

Aktualisierung und Ergänzung der Entsprechenserklärung aus Dezember 2020

Die letzte jährliche Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der HelloFresh SE (nachfolgend auch die „**Gesellschaft**“) zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) („**Kodex 2020**“) wurde im Dezember 2020 veröffentlicht und am 8. April 2021 aktualisiert und ergänzt. Mit Beschluss vom [15.] April 2021 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG ein Vorstandsvergütungssystem (nachfolgend auch „**Vergütungssystem**“) beschlossen, das der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung am 26. Mai 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt werden soll. Dieses Vergütungssystem findet auf alle ab dem 27. Mai 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsanstellungsverträge Anwendung. Dementsprechend wird die Entsprechenserklärung der Gesellschaft aus Dezember 2020, in der am 8. April 2021 aktualisierten und ergänzten Fassung, in Bezug auf die Empfehlungen des Kodex 2020 in Abschnitt G.I wie folgt aktualisiert und ergänzt:

- 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 – 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 somit nicht für *alle* variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien fest.

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.

- 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.

Berlin, den 15. April 2021

Vorstand der
HelloFresh SE

Aufsichtsrat der
HelloFresh SE

* * * * *