

VERGÜTUNGS- BERICHT 2024

A. Vorwort

Der folgende Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG), insbesondere § 162 AktG, und berücksichtigt darüber hinaus die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 (DCGK), sowie die Erwartungen der Investoren. Im Folgenden wird das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in seinen Grundzügen beschrieben und Angaben zu der im Jahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Delivery Hero SE werden gemacht. Die Delivery Hero SE (die „Gesellschaft“) und ihre konsolidierten Tochtergesellschaften bilden gemeinsam den Delivery Hero Konzern (die „Delivery Hero Gruppe“).

Der Vergütungsbericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG) im Rahmen der Abschlussprüfung über die gesetzlichen Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinaus auch materiell geprüft. Gemäß § 120a Abs. 4 AktG wird die Hauptversammlung am 18. Juni 2025 über den geprüften Vergütungsbericht abstimmen. Im Anschluss an die Abstimmung über den geprüften Vergütungsbericht werden der Vergütungsbericht sowie der Prüfvermerk auch auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht **+ Vergütung** (Verweis von KPMG ungeprüft). Zusätzlich wird der Vergütungsbericht alsbald mit Einberufung der Hauptversammlung 2025 auf der Internetseite der Gesellschaft unter **+ HV** (Verweis von KPMG ungeprüft) veröffentlicht.

B. Wesentliche Entwicklungen

Im Geschäftsjahr 2024 hat sich die Zusammensetzung des Vorstands der Delivery Hero SE aufgrund des Ausscheidens von Emmanuel Thomassin mit Wirkung zum 30. Juni 2024 verändert.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2024 wurden die Vorstandsdiensverträge zum Zwecke der erstmaligen Umsetzung des von der Hauptversammlung am 14. Juni 2023 gebilligten Vergütungssystems angepasst. Der angepasste Vorstandsdiensvertrag mit Emmanuel Thomassin endete mit Wirkung zum 30. Juni 2024 im Zusammenhang mit dessen Ausscheiden aus dem Vorstand.

Des Weiteren hat die Hauptversammlung am 19. Juni 2024 den Vergütungsbericht 2023 mit einer Mehrheit von 93,05 % gebilligt.

C. Zusammenfassung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2024 des Vorstands der Delivery Hero SE lässt sich wie folgt zusammenfassen:

VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Vergütungselement	Vergütungssystem (seit dem Geschäftsjahr 2024)
Erfolgsunabhängige Komponenten	
Grundvergütung	Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliches Budget für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort – Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung, D&O-Versicherung, Erstattung der Kosten für ärztliche Vorsorgeuntersuchung – Möglichkeit der Gewährung einer Einmalzahlung an neue Vorstandsmitglieder bei Amtsantritt zur Abgeltung von entgangenen Bezügen beim vorherigen Arbeitgeber
Erfolgsabhängige Komponenten	
Short-Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: (Virtual) Restricted Stock Units – Performanceperiode: ein Jahr – Warteperiode: zwei Jahre – Leistungskriterien: Wachstums-, Profitabilitäts- und ESG-Ziele <ul style="list-style-type: none"> – Ziele werden im Vorfeld eines jeden Jahres vom Aufsichtsrat festgelegt – Cap: 150 % des Zielbetrags – Auszahlung nach zwei Jahren in bar oder in Aktien
Long-Term Incentive Plan (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: (Virtual) Performance Share Plan – Performanceperiode: vier Jahre – Warteperiode: vier Jahre – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – Relativer Total Shareholder Return – Kumulierter operativer Cashflow – Cap: 150 % des Zielbetrags – Auszahlung nach vier Jahren in bar oder in Aktien

VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS (FORTSETZUNG)

Vergütungselement	Vergütungssystem (seit dem Geschäftsjahr 2024)
Weitere Vertragskomponenten	
Malus und Clawback	Vollständige oder teilweise Reduzierung / Rückzahlung der variablen Vergütung bei wesentlichen Compliance-Verstößen oder im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: € 12.000.000 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: € 9.000.000
Abfindungscap	Der DCGK-Empfehlung entsprechend begrenzt auf die Gesamtvergütung von zwei Jahren, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags

D. Grundsätze des Vergütungssystems des Vorstands

Grundsätze

Die übergeordneten Ziele des Vergütungssystems sind das Setzen von marktgerechten Anreizen für nachhaltiges Wachstum, die Steigerung der Profitabilität sowie des Shareholder Value. Die Vergütungsanreize für die Mitglieder des Vorstands sollen diese zu einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Delivery Hero Gruppe anhalten, die Unternehmensstrategie fördern und letztlich den Unternehmenswert steigern. Im Zuge einer stetigen Weiterentwicklung soll Mehrwert geschaffen werden – für Aktionäre, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Kunden sowie für das Unternehmen selbst.

Auf dem Pfad von einer ausgeprägten Start-up-Kultur zu einem etablierten Unternehmen soll ein starker Leistungsbezug sichergestellt sein und der Shareholder Value im Vordergrund stehen.

Auch der Weg hin zur Verwirklichung dieser Unternehmensziele spielt dabei für Delivery Hero SE eine wichtige Rolle, und das unternehmerische Handeln soll sich nicht nur nach dem reinen finanziellen Unternehmenserfolg ausrichten. Vielmehr soll auch die Unternehmenskultur gefördert und Delivery Hero SE seiner Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht werden. Aus diesem Grund nehmen auch nicht-finanzielle Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social & Governance, „ESG“) eine bedeutende Rolle in der Vergütung des Vorstands ein.

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Komponenten unter Heranziehung qualifizierter und anspruchsvoller Leistungskriterien, incentiviert entsprechend die Umsetzung der Unternehmensstrategie und trägt zur

Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei. Für die variable Vergütung werden im Voraus die Leistungskriterien und Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei ist eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und Ziele nicht möglich. Besondere Leistungen werden entsprechend entlohnt, Zielverfehlungen hingegen verringern die variable erfolgsabhängige Vergütung, gegebenenfalls bis auf null.

Durch die grundsätzlich höhere Gewichtung der langfristigen variablen Vergütungskomponenten stellen die festgesetzten Ziele der langfristigen variablen Vergütungskomponente

einen höheren Anreiz als die maßgeblichen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung dar.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist dadurch auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigen der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich an den Empfehlungen des DCGK sowie an den folgenden Leitprinzipien, welche der Verwirklichung der Unternehmensziele dienen sollen:

LEITPRINZIPIEN



Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder auf Vorschlag des Vergütungsausschusses. Das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile werden regelmäßig überprüft und, soweit notwendig, angepasst. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Anforderungen des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung als auch die wirtschaftliche Lage und die Zukunftsaussichten der Delivery Hero SE. Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat insbesondere darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder wettbewerbsfähig, aber angemessen ist und das marktübliche Vergütungsniveau nicht überschreitet. Die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb der Delivery Hero SE anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Delivery Hero SE insgesamt (vertikaler Vergleich).

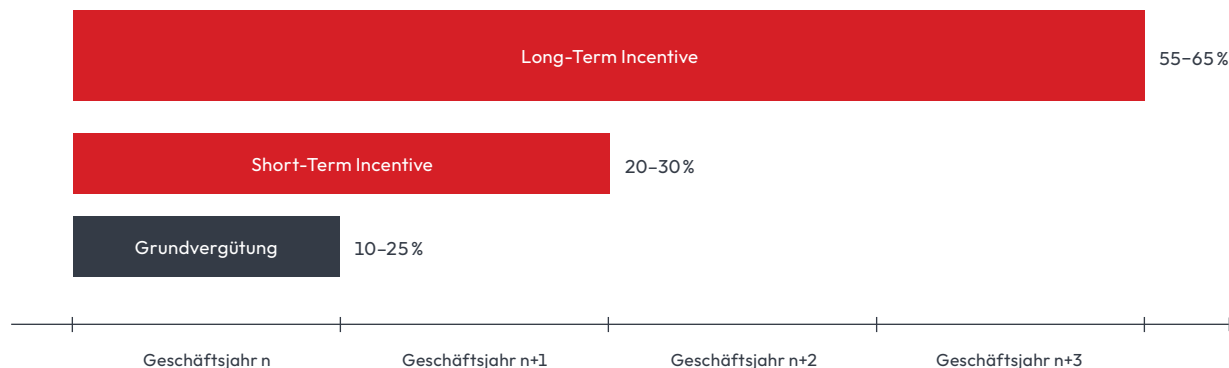
Bei der letzten Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungshöhe und -struktur im Jahr 2024 wurde der Aufsichtsrat der Delivery Hero SE von unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt. Als geeignete Vergleichsgruppe hinsichtlich Größe und Herkunft für die horizontale Betrachtung hat der Aufsichtsrat eine internationale Vergleichsgruppe von Technologie- und Lebensmittellieferunternehmen aus Europa und den Vereinigten Staaten definiert. Dabei wurden die wirtschaftliche Lage und die Zukunftsaussichten der Delivery Hero SE anhand der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter, Marktkapitalisierung und Konzernergebnis berücksichtigt. Für die vertikale Bewertung wurde die Vergütung des Vorstands der Delivery Hero SE mit der Vergütung der beiden Ebenen unterhalb des Vorstands der Gesellschaft (oberer Führungskreis) sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der Delivery Hero SE in Deutschland, auch in der zeitlichen Entwicklung, verglichen.

Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem für 2024 der Vorstandsmitglieder bestand aus zwei Hauptkomponenten: der erfolgsunabhängigen Festvergütung und der erfolgsabhängigen variablen Vergütung. Die festen Vergütungsbestandteile umfassten die erfolgsunabhängige Grundvergütung und Nebenleistungen, jedoch ausdrücklich keine betriebliche Altersversorgung (Pensionszusagen). Die variable Vergütung bestand zum einen aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short-Term Incentive bzw. STI) und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-Term Incentive bzw. LTI).

Die Vergütungsstruktur ohne Nebenleistungen lässt sich am nachfolgenden Schaubild verdeutlichen.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR (RELATIVER ANTEIL IN % DER GESAMTVERGÜTUNG OHNE NEBENLEISTUNGEN)



Ziel-Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung für jedes Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 und das vorangegangene Geschäftsjahr 2023. Die Nebenleistungen stellen Ausgaben im jeweiligen Geschäftsjahr dar.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Niklas Östberg CEO				Pieter-Jan Vandepitte COO				Emmanuel Thomassin CFO			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %
Grundvergütung	500	10%	350	8%	500	19%	350	15%	500	19%	350	15%
Nebenleistungen	1	0%	25	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Short-Term Incentive¹	1.500	29%	150	3%	600	23%	100	4%	600	23%	100	4%
Short-Term Incentive Bonus	0	0%	150	3%	0	0%	100	4%	0	0%	100	4%
STI – Tranche 2024	1.500	29%	–	0%	600	23%	–	0%	600	23%	–	0%
Long-Term Incentive Plan	3.175	61%	4.000	88%	1.550	58%	1.850	80%	1.550	58%	1.850	80%
LTIP 2018 – Tranche 2023	0	0%	4.000	88%	0	0%	1.850	80%	0	0%	1.850	80%
LTI – Tranche 2024 ¹	3.175	61%	0	0%	1.550	58%	0	0%	1.550	58%	0	0%
Ziel-Gesamtvergütung	5.176	100%	4.525	100%	2.650	100%	2.300	100%	2.650	100%	2.300	100%

¹ Der Auszahlungsbetrag richtet sich nach der Zielerreichung. Angegebener Zielbetrag bezieht sich auf 100% Zielerreichung. Die Auszahlungsbeträge unter dem STI und unter dem LTI sind jeweils auf 150% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung. Daher ist ein vollständiger Verlust des STI und des LTI möglich.

