Planbedingungen des aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft und gemäß dem Vergütungssystem die Leistungskriterien vom Aufsichtsrat nicht für das bevorstehende Geschäftsjahr, sondern für das übernächste Geschäftsjahr, das auf das Jahr der Gewährung folgt, festgelegt werden, wird auch für die Empfehlung G.9 Satz 1 des Kodex 2020 eine Abweichung erklärt. Die Zielerreichung in Bezug auf die virtuellen Optionen wird vom Aufsichtsrat erst überprüft, nachdem die ungefähr dreijährige Leistungsperiode für die virtuellen Optionen abgelaufen ist.

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

Empfehlung G.8 des Kodex 2020 sieht vor, dass eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der

Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll. Das Vergütungssystem sieht vor, dass den Mitgliedern des Vorstands als langfristig variable Vergütungskomponente virtuelle Aktienoptionen unter dem jeweils aktuellen virtuellen Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft gewährt werden. 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. Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, 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. Gleichwohl beabsichtigt der Aufsichtsrat der Gesellschaft, das Vergütungssystem unter anderem dahingehend zu ändern, dass eine solche nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter für virtuelle Optionen, die den Mitgliedern des Vorstands gewährt werden, ausgeschlossen sein soll. Das dahingehend geänderte Vergütungssystem beabsichtigt der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2022 zur Beschlussfassung vorzulegen und im Fall einer Zustimmung der Hauptversammlung das virtuelle Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft entsprechend zu ändern.

Berlin, im Dezember 2021

Vorstand der
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der
HelloFresh SE

* * * * *