E. Anwendung des Vergütungssystems des Vorstands im Jahr 2024

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

a) Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt.

b) Nebenleistungen

Zusätzlich zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen erhalten die Vorstandsmitglieder im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften monatliche Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Pensionszusagen oder Ruhegeldvereinbarungen gibt es nicht.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Unfallversicherung mit einer Deckungssumme von € 350.000 im Todesfall und € 800.000 im Falle von Invalidität. Darüber hinaus

übernimmt die Gesellschaft alle zwei Jahre die Kosten für eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, durch eine auf Kosten von Delivery Hero abgeschlossene Haftpflichtversicherung (D&O) mit einem Selbstbehalt von 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresgrundgehalts gemäß den Bestimmungen des AktG versichert. Die Beiträge zur D&O-Versicherung sind nicht in den Nebenleistungen enthalten.

2. Erfolgsabhängige Vergütung

a) Short-Term Incentive

Nachdem der in den Vorjahren gewährte STI-Bonus ausschließlich auf der Erreichung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Zielen (ESG) basierte, wurde für das Geschäftsjahr 2024 zum ersten Mal seit der Einführung des geltenden Vergütungssystems ein jährlicher Short-Term Incentive (STI)

basierend auf der Erreichung von sowohl finanziellen Leistungskriterien als auch ESG-Zielen definiert.

Allgemeine Bedingungen

Mit dem STI werden jährlich virtuelle Aktien in Form von sogenannten „Restricted Stock Units“ (RSUs) zugeteilt. RSUs vermitteln das Recht, nach Ablauf einer vertraglichen zweijährigen Warteperiode und Erfüllung bestimmter Bedingungen entsprechend der Wertentwicklung eine Anzahl an Aktien der Gesellschaft oder eine Ausgleichszahlung in bar in Abhängigkeit von dem finalen Wert der RSUs und der Gesamtzielerreichung von zuvor vom Aufsichtsrat festgesetzten Wachstums- und Profitabilitäts-Zielen sowie ESG-Zielen zu erhalten; RSUs stellen dabei keine Aktienoptionen (Bezugsrechte) i. S. d. Aktiengesetzes auf Aktien der Delivery Hero SE da.

Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem Vorstandsmitglied in dem jeweiligen Vorstandsdienstvertrag einen individuellen

jährlichen Zielbetrag für den STI in EUR (STI-Zielbetrag). Der vereinbarte Zielbetrag entspricht einer Zielerreichung von 100%. Mit dem Tag der Zuteilung der RSUs beginnt die vertragliche Warteperiode von zwei Jahren (Warteperiode).

Zur Bestimmung der vorläufigen Anzahl der RSUs wird der individuelle STI-Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Delivery Hero SE-Aktie während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf des vorangegangenen Geschäftsjahres oder während der letzten 30 Börsenhandelstagen vor dem Tag der jeweiligen Zuteilung der RSUs dividiert, je nachdem wie vom Aufsichtsrat festgelegt.

Die finale Anzahl der RSUs errechnet sich nach Ablauf der einjährigen Performanceperiode anhand der gewichteten Zielerreichung der additiv verknüpften Leistungskriterien. Die Performanceperiode entspricht dem jeweiligen Geschäftsjahr, für welches der STI-Zielbetrag vereinbart wurde (Performanceperiode). Die so bestimmte finale Anzahl der RSUs wird erst nach Ablauf der Warteperiode nach Wahl des Aufsichtsrats entweder in Form von Aktien der Delivery Hero SE bedient oder in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt eine Bedienung in Aktien.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht (in vereinfachter Form) die Funktionsweise des STI.

SHORT-TERM INCENTIVE (STI)



Leistungskriterien und Zielerreichung

Die Festlegung der Leistungskriterien erfolgt durch den Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder.

Bei der Festlegung der beiden finanziellen Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr wählt der Aufsichtsrat je eine Wachstums- und eine Profitabilitätskennzahl aus dem nachfolgend aufgeführten Gesamtpool von sechs Kennzahlen aus:

SHORT-TERM INCENTIVE (STI) – FINANZIELLE KENNZAHLEN

Wachstum	Umsatz
	Bruttowarenwert (GMV)
	Bruttoergebnis vom Umsatz
Profitabilität	(adj.) EBITDA
	(adj.) EBITDA-Marge
	Free Cashflow

Die beiden finanziellen Leistungskriterien werden stets gleich gewichtet und können in Summe eine Gewichtung von 70–75 % der Zielerreichung unter dem STI annehmen.

Die Festlegung der ESG-Ziele im Rahmen des STI erfolgt durch den Aufsichtsrat auf Basis eines Kriterienkatalogs für mindestens zwei der drei nachfolgend aufgeführten Bereiche Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance), welche sich an der Nachhaltigkeitsstrategie des Delivery Hero-Konzern orientieren. Der Aufsichtsrat kann ein oder mehrere ESG-Ziele im Rahmen des STI für ein Geschäftsjahr definieren.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht einen Katalog mit beispielhaften Kriterien für ESG-Ziele.

SHORT-TERM INCENTIVE (STI) – ESG-ZIELE

 Environment	 Social	 Governance
Nachhaltige Verpackungen	„Rider welfare“	„Best in class“ Governance
CO₂ Emissionen	Gesundheit & Sicherheit	Datensicherheit
...

Mit der Festlegung der ESG-Ziele kann der Aufsichtsrat im Falle von mehreren ESG-Zielen eine unterschiedliche oder gleiche Gewichtung im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung bestimmen. In Summe kann der ESG relevante Teil des STI eine Gewichtung von 25–30 % annehmen.

Durch den STI werden damit sowohl Anreize für nachhaltiges Wachstum als auch die Steigerung der Profitabilität gesetzt. Die ESG-Ziele sollen dazu beitragen, dass der Delivery Hero-Konzern seiner Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht wird. Durch ein nachhaltiges Handeln beabsichtigt Delivery Hero SE, seine gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit als Teil der Gesellschaft und des öffentlichen Lebens zu sichern. In diesem Verständnis und als Teil der Konzernstrategie finden die Nachhaltigkeitsziele von Delivery Hero SE im Vergütungssystem für den Vorstand Berücksichtigung.

Für jedes der definierten Leistungskriterien (aus den Bereichen finanziellen Kennzahlen und ESG-Ziele) legt der Aufsichtsrat einen ambitionierten Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) sowie einen Minimal- und Maximalwert fest.

Nach Ablauf der Performanceperiode vergleicht der Aufsichtsrat die tatsächlich erzielten Werte mit dem festgelegten

Zielwert bzw. Minimal- und Maximalwert. Der Zielwert basiert dabei auf der Budgetplanung sowie der Kapitalmarkt-kommunikation für das jeweilige Geschäftsjahr. Liegt der tatsächlich erzielte Wert oberhalb des Maximalwerts, so ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert unterhalb des Minimalwerts, dann beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen dem Minimal-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Nach Ablauf der einjährigen Performanceperiode ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für jedes Leistungskriterium als Prozentwert, der zwischen 0 % und 150 % liegen kann („Zielerreichungsgrad“). Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Leistungskriterien ermittelt der Aufsichtsrat anschließend den gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, wobei eine Zielerreichung unter dem Minimalwert mit dem Faktor Null in die Berechnung eingeht.

Die finale Anzahl der RSUs wird durch Multiplikation der vorläufig zugeteilten Anzahl an RSUs mit dem Gesamtzielerreichungsgrad berechnet und ist damit auf 150 % der vorläufigen Anzahl an RSUs begrenzt.

Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Bei einem unterjährigem Eintritt in den Vorstand bzw. Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Zielerreichung unter dem STI zeitanteilig ermittelt.

Die Vergütung unter dem STI wird frühestens nach Ablauf der jeweiligen Warteperiode(n) zur Erfüllung fällig.

b) Long-Term Incentive

Die langfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht seit dem Geschäftsjahr 2024 aus einem (virtuellen) Performance Share Plan mit einer vierjährigen Laufzeit. Die Zuteilung unter dem LTI erfolgt in Form von virtuellen Aktien (Performance Shares), die nach Ablauf der vertraglichen vierjährigen Warteperiode nach Wahl des Aufsichtsrats entweder in Aktien der Delivery Hero SE bedient werden oder in bar ausgezahlt werden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt eine Bedienung in Aktien.

Performance Shares stellen dabei keine Aktienoptionen (Bezugsrechte) i. S. d. Aktiengesetzes auf Aktien der Delivery Hero SE dar.

Die Performance Shares vermitteln das Recht, nach Ablauf der vierjährigen Warteperiode und Erfüllung bestimmter Bedingungen, entsprechend der Wertentwicklung eine bestimmte Anzahl Aktien der Delivery Hero SE oder eine Ausgleichszahlung in bar in Abhängigkeit von dem finalen Wert der Performance Shares und der Zielerreichung unter dem LTI während einer vierjährigen Performanceperiode zu erhalten.

Allgemeine Bedingungen

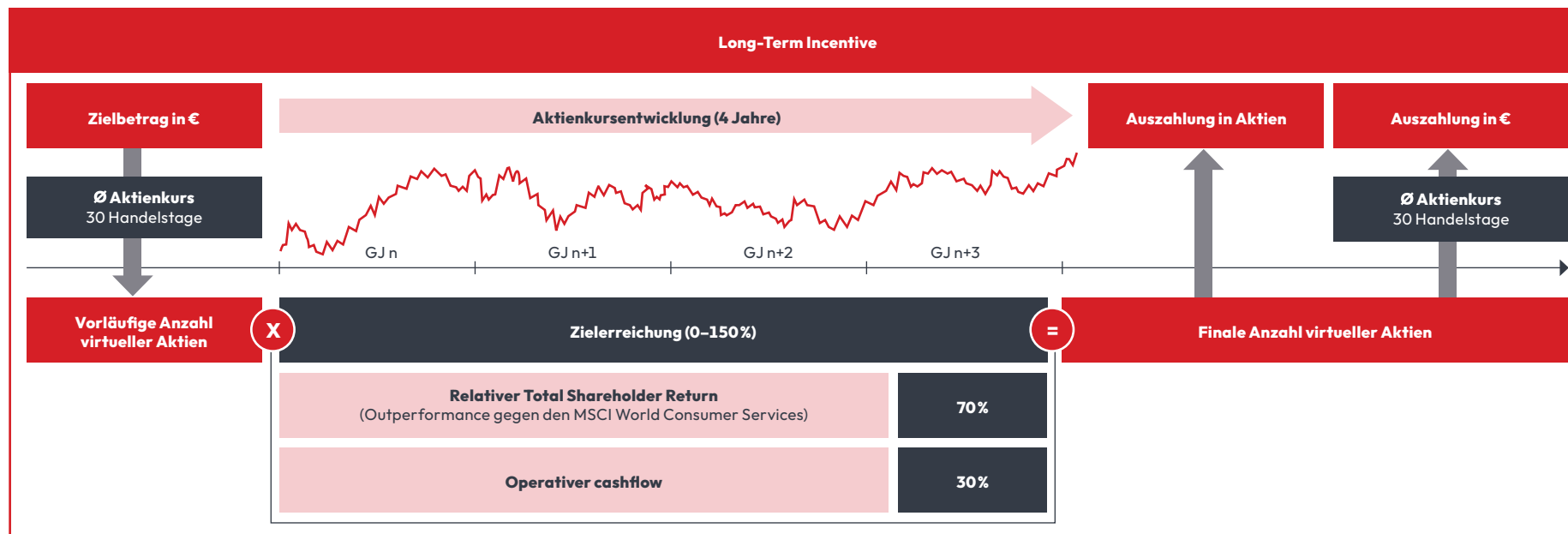
Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied in dem jeweiligen Vorstandsdienstvertrag einen individuellen jährlichen Zielbetrag für das LTI in EUR (LTI-Zielbetrag). Der vereinbarte Zielbetrag entspricht einer

Zielerreichung von 100%. Der Aufsichtsrat teilt dem jeweiligen Vorstandsmitglied den für das Geschäftsjahr vorgesehenen LTI-Zielbetrag in Form von Performance Shares zu. Mit dem Tag der Zuteilung der Performance Shares beginnt die vertragliche Warteperiode von vier Jahren (Warteperiode).

Zur Bestimmung der vorläufigen Anzahl der Performance Shares wird der individuelle LTI-Zielbetrag entweder durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Delivery Hero SE-Aktie während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf des der Warteperiode vorangegangenen Geschäftsjahres oder während der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Tag der jeweiligen Zuteilung der Performance Shares dividiert, je nachdem wie vom Aufsichtsrat festgelegt.

Das nachfolgende Schaubild zeigt vereinfacht die Funktionsweise des Performance Share Plans bzw. LTI.

LONG-TERM INCENTIVE (LTI)



Leistungskriterium Total Shareholder Return (TSR)

Für das Leistungskriterium „relativer TSR“, das eine Gewichtung von 70% innerhalb der Zielerreichung unter dem LTI hat, wird das Verhältnis zwischen dem TSR der Delivery Hero Aktie (Delivery Hero-TSR) und dem TSR eins durch den Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres ausgewählten Branchenindex – in der Regel der MSCI World Consumer Services Index – (Index-TSR) während der vierjährigen vertraglichen Performanceperiode ermittelt, wobei die vertragliche Performanceperiode einem Zeitraum von vier Geschäftsjahren, einschließlich des jeweils ersten Geschäftsjahres, für welches der LTI-Zielbetrag vereinbart wurde, entspricht (Performanceperiode):

- Start- und Endwert für die Ermittlung des Delivery Hero-TSR sowie des Index-TSR basieren auf dem Durchschnittswert der Aktie der Delivery Hero SE bzw. des Branchenindex während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn sowie vor Ablauf der jeweiligen vierjährigen Performanceperiode.
- Zur Bestimmung des relativen TSR wird der Delivery Hero-TSR ins Verhältnis zum Index-TSR gesetzt. Entspricht der Delivery Hero-TSR exakt dem Index-TSR, beträgt die Zielerreichung 100%.

Zur Festlegung des Minimalwerts (50% der Zielerreichung) und des Maximalwerts (150% der Zielerreichung) der Zielerreichungskurve wird eine Spannbreite in Höhe von +/- 25% der TSR-Performance des Index verwendet. Bei einer Überperformance oberhalb des Maximalwerts ist die Zielerreichung auf 150% begrenzt. Liegt die Performance unterhalb des Minimalwerts, wird der relative TSR bei der Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads nicht berücksichtigt. Zielerreichungen zwischen dem Minimal-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Leistungskriterium operativer Cashflow

Für das Leistungskriterium „operativer Cashflow“, das eine Gewichtung von 30% innerhalb der Zielerreichung unter dem LTI hat, wird die Summe des operativen Cashflows des Delivery Hero Konzerns während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt.

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einen ambitionierten Zielwert – welcher einer Zielerreichung von 100% entspricht – sowie einen Minimal- und Maximalwert fest. Nach Ablauf der Performanceperiode vergleicht der Aufsichtsrat den tatsächlich erzielten kumulierten operativen Cashflow mit dem Ziel-, Minimal- und Maximalwert.

Liegt der tatsächlich erzielte Wert oberhalb des Maximalwerts, so ist die Zielerreichung auf 150% begrenzt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert unterhalb des Minimalwerts, dann beträgt die Zielerreichung 0%. Zielerreichungen zwischen dem Minimal-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Gesamtzielerreichungsgrad

Nach Ablauf der jeweiligen vierjährigen Performanceperiode ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für die beiden Leistungskriterien als Prozentwert, der zwischen 0% und 150% liegen kann. Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Leistungskriterien ermittelt der Aufsichtsrat anschließend den gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, wobei eine Zielerreichung unter dem Minimalwert mit dem Faktor null in die Berechnung eingeht.

Die finale Anzahl der Performance Shares ermittelt sich durch Multiplikation der vorläufigen Anzahl an Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad und ist damit auf 150% der vorläufigen Anzahl an Performance Shares begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Die Vergütung unter dem LTI wird frühestens nach Ablauf der jeweiligen Warteperiode(n) zur Erfüllung fällig.

c) Long-Term Incentive Plan (bis Ablauf des Geschäftsjahres 2023)

Vom Geschäftsjahr 2018 bis 2023 bestand die variable langfristige Vergütung für die Vorstandsmitglieder aus einem Aktienoptionsplan (Long-Term Incentive Plan, LTIP), mit Ausgleich in Aktien.

Allgemeine Bedingungen

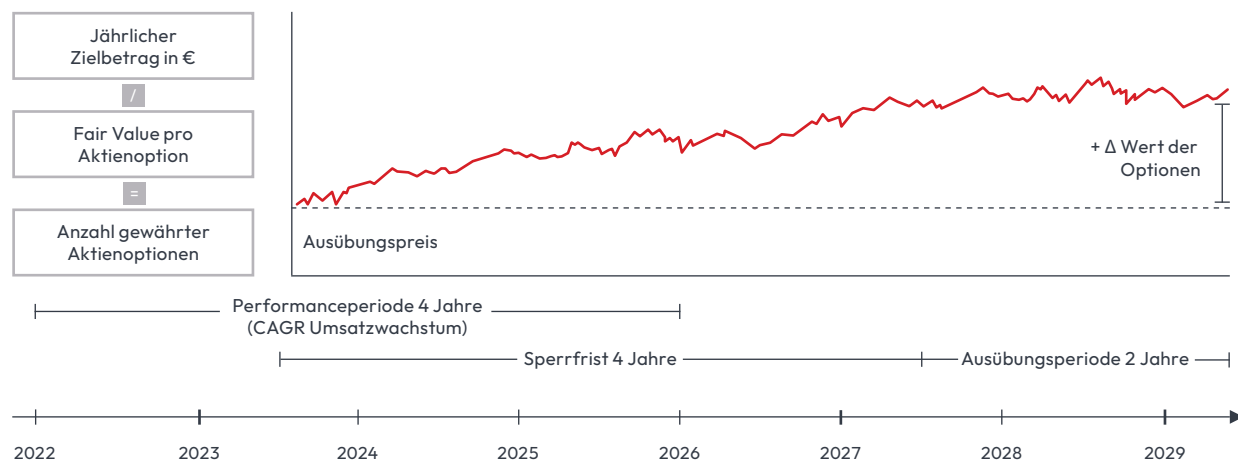
Zur konkreten Umsetzung des LTIP wurde mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich ein bestimmter Zielwert in Euro vereinbart, in dessen Höhe jährlich Optionen auf Aktien der Delivery Hero SE zugeteilt wurden (Aktienoptionen).

Zur Berechnung der Anzahl an Aktienoptionen, die jedem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr zugeteilt wurden, wurde der jährliche Zielbetrag in Euro durch den Fair Market Value einer Aktienoption zum jeweiligen Gewährungszeitpunkt dividiert.

Der Fair Market Value (FMV) einer Aktienoption ist abhängig von zukünftigen Ereignissen im Zusammenhang mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft und dem Umsatzwachstumsziel (siehe unten). Um den FMV einer Aktienoption zum Zeitpunkt der Gewährung abzuleiten, wurde die zukünftige Entwicklung sowohl des Aktienkurses der Gesellschaft als auch des Gesamtumsatzes der Delivery Hero Gruppe (als Basis für das Umsatzwachstumsziel) zu einem zukünftigen Zeitpunkt finanzmathematisch simuliert.

Die so ermittelte Anzahl an zugeteilten Aktienoptionen wird über einen Zeitraum von vier Jahren ab dem Gewährungsdatum gesperrt (Sperrfrist). Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist ist eine Ausübungsperiode von zwei Jahren (Ausübungszeitraum) vorgesehen.

LONG-TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)¹



¹ Illustrative Darstellung.

Ausübbarkeit und Erfolgsziel

Die Ausübbarkeit der Aktienoptionen nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist hängt von der Erreichung eines Erfolgsziels ab. Es ist definiert als CAGR (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate) des Umsatzes der Delivery Hero Gruppe über den Leistungszeitraum. Wird dieses Erfolgsziel nicht erreicht, verfallen die von dem Erfolgsziel abhängigen Aktienoptionen ersatz- und entschädigungslos. Die Performanceperiode von insgesamt vier Jahren begann ein Jahr vor dem jeweiligen Jahr der Gewährung der Aktienoptionen und läuft drei weitere Jahre ab dem Gewährungsdatum.

Die Aktienoptionen aus dem LTIP können nur während der von der Gesellschaft festgelegten Ausübungsfenster ausgeübt werden. In dem zweijährigen Ausübungszeitraum nach Ablauf der Sperrfrist gibt es zwei bis vier Ausübungsfenster

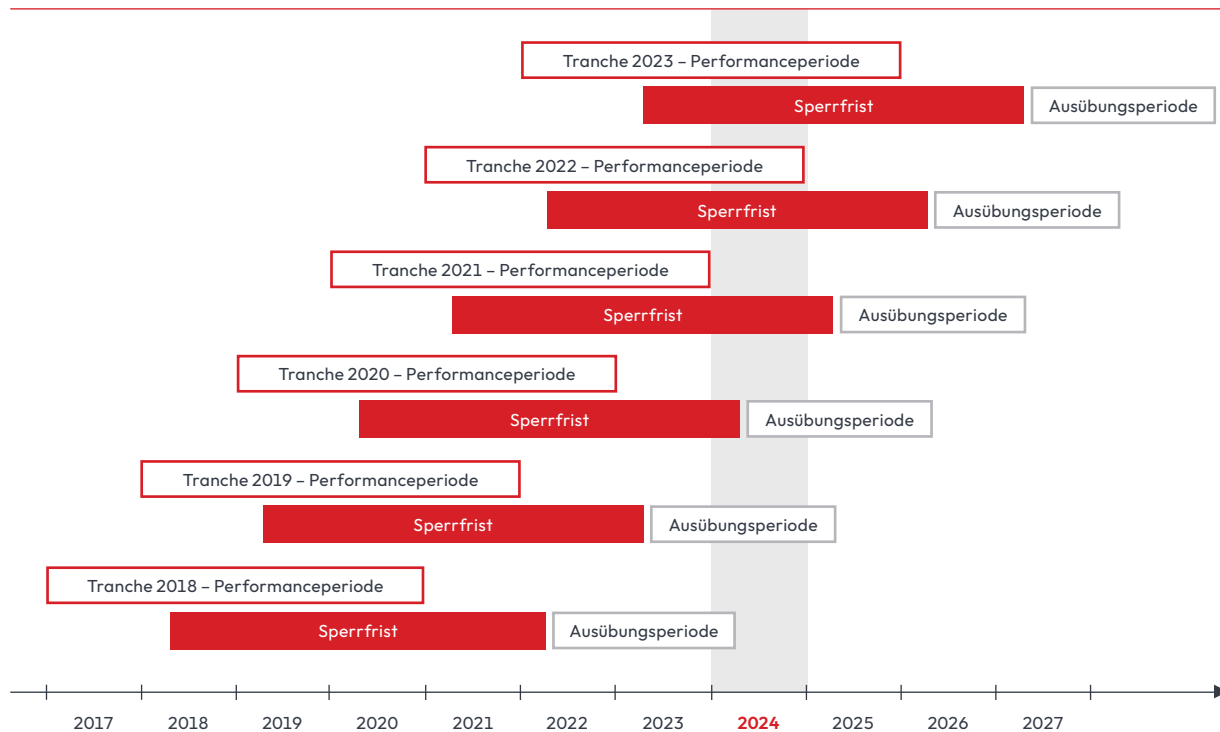
pro Jahr. Der Ausübungspreis pro Aktienoption entspricht dem volumengewichteten Drei-Monats-Durchschnittskurs der Aktien der Delivery Hero SE im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder jedem Nachfolgesystem) innerhalb der letzten drei Monate unmittelbar vor dem Gewährungsdatum, mindestens jedoch dem gesetzlichen Mindestausgabebetrag von € 1,00 gemäß § 9 Abs. (1) AktG.

Der Börsenkurs, zu dem die Aktienoptionen ausgeübt werden können, ist nicht begrenzt, um eine Angleichung mit den Interessen der Aktionäre zu fördern. Da der Aktienkurs nicht begrenzt ist, entstehen der Gesellschaft durch den Aktienausgleich keine zusätzlichen Kosten oder Risiken.

Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Ausübungszeitraum der LTIP-Tranche 2020 begonnen. Außerdem endeten die Sperrfrist der Tranche 2020 und der Performance-Zeitraum der Tranche 2022 des LTIP. Die folgende Abbildung veranschaulicht die ausstehenden Tranchen des LTIP einschließlich der jeweiligen Performanceperiode, Sperrfrist und Ausübungsperiode:

AUSSTEHENDE LONG-TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)-TRANCHEN



Für die Tranche 2020, deren Sperrfrist mit dem Geschäftsjahr 2024 endet, hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Performance-Zeitraums eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Umsatzes von mindestens 20% über die Performanceperiode als Erfolgsziel festgelegt. Da die CAGR des Umsatzes über die Performanceperiode für die Geschäftsjahre 2019–2022 mindestens 20% betrug, können die Aktienoptionen innerhalb des anschließenden zweijährigen Ausübungszeitraums ab dem Geschäftsjahr 2024 vollständig ausgeübt werden (sofern sich der Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt über dem Ausübungspreis der Option befindet).

Für die Tranche 2022 endete der Leistungszeitraum mit dem Geschäftsjahr 2024. Die Sperrfrist endet im Juni des Geschäftsjahres 2026. Der Aufsichtsrat hat für die Tranche 2022 das gleiche Erfolgsziel wie für die Tranche 2021 festgelegt, d. h. eine CAGR des Umsatzes von mindestens 20% über die Performanceperiode. Auch für die Geschäftsjahre 2021–2024 lag die CAGR des Umsatzes über die Performanceperiode bei mindestens 20%. Daher können die Aktienoptionen aus der Tranche 2022 nach Ablauf der Sperrfrist zu Beginn des Ausübungszeitraums im Geschäftsjahr 2026 vollständig ausgeübt werden.

Die folgende Tabelle zeigt das Umsatzwachstum und die CAGR für die Tranche 2022, deren Leistungszeitraum im Geschäftsjahr 2024 endete, sowie für die anderen zugeteilten Tranchen des LTIP:

UMSATZWACHSTUM UND CAGR FÜR DIE JEWEILIGEN LTIP TRANCHEN

	Umsatzwachstum ¹								CAGR	
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Ziel	Tatsächlich
Tranche 2018	60%	65%	112%	97%					20%	82%
Tranche 2019		65%	112%	97%	90%				20%	90%
Tranche 2020			112%	97%	90%	32%			20%	80%
Tranche 2021				97%	90%	32%	9%		20%	52%
Tranche 2022					90%	32%	9%	22%	20%	35%
Tranche 2023						32%	9%	22%	20%	-

¹ Das Leistungsziel wird erreicht, wenn die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des Umsatzes auf vergleichbarer Basis, wie sie in den Trading Updates veröffentlicht wird, mindestens 20% beträgt.

d) Überblick über zugeteilte Aktien und ausgeübte Aktienoptionen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden erstmalig virtuelle Aktien des STI und LTI an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Für Niklas Östberg wurden virtuelle Aktien im Rahmen des STI in Höhe von € 1,5 Mio. und im Rahmen des LTI in Höhe von € 3,2 Mio. zugeteilt. Pieter-Jan Vandepitte wurden virtuelle Aktien im Rahmen des STI in Höhe von € 0,6 Mio. und im Rahmen des LTI in Höhe von € 1,6 Mio. zugeteilt. Emmanuel Thomassin wurden virtuelle Aktien im Rahmen des STI in Höhe von € 0,2 Mio. und im Rahmen des LTI in Höhe von € 0,4 Mio. zugeteilt.¹ Die finale Anzahl der Aktien des STI errechnet sich nach Ablauf einer einjährigen Performanceperiode anhand verknüpfter Leistungskriterien, während das LTI eine vierjährige Performanceperiode aufweist.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden von den Vorstandsmitgliedern keine zuvor im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit zugeteilten Aktienoptionen ausgeübt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Anzahl der im Geschäftsjahr 2024 den Vorstandsmitgliedern zugeteilten Aktien und zuvor gewährten Aktienoptionen sowie die ausgeübten und ausstehenden Aktienoptionen einschließlich der wesentlichen Ausübungsbedingungen dieser Rechte:

¹ Die gewährten Beträge für Emmanuel Thomassin wurden anteilig berücksichtigt, da er zum 30. Juni 2024 aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Die anteilig zugeteilten Beträge beziehen sich auf den Erdienungszeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2024 für den STI und LTI.

ALLGEMEINE BEDINGUNGEN FÜR DIE DEN VORSTANDSMITGLIEDERN GEWÄHRTEN AKTIONSOPTIONEN

		Prämienart	Zielbetrag in Tsd. EUR	FMV je Aktioption in EUR	Anzahl an gewährten Aktioptionen	Ausübungs- preis in EUR	Performanceperiode	Sperrfrist	Ausübungsperiode
LTIP Tranche 2018	Niklas Östberg	Aktioptionen	1.000	9,69	103.156	38,30	01 / 2017-12 / 2020	05 / 2018-05 / 2022	05 / 2022-05 / 2024
	Emmanuel Thomassin		500		51.578				
LTIP Tranche 2019	Niklas Östberg	Aktioptionen	1.500	10,16	147.637	36,64	01 / 2018-12 / 2021	05 / 2019-05 / 2023	05 / 2023-05 / 2025
	Niklas Östberg		703	9,49	74.032	37,38			
	Emmanuel Thomassin		750	10,16	73.818	36,64			
LTIP Tranche 2020	Emmanuel Thomassin	Aktioptionen	351	9,49	37.015	37,38	01 / 2019-12 / 2022	05 / 2020-05 / 2024	05 / 2024-05 / 2026
	Niklas Östberg		4.000	44,95	88.987	70,11			
	Emmanuel Thomassin		1.850	41,156	41.156	70,11			
LTIP Tranche 2021	Niklas Östberg	Aktioptionen	4.000	38,69	103.385	115,02	01 / 2020-12 / 2023	05 / 2021-05 / 2025	05 / 2025-05 / 2027
	Pieter-Jan Vandepitte		1.850	41,05	45.066	115,31		06 / 2021-06 / 2025	06 / 2025-06 / 2027
	Emmanuel Thomassin		1.850	38,69	47.815	115,02		05 / 2021-05 / 2025	05 / 2025-05 / 2027
LTIP Tranche 2022	Niklas Östberg	Aktioptionen	4.000	11,92	335.570	35,30	01 / 2021-12 / 2024	10 / 2022-10 / 2026	10 / 2026-10 / 2028
	Pieter-Jan Vandepitte		1.850	11,92	155.201	35,30			
	Emmanuel Thomassin		1.850	11,92	155.201	35,30			
LTIP Tranche 2023	Niklas Östberg	Aktioptionen	4.000	7,61	525.624	34,41	01 / 2022-12 / 2025	07 / 2023-07 / 2027	07 / 2027-07 / 2029
	Pieter-Jan Vandepitte		1.850	7,61	243.101	34,41			
	Emmanuel Thomassin		1.850	7,61	243.101	34,41			

ALLGEMEINE BEDINGUNGEN FÜR DIE DEN VORSTANDSMITGLIEDERN GEWÄHRTEN AKTIEN

		Prämienart	Zielbetrag in Tsd. EUR	Aktienkurs in EUR	Anzahl an gewährten Anteilen	Performance- periode	Sperrfrist
STI Tranche 2024	Niklas Östberg	Aktien	1.500	22,17	67.659	01 / 2024-12 / 2024	07 / 2024-07 / 2026
	Pieter-Jan Vandepitte		600	22,17	27.064		07 / 2024-07 / 2026
	Emmanuel Thomassin ¹		150	27,73	5.408		06 / 2024-06 / 2026
LTI Tranche 2024	Niklas Östberg	Aktien	3.175	22,17	143.212	01 / 2024-12 / 2027	07 / 2024-07 / 2028
	Pieter-Jan Vandepitte		1.550	22,17	69.914		07 / 2024-07 / 2028
	Emmanuel Thomassin ¹		388	27,73	13.971		06 / 2024-06 / 2028

¹ Angaben anteilig, da im Juni 2024 ausgeschieden

ÜBERSICHT ÜBER DIE ZIELERREICHUNG UND DIE AUSÜBUNG VON AKTIENOPTIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER

		Zielerreichung / Ausübung von Aktienoptionen							
	Prämienart	Zielerreichung ¹	Anzahl an verfallenen Aktien / Optionen	Finale Anzahl an Anteilen	Anzahl an ausgeübten Optionen / freigegebenen Aktien	Aktienkurs am Tag der Ausübung / Freigabe in EUR	Ausübungsdatum	Innerer Wert ² der ausgeübten Aktienoptionen in Tsd. EUR	Anzahl an ausstehenden Aktienoptionen
LTIP Tranche 2018	Niklas Östberg	Aktienoptionen	100%	103.156	103.156	n/a – keine Ausübung von Aktienoptionen erfolgt			0
	Emmanuel Thomassin			51.578	51.578				0
LTIP Tranche 2019	Niklas Östberg	Aktienoptionen	100%	0	221.669	n/a – keine Ausübung von Aktienoptionen erfolgt			221.669
	Emmanuel Thomassin			0	110.883				110.883
LTIP Tranche 2020	Niklas Östberg	Aktienoptionen	100%	0	88.987	n/a – keine Ausübung von Aktienoptionen erfolgt			88.987
	Emmanuel Thomassin			0	41.156				41.156
LTIP Tranche 2021	Niklas Östberg	Aktienoptionen	100%	0	103.385	Ausübung der LTIP-Tranche 2021 möglich bei Beginn der Ausübungsperiode in 2025			
	Pieter-Jan Vandepitte			0	45.066				
LTIP Tranche 2022	Emmanuel Thomassin	Aktienoptionen	100%	0	47.815	Ausübung der LTIP-Tranche 2022 möglich bei Beginn der Ausübungsperiode in 2026			
	Niklas Östberg			0	335.570				
LTIP Tranche 2023	Pieter-Jan Vandepitte	Aktienoptionen	100%	0	155.201	Ausübung der LTIP-Tranche 2023 möglich bei Beginn der Ausübungsperiode in 2027			
	Emmanuel Thomassin			0	155.201				
STI Tranche 2024	Niklas Östberg	Aktien	Zielerreichung wird nach Ende der Performanceperiode der LTIP-Tranche 2023 am 31.12.2025 ermittelt			Freigabe des STI 2024 nach der Sperrfrist in 2026			
	Pieter-Jan Vandepitte								
	Emmanuel Thomassin								
LTI Tranche 2024	Niklas Östberg	Aktien	Zielerreichung des STI 2024 wird nach Ende der Performanceperiode in 2025 ermittelt			Freigabe des LTI 2024 nach der Sperrfrist in 2028			
	Pieter-Jan Vandepitte								
	Emmanuel Thomassin								

¹ Das Erfolgsziel der LTIP-Tranchen kann entweder erreicht (100%) oder verfehlt (0%) werden. Das Erfolgsziel für den STI und LTI ist auf 150% begrenzt und kann daher zwischen 0% und 150% liegen.

² Der innere Wert einer ausgeübten Option spiegelt den endgültigen Wert einer Aktienoption als Differenz zwischen dem Aktienkurs am Tag der Ausübung und dem Ausübungspreis, multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten Aktienoptionen, wider.

3. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Zahlungen im Todesfall

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds vor Ende der Laufzeit des Dienstvertrags hat der jeweilige Ehepartner des verstorbenen Vorstandsmitglieds Anspruch auf die Gewährung der unverminderten Bezüge für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum Ende der ursprünglichen Laufzeit des Dienstvertrags.

Zahlungen bei Vertragsbeendigung oder vorübergehender Arbeitsunfähigkeit

Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung, einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung, die den Empfehlungen des DCGK entspricht. Ein solcher Anspruch auf Abfindungszahlung besteht jedoch nicht im Falle der Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB bzw. im Falle der Kündigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied ohne einen von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen (Abfindungs-Cap).

Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt mit einer Frist von drei Monaten niederzulegen. Zu diesem Zeitpunkt endet auch der Dienstvertrag. Die Vorstandsmitgliederverträge sehen jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwei Jahren vor. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßigen Bezüge zu zahlen. Sonstige Abfindungszahlungen, welche das Vorstandsmitglied unter dem jeweiligen Dienstvertrag erhält, werden auf diese Entschädigung angerechnet. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter

Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit innerhalb eines Jahres seit dem Tag der Zuteilung der vorläufigen Anzahl der RSUs unter dem STI bzw. Performance Shares unter dem LTI („Vesting-Datum“) verfallen die RSUs bzw. Performance Shares ersatz- und entschädigungslos, wobei hiervon im Falle eines Good-Leaver-Ereignisses vor dem Vesting-Datum derjenige Anteil ausgenommen ist und als unverfallbar gilt, welcher auf den Zeitraum zwischen Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres und Wirksamkeit des Good-Leaver-Ereignisses entfällt. Good Leaver bezeichnet ein Vorstandsmitglied, dessen Amt oder Vertragsverhältnis mit der Gesellschaft aus einem Grund beendet wurde, der das betreffende Vorstandsmitglied nicht als Bad Leaver qualifiziert, oder aufgrund einer einvernehmlichen Beendigung des bestehenden Vertragsverhältnisses zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsmitglied.

Eine Abweichung hiervon liegt vor, wenn ein Vorstandsmitglied im Zuge eines Kontrollwechsels sein Amt niederlegt oder ein Delisting erfolgt. In diesem Fall werden alle im Rahmen des STI und LTI zugeteilten RSUs bzw. Performance Shares unabhängig von den Vesting-Bestimmungen unverfallbar und werden sofort zugeteilt, und alle ausstehenden RSUs bzw. Performance Shares eines solchen Vorstandsmitglieds für das jeweilige Geschäftsjahr, in dem die Niederlegung im Zuge des Kontrollwechsels oder das Delisting wirksam wird, gelten pro rata temporis für den Zeitraum vom Beginn des Geschäftsjahres, in dem das Delisting oder die Niederlegung erfolgt ist, bis zum Wirksamwerden des Delistings oder der Niederlegung als zugeteilt und unverfallbar.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vor Ablauf des maßgeblichen Performance-Zeitraums einer laufenden LTIP-Tranche verfallen die Aktienoptionen in den folgenden Fällen ersatz- und entschädigungslos:

- Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund,
- Widerruf der Bestellung ohne wichtigen Grund im ersten Jahr der ersten vertraglichen Zusage über vier Jahre,
- Niederlegung des Amtes durch das Vorstandsmitglied in den ersten zwei Jahren einer jeden vertraglichen Zusage oder
- Beendigung der Vorstandstätigkeit als Bad Leaver.

Andernfalls haben die Vorstandsmitglieder zum regulären Ende der Sperrfrist Anspruch auf die bereits unverfallbaren Aktienoptionen. Eine Abweichung hiervon liegt vor, wenn ein Vorstandsmitglied im Zuge eines Kontrollwechsels ausscheidet oder aus dem Vorstand entfernt wird. In diesem Fall werden alle im Rahmen des LTIP zugeteilten Aktienoptionen unabhängig von den Sperrfristen oder Vesting-Bestimmungen unverfallbar und werden sofort zugeteilt. Nach Ablauf der Sperrfrist sind die Vorstandsmitglieder dann berechtigt, die Aktienoptionen auszuüben.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder aus anderen Gründen, die das Vorstandsmitglied nicht verschuldet hat, erhält es seine ungekürzte Vergütung für sechs Monate weiter, längstens jedoch für die Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses. Emmanuel Thomassin hatte für weitere sechs Monate, längstens jedoch bis zum Ende der ursprünglichen Laufzeit des Dienstvertrags, Anspruch auf eine Zahlung von 80 % seiner Vergütung. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet sein Dienstvertrag, falls er nicht durch Ablauf seiner Laufzeit früher endet, neun Monate nach dem Ende des Monats der Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit.

4. Leistungen von Dritten

Die Vorstandsmitglieder erhielten keine Leistungen von Dritten.

5. Malus und Clawback

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Verstoßes gegen gesetzliche Pflichten oder gegen die unternehmensinternen Richtlinien in Form des Code of Conduct durch ein Vorstandsmitglied kann die Gesellschaft die variable Vergütung (STI-Bonus und LTIP sowie seit dem Geschäftsjahr 2024: STI und LTI) ganz oder teilweise streichen bzw. einbehalten (Malus) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile aus STI-Bonus und LTIP sowie STI und LTI ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback). Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem STI-Bonus als auch aus dem LTIP bzw. STI und LTI für das jeweilige Geschäftsjahr, in dem der Pflicht- oder Compliance-Verstoß erfolgt ist.

6. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 162 Abs. 1 AktG sicherzustellen, dass die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wird, und hat dies im Vergütungsbericht zu erläutern. Die aktuelle Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden wurde vom Aufsichtsrat auf € 12.000.000 und für ordentliche Vorstandsmitglieder auf € 9.000.000 festgelegt. Die Hauptversammlung hat am 14. Juni 2023 diese Maximalvergütungen gebilligt.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann jedoch immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn es zur Festlegung des letzten Gehaltsbestandteils für das zu betrachtende Geschäftsjahr kommt. Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem beinhaltet zwei variable Vergütungselemente mit mehrjähriger Laufzeit: Der STI hat eine Performanceperiode von einem Jahr und eine Warteperiode von zwei Jahren und der LTI hat eine Performanceperiode sowie Warteperiode von jeweils vier Jahren.

Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung aus dem aktuellen System der Vorstandsvergütung (seit 2024) abschließend erst im Vergütungsbericht des Jahres 2027 berichtet werden.

Sollte bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststehen, dass die Maximalvergütung überschritten wird, erfolgt eine entsprechende Kappung in der Auszahlung des Vergütungsbestandteils, der das Überschreiten der Maximalvergütung verursacht. In diesem Fall würde bereits in dem Geschäftsjahr der Kappung über die Einhaltung der Maximalvergütung berichtet werden. Bisher wurden die gültigen Maximalvergütungen nicht überschritten.

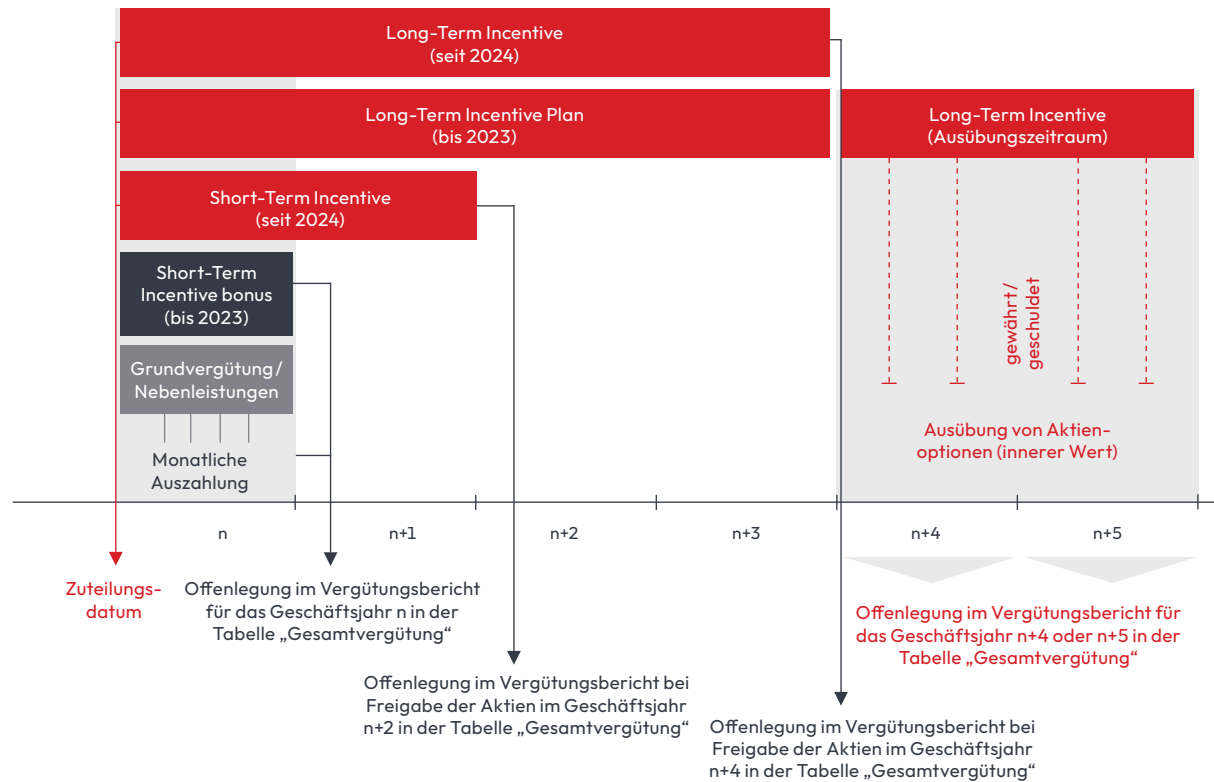
Mangels Neuabschluss, Änderung oder Verlängerung der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern der Delivery Hero SE im Zeitraum von der Billigung des vorherigen Vergütungssystems am 16. Juni 2021 bis zum 31. Dezember 2023 wendet der Aufsichtsrat die Maximalvergütung nicht auf die in diesem Zeitraum geltenden Dienstverträge an.

F. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

1. Vergütung der Vorstandsmitglieder

Im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen nach § 162 Abs. 1 AktG ist die gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands individualisiert auszuweisen. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Offenlegung der den Vorstandsmitgliedern gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile. Unter „gewährter Vergütung“ ist eine Vergütung zu verstehen, die dem Organmitglied im Berichtszeitraum tatsächlich zufließt, unter „geschuldeter Vergütung“ eine Vergütung, hinsichtlich derer im Berichtszeitraum eine fällige Verpflichtung der Gesellschaft begründet wurde, die aber noch nicht erfüllt wurde. Die erfolgsunabhängige Vergütung, d. h. das ausgezahlte Grundgehalt und die Aufwendungen für die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024, ist in der Tabelle „Gesamtvergütung des Vorstands“ ausgewiesen. Für die erfolgsabhängige Vergütung werden ausgeübte Aktienoptionen mit ihrem inneren Wert bzw. Aktien mit ihrem Zeitwert zum Zeitpunkt der Freigabe in der Tabelle ausgewiesen. Für den bisherigen Short Term Incentive Bonus erfolgt hingegen ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Der für frühere Perioden geltende STI-Bonus wird hingegen im Geschäftsjahr ausgewiesen, für das er gewährt wurde, die Auszahlung erfolgt jedoch erst zu Beginn des Folgejahres.

OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE¹



¹ Illustrative Darstellung.

Die folgende Tabelle „Gesamtvergütung des Vorstands“ zeigt für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 die gewährten und geschuldeten Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder:

GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS (GEWÄHRT UND GESCHULDET GEMÄSS § 162 AKTG)

	Niklas Östberg CEO				Pieter-Jan Vandepitte COO			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %
Grundvergütung	500	100%	350	71%	900	100%	350	82%
Nebenleistungen	1	0%	25	5%	0	0%	0	0%
Abfindung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Short-Term Incentive¹								
Short-Term Incentive Bonus	0	0%	118	24%	0	0%	78	18%
STI - Tranche 2024	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Long-Term Incentive Plan¹								
LTIP	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
LTI - Tranche 2024	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	501	100%	493	100%	900	100%	428	100%

	Emmanuel Thomassin CFO (bis 30. Juni, 2024)			
	2024		2023	
	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %
Grundvergütung	250	20%	350	82%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Abfindung	1.000	80%	0	0%
Short-Term Incentive¹				
Short-Term Incentive Bonus	0	0%	78	18%
STI - Tranche 2024	0	0%	0	0%
Long-Term Incentive Plan¹				
LTIP	0	0%	0	0%
LTI - Tranche 2024	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	1.250	100%	428	100%

¹ Finaler Auszahlungsbetrag nach Beurteilung der Zielerreichung.

Die Abfindung für Emmanuel Thomassin in Höhe von € 1,0 Mio. wurde im Geschäftsjahr 2024 vereinbart und bezieht sich auf das Ausscheiden aus der Gesellschaft.

Die Gesamtvergütung des Vorstands umfasst alle Vergütungen des Geschäftsjahres, die auf die Vorstandstätigkeit entfallen.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG) sieht das Vergütungssystem für den Vorstand vor, dass der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände vorübergehend von den Vorgaben des Systems der Vorstandsvergütung abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Berichtsjahr hinsichtlich der Vergütung für das Vorstandsmitglied Pieter-Jan Vandepitte Gebrauch gemacht. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde die feste Grundvergütung von Pieter-Jan Vandepitte einmalig

um einen Betrag von € 400.000 erhöht. Die unterjährige Anpassung der Vergütung weicht insofern von dem Vorstandsvergütungssystem ab, als dieses die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung vor Beginn eines Geschäftsjahres vorsieht. Die erhöhte Grundvergütung führt ferner zu einer Abweichung von der durch das Vergütungssystem vorgegebenen Vergütungsstruktur hinsichtlich des Verhältnisses von festen und variablen Vergütungsbestandteilen an der Ziel-Gesamtvergütung (feste Grundvergütung 29,51 % anstatt 10 % bis 25 %, Long-Term Incentive 50,82 % anstatt 55 % bis 65 % und Short-Term Incentive 19,67 % anstatt 20 % bis 30 %). Darüber hinaus erfolgte die Auszahlung der jährlichen Grundvergütung anders als im Vergütungssystem vorgesehen nicht in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten.

Die höhere Grundvergütung war erforderlich, um Pieter-Jan Vandepitte nach dem unvorhergesehenen Ausscheiden des ehemaligen CEO der südkoreanischen Tochtergesellschaft Woowa Brothers Corp. für einen Übergangszeitraum von mehreren Monaten als Interim-CEO in Südkorea zu gewinnen. Woowa Brothers Corp. zählt zu den wichtigsten Tochtergesellschaften der Delivery Hero SE. Durch das plötzliche Ausscheiden des ehemaligen CEO der Woowa Brothers Corp. war die Gewinnung eines Interim-CEO mit einem tiefen Verständnis für die operative und strategische Ausrichtung der Woowa Brothers Corp. von maßgeblicher Bedeutung für Delivery Hero SE.

Abgesehen von der beschriebenen Abweichung verfügen die Vorstandsmitglieder über Vorstandsverträge, die dem aktuellen Vergütungssystem entsprechen.

Es erfolgte im Geschäftsjahr 2024 keine vollständige oder teilweise Kürzung der variablen Vergütung (Malus) und keine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungsbestandteile (Clawback).

2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024 beliefen sich die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen sowie die Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen auf € 0. Die Vergütungsbestandteile für das ehemalige Vorstandsmitglied Emmanuel Thomassin für die Zeit seiner Tätigkeit als aktives Vorstandsmitglied sind im vorherigen Abschnitt dargestellt.

G. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung vom 16. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,79 % beschlossen und rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt und durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 99,96 % mit Geltung ab Beendigung dieser Hauptversammlung angepasst. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist im Folgenden dargestellt.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Vergütungselement	Vergütung (bis Ende der HV am 19. Juni 2024)	Vergütung (ab Ende der HV am 19. Juni 2024)
Feste Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 150.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 50.000 - Ordentliches Vorstandsmitglied: € 25.000 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 200.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 100.000 - Ordentliches Vorstandsmitglied: € 50.000
Ausschussvergütung		
Prüfungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 80.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 40.000 - Ordentliches Mitglied: € 20.000 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 80.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 40.000 - Ordentliches Mitglied: € 20.000
Vergütungs- / Strategieausschuss	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 80.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 40.000 - Ordentliches Mitglied: € 20.000 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 80.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 40.000 - Ordentliches Mitglied: € 20.000
Nominierungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 40.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 20.000 - Ordentliches Mitglied: € 10.000 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender: € 80.000 - Stellvertretender Vorsitzender: € 40.000 - Ordentliches Mitglied: € 20.000
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - Erstattung der Auslagen (einschließlich der Umsatzsteuer) sowie der Umsatzsteuer auf die Vergütung - Bereitstellung einer D&O-Haftpflichtversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> - Erstattung der Auslagen (einschließlich der Umsatzsteuer) sowie der Umsatzsteuer auf die Vergütung - Bereitstellung einer D&O-Haftpflichtversicherung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten bis zum Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine feste Jahresvergütung in Höhe von € 25.000 und ab dem Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine feste Jahresvergütung in Höhe von € 50.000 (Vorjahr: € 25.000). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält bis zum Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine jährliche Festvergütung in Höhe von € 150.000 und ab dem Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine feste Jahresvergütung in Höhe von € 200.000 (Vorjahr: € 150.000), der stellvertretende Vorsitzende erhält bis zum Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine Festvergütung in Höhe von € 50.000 und ab dem Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine feste Jahresvergütung in Höhe von € 100.000 (Vorjahr: € 50.000).

Ein ordentliches Mitglied des Prüfungsausschusses / Vergütungsausschusses / Strategiausschusses erhält eine zusätzliche feste Jahresvergütung in Höhe von € 20.000, zahlbar nach Ablauf des Geschäftsjahres. Das ordentliche Mitglied des Nominierungsausschusses erhält bis zum Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine zusätzliche feste Jahresvergütung in Höhe von € 10.000 und ab dem Ende der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 eine feste Jahresvergütung in Höhe von € 20.000. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält eine zusätzliche feste Jahresvergütung in Höhe des Vierfachen der Vergütung des jeweiligen ordentlichen Ausschussmitglieds, der stellvertretende Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält eine zusätzliche feste Jahresvergütung in Höhe des Zweifachen der Vergütung des jeweiligen ordentlichen Ausschussmitglieds. Sämtliche festen Vergütungsbestandteile werden anteilig im Verhältnis zur Tätigkeit des Mitglieds im Aufsichtsrat fällig.

Zusätzlich zu ihrer jährlichen Vergütung erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats entstehenden angemessenen Auslagen sowie die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Die Aufsichtsratsmitglieder sind in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O) für Organmitglieder im Interesse der Gesellschaft angemessen einbezogen. Die Prämien für diese Versicherung werden von der Gesellschaft getragen.

2. Grundsätze der Vergütung des Aufsichtsrats

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt insbesondere die Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Die Delivery Hero SE verfolgt in ihrem unternehmerischen Handeln stets eine Langfristperspektive. Im Zuge einer stetigen Weiterentwicklung soll Mehrwert geschaffen werden – für Aktionäre, für Mitarbeiter, für Kunden sowie für das Unternehmen selbst.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Eine angemessene und marktkonforme Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Delivery Hero SE.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Delivery Hero SE und die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind in § 15 der Satzung festgesetzt. Zuständig ist die Hauptversammlung, die gemäß § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fasst. Die Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat zu Beschlussvorschlägen an die Hauptversammlung betreffend Aufsichtsratsvergütung wird nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat durch den Vergütungsausschuss vorbereitet. Eine wesentliche Änderung des in der Satzung festgelegten Vergütungssystems und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfordert nach § 179 Abs. 2 Satz 2 AktG i. V. m. § 20 Abs. 2 der Satzung eine einfache Stimmenmehrheit. Nach § 113 Abs. 3 Satz 6 i. V. m. § 120a Abs. 3 AktG ist für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht ausschließlich aus einer Festvergütung und folgt damit der Anregung G.18 des DCGK sowie der Empfehlung der meisten Investoren und Stimmrechtsberater und auch der überwiegenden Praxis der Unternehmen im DAX und MDAX. Dieses Vorgehen entspricht der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan. Gleichzeitig incentiviert das Vergütungssystem die Aufsichtsratsmitglieder auch, sich aktiv für die Umsetzung der Geschäftsstrategie einzusetzen und diese zu überwachen. Gemäß der Empfehlung G.17 des DCGK wird der erhöhte Zeitaufwand des Vorsitzenden, der gemäß der Empfehlung D.5 des DCGK besonders intensiv in die Beratungen über Strategie, Geschäftsentwicklung, Risikolage, Risikomanagement und Compliance eingebunden werden soll, sowie des stellvertretenden Vorsitzenden und der Ausschussmitglieder angemessen berücksichtigt.

H. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle stellt die relativen Anteile sowie die Einzelwerte der Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 dar.

GESAMTVERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

	Festvergütung		Ausschussvergütung			Gesamtvergütung		
	2024		2023	2024		2023	2024	
	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Kristin Skogen Lund	107,4	45 %	–	128,9	55 %	–	236,3	–
Dr. Martin Enderle	123,7	42 %	150,0	168,5	58 %	200,0	292,2	350,0
Roger Rabalais	33,6	26 %	–	95,3	74 %	–	128,9	–
Jeanette L. Gorgas	11,7	17 %	25,0	56,2	83 %	120,0	67,9	145,0
Patrick Kolek	16,6	25 %	50,0	49,7	75 %	150,0	66,3	200,0
Gabriella Ardbo ¹	38,5	66 %	25,0	20,1	34 %	20,0	58,5	45,0
Nils Engvall ¹	38,5	78 %	25,0	10,7	22 %	0,0	49,2	25,0
Scott Ferguson	25,9	56 %	–	20,5	44 %	–	46,4	–
Isabel Poscherstnikov ¹	26,8	71 %	–	10,7	29 %	–	37,6	–
Dimitrios Tsaousis ¹	36,0	100 %	25,0	0,0	0 %	0,0	36,0	25,0

¹ Arbeitnehmervertreter.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden insgesamt € 21.495 (Vorjahr: € 7.469) Aufwendungen erstattet oder direkt von der Gesellschaft übernommen.

I. Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleistung

Die folgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter der Delivery Hero SE sowie die Unternehmensentwicklung für die Geschäftsjahre 2024 und 2023. Aufgrund der Möglichkeit, die Aktienoptionen innerhalb eines zweijährigen Ausübungszeitraums auszuüben, können die berücksichtigten Auszahlungswerte des LTIP sehr volatil sein, da sie von Jahr zu Jahr schwanken können.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

	2024	2023	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020	Veränderung 2020/2019
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR	in %	in %	in %	in %	in %
Vorstand							
Niklas Östberg	501,0	492,6	2%	3%	27%	-99%	1.692%
Pieter-Jan Vandepitte	900,0	428,4	110%	2%	37%	n/a	n/a
Emmanuel Thomassin	1.250,0	428,4	192%	2%	-96%	-14%	842%
Durchschnitt	883,7	449,8	96%	3%	-89%	-86%	1.388%
Aufsichtsrat – Mitglieder 2024							
Kristin Skogen Lund	236,3	-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Martin Enderle	292,2	350,0	-17%	0%	5%	55%	30%
Roger Rabalais	128,9	-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Jeanette L. Gorgas	67,9	145,0	-53%	0%	16%	951%	n/a
Patrick Kolek	66,3	200,0	-67%	0%	5%	366%	0%
Gabriella Ardbo ¹	58,5	45,0	30%	0%	0%	392%	n/a
Nils Engvall ¹	49,2	25,0	97%	0%	0%	210%	n/a
Scott Ferguson	46,4	-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Isabel Poscherstnikov ¹	37,6	-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dimitrios Tsaousis ¹	36,0	25,0	44%	0%	508%	n/a	n/a
Durchschnitt	101,9	131,7	-23%	0%	5%	120%	-52%
Belegschaft							
Durchschnittliche Änderung der Delivery Hero SE, Deutschland, in % ²			9%	12%	20%	10%	
Unternehmensleistung							
Netto Gewinn/ Verlust der DH SE in EUR Mio.	914,0	-3.745,3	-124%	188%	-52%	150%	-341%
Adjusted EBITDA des Konzerns in EUR Mio.	692,5	253,6	173%	154%	41%	-40%	-32%
Umsatz des Konzerns in EUR Mio.	12.294,7	9.941,9	24%	16%	46%	137%	96%
Börsenkurs in EUR	27,1	25,0	8%	-44%	-54%	-23%	80%

¹ Arbeitnehmervertreter.

² Alle Vollzeitbeschäftigten wurden in die Analyse einbezogen, nur Werkstudenten und Praktikanten wurden ausgeschlossen. Die Gesamtvergütung umfasst die Grundvergütung und die LTIPs.

Berlin, 22. April 2025

Delivery Hero SE

Für den Aufsichtsrat



Kristin Skogen Lund

Vorsitzende des Aufsichtsrats der Delivery Hero SE

Der Vorstand



Niklas Östberg

Mitgründer und
Vorstandsvorsitzender
(CEO)



Marie-Anne Popp

Finanzvorstand (CFO)



Pieter-Jan Vandepitte

Mitglied des Vorstands (COO)

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

An die Delivery Hero SE, Berlin

Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts

Prüfungsurteile

Wir haben den Konzernabschluss der Delivery Hero SE, Berlin, und ihrer Tochtergesellschaften (der Konzern) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31.12.2024, der Konzerngesamtergebnisrechnung, der Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzernkapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31.12.2024 sowie dem Konzernanhang, einschließlich wesentlicher Informationen zu den Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns (im Folgenden „zusammengefasster Lagebericht“) der Delivery Hero SE inklusive des in der Anlage zum zusammengefassten Lageberichts enthaltenen Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31.12.2024 geprüft. Die im Abschnitt „Sonstige Informationen“ unseres Bestätigungsvermerks genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegebenen IFRS Accounting Standards (im Folgenden „IFRS Accounting Standards“), wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31.12.2024 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31.12.2024 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Die Prüfung des Konzernabschlusses haben wir unter ergänzender Beachtung der International Standards on Auditing (ISA) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften, Grundsätzen und Standards ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht zu dienen.

Wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit von Tochterunternehmen

Wir verweisen auf die Angaben in Abschnitt B.2 „Annahme der Unternehmensfortführung als Grundlage der Rechnungslegung“ im Anhang zum Konzernabschluss und im Abschnitt C.4.a) „Risikobericht – Regulatorische Risiken im Zusammenhang mit Fahrern“ im zusammengefassten Lagebericht, in denen die gesetzlichen Vertreter ausführen, dass der Konzernabschluss unter der Prämisse der Unternehmensfortführung aufgestellt wird. Bezüglich des bestehenden bestandsgefährdenden Risikos bei dem Tochterunternehmen Glovoapp Spain Platform S.L.U., Spanien („Glovo Spanien“), beschreiben die gesetzlichen Vertreter, dass bei diesem Tochterunternehmen Risiken hinsichtlich des rechtlichen Status von Fahrern bestehen, die eine Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Strafzahlungen zur Folge haben könnten. Wir verweisen hierzu auch auf unsere Ausführungen im Abschnitt „Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Konzernabschlusses – Ansatz und Bewertung von Rückstellungen in Bezug auf Risiken im Zusammenhang mit der sozialversicherungsrechtlichen Klassifizierung von Fahrern in Spanien“. Sollten sich diese Risiken realisieren, könnten daraus resultierende Zahlungen nicht ohne Unterstützung der Muttergesellschaft geleistet werden. Wie in Angabe B.2 „Annahme der Unternehmensfortführung als Grundlage der Rechnungslegung“ des Anhangs zum Konzernabschluss und Abschnitt C.4.a) „Risikobericht – Regulatorische Risiken im Zusammenhang mit Fahrern“ des zusammengefassten Lageberichts dargelegt, zeigen diese Ereignisse und Gegebenheiten, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Tochterunternehmens zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen kann und die ein bestandsgefährdendes Risiko im Sinne des § 322 Abs. 2 Satz 3 HGB darstellt. Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und

zum zusammengefassten Lagebericht sind bezüglich dieses Sachverhalts nicht modifiziert.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Konzernabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31.12.2024 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Werthaltigkeit des Goodwill

Zu den angewandten Bilanzierungs- und Bewertungsgrundlagen sowie den verwendeten Annahmen verweisen wir auf die Abschnitte B.6. und F.1. im Anhang zum Konzernabschluss.

Das Risiko für den Abschluss

Der zum 31. Dezember 2024 ausgewiesene Goodwill in Höhe von € 5.132,7 Mio. stellt einen erheblichen Anteil an den Vermögenswerten dar.

Die Werthaltigkeit des Goodwills wird jährlich auf Ebene der Cash Generating Units (CGUs) bzw. Gruppe von CGUs, denen Goodwill zugeordnet wurde, überprüft. Ergeben sich unterjährig Impairment-Trigger, wird zudem unterjährig ein anlassbezogener Goodwill-Impairment-Test durchgeführt.

Zur Überprüfung der Werthaltigkeit wird der Buchwert der jeweiligen CGU bzw. Gruppe von CGUs mit ihrem erzielbaren Betrag verglichen. Liegt der Buchwert über dem erzielbaren Betrag, ergibt sich ein Wertminderungsbedarf. Der erzielbare Betrag ist der höhere Wert aus beizulegendem Zeitwert abzüglich Kosten der Veräußerung und Nutzungswert der

CGUs bzw. Gruppe von CGUs. Stichtag für die jährliche Werthaltigkeitsprüfung war der 30. November 2024.

Die Werthaltigkeitsprüfung des Goodwills ist komplex und beruht auf einer Reihe ermessensbehafteter Annahmen. Hierzu zählen insbesondere die Annahmen zur Erreichung der geschätzten Zahlungsmittelüberschüsse im Detailplanungszeitraum von fünf Jahren sowie im nachhaltigen Zustand und die verwendeten langfristigen Wachstumsraten von Umsatz und Adjusted-EBITDA pro CGU bzw. Gruppe von CGUs sowie verwendeten Abzinsungssätze.

Als Ergebnis der durchgeführten Werthaltigkeitsprüfungen hat die Gesellschaft einen Wertminderungsbedarf in Höhe von € 89,7 Mio. festgestellt. Die Sensitivitätsberechnungen der Gesellschaft ergaben zudem, dass eine für möglich gehaltene Änderung des Abzinsungssatzes oder der geplanten Terminal-Value EBITDA-Marge eine Abwertung des Goodwills einer CGU bzw. Gruppe von CGUs verursachen würde.

Es besteht das Risiko für den Konzernabschluss, dass die bestehende Wertminderung nicht in angemessener Höhe erfasst wurde. Außerdem besteht das Risiko, dass die damit zusammenhängenden Anhangangaben nicht sachgerecht sind.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Zunächst haben wir anhand der im Rahmen unserer Prüfung gewonnenen Informationen beurteilt, bei welchen Cash Generating Units (CGUs) bzw. Gruppen von CGUs Anhaltspunkte für einen Wertminderungsbedarf bestehen. Anschließend haben wir unter Einbezug unserer Bewertungsspezialisten die Angemessenheit der wesentlichen Annahmen sowie der Bewertungsmethode der Gesellschaft beurteilt. Dazu haben wir die geschätzten Zahlungsmittelüberschüsse im Detailplanungszeitraum von fünf Jahren sowie im nachhaltigen Zustand und die unterstellten langfristigen Wachstumsraten von Umsatz sowie die Margen der Adjusted-EBITDA risikoorientiert ausgewählter Einzelgesellschaften von CGUs bzw. Gruppe von CGUs sowie verwendeter Abzinsungssätze mit den Planungsverantwortlichen erörtert.

Wir haben die vom Vorstand genehmigte und vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommene Planung, die der Werthaltigkeitsprüfung des Goodwills zugrunde liegt, analysiert. Zudem haben wir die Gesamtplanung der Gesellschaft mit der Marktkapitalisierung verplausibilisiert. Die Bewertungsergebnisse von ausgewählten Einzelgesellschaften innerhalb relevanter CGUs bzw. Gruppe von CGUs haben wir auf Basis risikoorientiert ausgewählter Elemente mithilfe von externen Marktdaten und Analysteneinschätzungen gewürdigt.

Wir haben die bisherige Prognosegüte der Gesellschaft gewürdigt, indem wir ausgewählte Planungen früherer Geschäftsjahre mit den tatsächlich realisierten Ergebnissen verglichen und Abweichungen analysiert haben.

Die dem Abzinsungssatz zugrunde liegenden Annahmen und Daten, insb. den risikofreien Zinssatz, sowie die unternehmensspezifischen Risikoprämien wie Länderrisiken und Betafaktor, haben wir mit eigenen Annahmen und öffentlich verfügbaren Daten verglichen.

Zur Beurteilung der methodisch und mathematisch sachgerechten Umsetzung der Bewertungsmethode haben wir die von der Gesellschaft vorgenommene Bewertung anhand eigener Berechnungen nachvollzogen und Abweichungen analysiert. Um der bestehenden Prognoseunsicherheit Rechnung zu tragen, haben wir darüber hinaus die Auswirkungen möglicher Veränderungen des Kapitalisierungszinssatzes in Bandbreiten, sowie für risikoorientiert ausgewählte Einzelgesellschaften anhand langfristig geplanter Umsätze und Adjusted-EBITDAs pro CGU bzw. Gruppe von CGUs auf den beizulegenden Wert untersucht, indem wir alternative Szenarien berechnet und mit den Bewertungsergebnissen der Gesellschaft verglichen haben.

Schließlich haben wir beurteilt, ob die Anhangangaben zur Werthaltigkeit des Goodwills sachgerecht sind. Dies umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der Anhangangaben nach IAS 36.134(f) zu Sensitivitäten bei einer für möglich gehaltenen Änderung wesentlicher der Bewertung zugrunde liegender Annahmen.

Unsere Schlussfolgerungen

Die der Werthaltigkeitsprüfung des Goodwills zugrunde liegende Berechnungsmethode ist sachgerecht und steht im Einklang mit den anzuwendenden Bewertungsgrundsätzen.

Insgesamt sind die der Bewertung zugrunde liegenden Annahmen und Daten der Gesellschaft vertretbar.

Die damit zusammenhängenden Anhangangaben sind im Wesentlichen sachgerecht.

Bestand der Umsatzerlöse

Zu den angewandten Bilanzierungsgrundlagen verweisen wir auf Abschnitt B.04 im Anhang zum Konzernabschluss. Erläuterungen zu den Umsatzerlösen finden sich im Abschnitt G.1 im Anhang zum Konzernabschluss.

Das Risiko für den Abschluss

Die Umsatzerlöse des Konzerns belaufen sich im Geschäftsjahr 2024 auf € 12.294,7 Mio. (i. Vj. € 9.941,9 Mio.). Delivery Hero erzielt seine Umsätze dabei hauptsächlich aus Provisionen für Essensbestellungen im Marktplatzgeschäft, Einnahmen aus Liefergebühren, dem Verkauf von Lebensmitteln und anderen Produkten des täglichen Gebrauchs und nicht provisionsbasierten Einnahmen, wie etwa Werbedienstleistungen, Abo-Modelle und anderen Dienstleistungen. Delivery Hero ist weltweit in mehr als 70 Ländern tätig. Die Umsatzerlöse werden fast ausschließlich im Ausland erzielt, insb. in den Regionen Asien und MENA (Middle East and North Africa). Die den Umsatzerlösen zugrunde liegenden Basisdaten werden dabei je nach Region in unterschiedlichen IT-Systemen erfasst.

Die Umsatzerlöse stellen für Delivery Hero eine der wichtigsten Zielerreichungskennzahlen dar und bilden zudem eine bedeutende Entscheidungsgrundlage. Insofern werden sowohl unternehmensintern als auch extern Entscheidungen insbesondere auf Basis der erzielten Umsatzerlöse des

Geschäftsjahres bzw. der aktuellen Umsatzentwicklung getroffen.

Es besteht das Risiko für den Abschluss, dass plattformbasierte Umsatzerlöse, welche typischerweise automatisch generierte Massentransaktionen, insbesondere in den Bereichen Provisionsgebühren, Liefergebühren, Werbedienstleistungen und Listing-Gebühren, sowie Dmarts (Verkauf und Lieferung von Lebensmitteln und anderen Produkten) durch manuelle Buchungen beeinflusst werden. Zudem besteht das Risiko, dass nicht plattformbasierte Umsatzerlöse, insbesondere in den Bereichen Abonnementmodellen ohne eine zugrunde liegende Leistung oder Lieferung erfasst werden. Des Weiteren besteht das Risiko, dass Umsätze mit nichtexistierenden Restaurants verbucht werden.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Wir haben die Ausgestaltung und Einrichtung interner Kontrollen in Bezug auf die Umsatzlegung, insbesondere zur Sicherstellung der Existenz der Umsatzerlöse sowie zur Verifizierung manueller Umsatzbuchungen, beurteilt. Auf Basis der daraus erzielten Erkenntnisse haben wir für ausgewählte Kontrollen deren Wirksamkeit geprüft.

Unsere weiteren Prüfungshandlungen variierten für die jeweiligen Tochterunternehmen und umfassten unter anderem:

- Abstimmung von manuellen Umsatzbuchungen im Bereich der plattformbasierten Umsatzerlöse zu entsprechenden Nachweisen für erbrachte Leistungen bzw. Lieferungen.
- Abstimmung anhand eines mathematisch statistischen Verfahrens ausgewählter nicht-plattformbasierter Umsatztransaktionen, mit den zugrunde liegenden Verträgen und Zahlungseingängen.
- Abstimmung anhand eines mathematisch statistischen Verfahrens ausgewählter Umsatztransaktionen, die mit im Geschäftsjahr neu identifizierten Restaurants getätigt wurden, zu Nachweisen für erbrachte Leistungen bzw. Lieferungen, sowie Durchführung von Existenzprüfungen dieser Restaurants.

- Einsatz von Datenanalyseroutinen insbesondere bei der Würdigung der Existenz der erfassten Umsatzerlöse

Unsere Schlussfolgerungen

Die Vorgehensweise zur Erfassung der Umsatzerlöse ist sachgerecht.

Ansatz und Bewertung von Rückstellungen in Bezug auf Risiken im Zusammenhang mit der sozialversicherungsrechtlichen Klassifizierung von Fahrern in Spanien

Zu den angewandten Bilanzierungs- und Bewertungsgrundlagen sowie den verwendeten Annahmen verweisen wir auf die Abschnitte B.13, B.18 b) und F.12. im Anhang zum Konzernabschluss. Erläuterungen zu fahrerbezogenen Risiken finden sich im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt B.a).

Das Risiko für den Abschluss

Die Rückstellungen der Delivery Hero SE zum 31. Dezember 2024 enthalten mögliche Ansprüche Dritter im Zusammenhang mit laufenden Untersuchungen spanischer Sozialversicherungsbehörden bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Klassifizierung von Fahrern unter einem alten Geschäftsmodell bei dem Tochterunternehmen Glovo Spanien. Im Anhang wird eine Eventualverbindlichkeit von € 440 bis 770 Millionen für eine weitere Untersuchung, die sich auf die Klassifizierung von Fahrern im Rahmen des seit August 2021 betriebenen Geschäftsmodells bezieht, ausgewiesen.

Voraussetzung für den Ansatz von Rückstellungen ist, dass eine gegenwärtige Außenverpflichtung besteht, die wahrscheinlich zum Abfluss von Ressourcen mit wirtschaftlichem Nutzen führt und verlässlich geschätzt werden kann. Die Höhe der Rückstellungen bestimmt sich dabei nach der bestmöglichen Schätzung des Erfüllungsbetrags.

Sofern die Möglichkeit des Abflusses von Ressourcen nicht als wahrscheinlich, aber als möglich beurteilt wird, ist eine Eventualverbindlichkeit im Anhang anzugeben und, falls praktikabel, um Angaben zur Schätzung der finanziellen Auswirkungen sowie zu Unsicherheiten hinsichtlich des Betrags und der Fälligkeiten von Abflüssen zu ergänzen.

Ansatz und Bewertung der angesetzten Rückstellungen sowie Angaben zu Eventualverbindlichkeiten im Zusammenhang mit laufenden Untersuchungen spanischer Sozialversicherungsbehörden beruhen folglich auf ermessensabhängigen Einschätzungen des Vorstands.

Es besteht das Risiko für den Konzernabschluss, dass die Wahrscheinlichkeit des Abflusses von Ressourcen unzutreffend eingeschätzt und Rückstellungen nicht oder nicht in ausreichendem Maße gebildet werden sowie, dass die Angaben zu Eventualverbindlichkeiten im Anhang zum Konzernabschluss unzutreffend sind.

Zu dem bestandsgefährdenden Risiko bei dem Tochterunternehmen Glovo Spanien verweisen wir auf unseren Abschnitt „Wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit von Tochterunternehmen“.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Zur Prüfung der Rückstellungen und der Angaben im Anhang zu Eventualverbindlichkeiten für mögliche Ansprüche im Zusammenhang mit laufenden Untersuchungen spanischer Sozialversicherungsbehörden hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Klassifizierung von Fahrern haben wir unsere spanischen Sozialversicherungsspezialisten hinzugezogen und unter anderem den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, den Vorstand, das lokale Management sowie Ansprechpartner der Bereiche Corporate Accounting, Corporate Compliance und Corporate Legal befragt. Wir haben schriftliche Auskünfte bei den für Delivery Hero tätigen Rechtsanwälten eingeholt und zusätzlich ausgewählte für Delivery Hero tätige Rechtsanwälte befragt. Außerdem haben wir den

Schriftverkehr mit relevanten Behörden ausgewertet sowie zugrunde liegende Dokumente gewürdigt.

Unsere Schlussfolgerungen

Die vom Vorstand getroffenen Annahmen sind vertretbar.

Ansatz und Bewertung von Rückstellungen in Bezug auf Risiken im Zusammenhang mit EU-Kartellrechtsuntersuchungen

Zu den angewandten Bilanzierungs- und Bewertungsgrundlagen sowie den verwendeten Annahmen verweisen wir auf die Abschnitte B.13, B.18 b) und F.12. im Anhang zum Konzernabschluss. Erläuterungen zum EU-Kartellverfahren finden sich im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt B.c).

Das Risiko für den Abschluss

Die Delivery Hero SE hat Rückstellungen im Konzernabschluss für mögliche Ansprüche Dritter im Zusammenhang mit einem laufenden EU-Kartellverfahren in Höhe von € 400 Mio gebildet.

Voraussetzung für den Ansatz von Rückstellungen ist, dass eine gegenwärtige Verpflichtung gegenüber Dritten besteht, die wahrscheinlich zum Abfluss von Ressourcen mit wirtschaftlichem Nutzen führt und verlässlich geschätzt werden kann. Die Höhe der Rückstellungen bestimmt sich dabei nach der bestmöglichen Schätzung des Erfüllungsbetrags. Der Ansatz und die Bewertung von Kartellrückstellungen beruhen daher auf dem Ermessen des Vorstands.

Für den Konzernabschluss besteht das Risiko, dass Rückstellungen nicht oder nicht in der erforderlichen Höhe gebildet werden.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Wir haben bei der Prüfung der Kartellrückstellungen unsere KPMG-Rechtsanwälte hinzugezogen und darüber hinaus den

Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, den Vorstand, das lokale Management sowie Ansprechpartner der Bereiche Corporate Accounting, Corporate Compliance und Corporate Legal befragt. Wir haben schriftliche Auskünfte bei dem für Delivery Hero tätigen Rechtsanwalt eingeholt und diesen befragt. Außerdem haben wir die der Rückstellungsberechnung zugrunde liegenden Dokumente gewürdigt.

Unsere Schlussfolgerungen

Die vom Vorstand getroffenen Annahmen sind vertretbar.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter bzw. der Aufsichtsrat sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die folgenden nicht inhaltlich geprüften Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts:

- den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft und des Konzerns, auf den im zusammengefassten Lagebericht Bezug genommen wird,
- die zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft und des Konzerns, auf die im zusammengefassten Lagebericht Bezug genommen wird, und
- die im zusammengefassten Lagebericht enthaltenen lageberichts-fremden und als ungeprüft gekennzeichneten Angaben.

Die sonstigen Informationen umfassen zudem die übrigen Teile des Geschäftsberichts. Die sonstigen Informationen umfassen nicht den Konzernabschluss, die inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht sowie unseren dazugehörigen Bestätigungsvermerk.

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS Accounting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des

Geschäftsbetriebs oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts.

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind des Weiteren verantwortlich für die Aufstellung des im zusammengefassten Lagebericht in einem besonderen Abschnitt enthaltenen Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung sowie unter ergänzender Beachtung der ISA durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und zusammengefassten Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu

dienen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

- erlangen wir ein Verständnis von den für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollen und den für die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen des Konzerns bzw. dieser Vorkehrungen und Maßnahmen abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr

fortführen kann.

- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Konzernabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS Accounting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- planen wir die Konzernabschlussprüfung und führen sie durch, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Geschäftsbereiche innerhalb des Konzerns einzuholen als Grundlage für die Bildung der Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Beaufsichtigung und Durchsicht der für Zwecke der Konzernabschlussprüfung durchgeführten Prüfungstätigkeiten. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel in internen Kontrollen, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

Sonstige gesetzliche und andere rechtliche Anforderungen

Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der bereitgestellten Datei [„deliveryherose-2024-12-31-de.zip“; SHA-256-Hashwert; e3e553dea5796725162a697ca6e60173a80d9f33bf3efad2144f55933c282565] enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den

Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten bereitgestellten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Konzernabschluss und zum beigefügten zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31.12.2024 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten bereitgestellten Datei enthaltenen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (06.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist nachstehend weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat den IDW Qualitätsmanagementstandard: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet.

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB und für die Auszeichnung des Konzernabschlusses nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 HGB.

Ferner sind die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.

- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d. h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende bereitgestellte Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts ermöglichen.
- beurteilen wir, ob die Auszeichnung der ESEF-Unterlagen mit Inline XBRL-Technologie (iXBRL) nach Maßgabe der Artikel 4 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der am Abschlussstichtag geltenden Fassung eine angemessene und vollständige maschinenlesbare XBRL-Kopie der XHTML-Wiedergabe ermöglicht.

Übrige Angaben gemäß Artikel 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 19. Juni 2024 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses gewählt. Wir wurden am 18. Oktober 2024 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2017 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses der Delivery Hero SE tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

Wir haben folgende Leistungen, die nicht im Konzernabschluss oder zusammengefassten Lagebericht angegeben wurden, zusätzlich zur Abschlussprüfung für die Gesellschaft und ihre beherrschten Unternehmen erbracht:

Neben dem Konzernabschluss haben wir den Jahresabschluss nebst zusammengefasstem Lagebericht der Delivery Hero SE geprüft und verschiedene Jahresabschlussprüfungen bei Tochterunternehmen und prüferische Durchsichten von Zwischenabschlüssen durchgeführt. Ferner wurden andere gesetzliche oder vertragliche Prüfungen vorgenommen, wie die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung, die projektbegleitende Prüfung der Umsetzung von Teilen der Anforderungen der CSRD und EU-Taxonomie-Verordnung und eine EMIR-Prüfung nach § 20 WpHG. Zudem haben wir Beratungsleistungen in Verbindung mit einer Untersuchung von Aufsichtsbehörden durchgeführt sowie Informationen aus Datenbanken zur Verfügung gestellt.

Sonstiger Sachverhalt – Verwendung des Bestätigungsvermerks

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Konzernabschluss und dem geprüften zusammengefassten Lagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Konzernabschluss und zusammengefasste Lagebericht – auch die in das Unternehmensregister einzustellenden Fassungen – sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere ist der ESEF-Vermerk und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF-Unterlagen verwendbar.

Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Milan Lucas.

Berlin, den 22. April 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez.
Lucas
Wirtschaftsprüfer

gez.
Heidgen
Wirtschaftsprüfer