

Beschreibung des Vergütungssystems 2025 für die Mitglieder des Vorstands der HelloFresh SE

1. Wesentliche Änderungen gegenüber dem der Hauptversammlung vom 12. Mai 2022 vorgelegten Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand der HelloFresh SE („Gesellschaft“) einer Überprüfung unterzogen und es unter Berücksichtigung der Abstimmungen und Äußerungen der Aktionäre sowie der vorherrschenden Marktpraxis angepasst. Gegenüber dem der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 12. Mai 2022 vorgelegten Vergütungssystem wurden die folgenden wesentlichen Änderungen vorgenommen:

Wesentliche Änderungen zum Vergütungssystem 2022

Variable Vergütung	• Änderung des Plantyps der kurzfristigen variablen Vergütung in einen Cash-Bonus, um diese weniger komplex auszugestalten. • Änderung des Plantyps und der Planlaufzeit der langfristigen variablen Vergütung in Übereinstimmung mit der Marktentwicklung zu einem Performance Based Restricted Stock Unit Program. • Änderung des Auszahlungs-Caps der kurzfristigen variablen Vergütung, um eine bessere Balance zwischen Chancen und Risiken zu erzielen. • Anpassung der finanziellen Leistungskriterien auf einen definierten Katalog aus den Kategorien Liquidität, Wachstum und Profitabilität, um mehr Flexibilität bezüglich der Zielsetzung der variablen Vergütung zu ermöglichen. • Einführung von unterschiedlichen Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung, um im Einklang mit Investorenerwartungen eine doppelte Incentivierung zwischen diesen variablen Vergütungen zu vermeiden. • Einführung von Bandbreiten bezüglich der Gewichtungen der finanziellen Leistungskriterien, um mehr Flexibilität in der Zielsetzung der variablen Vergütung zu ermöglichen.
Kontrollwechsel	• Im Einklang mit Investorenerwartungen und der Entwicklung des Markts erfolgt eine Beschränkung des Sonderkündigungsrechts auf die Fälle, in denen durch den Kontrollwechsel auch erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied entstehen.

Die nachfolgende Abbildung fasst die verschiedenen Komponenten des Vergütungssystems 2025 zusammen und stellt sie denen des Vergütungssystems 2022 gegenüber (alle wesentlichen Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2022 sind farblich hervorgehoben):

Vergütungssystem 2022

Vergütungssystem 2025

Grundgehalt	
Individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in zwölf Raten ausbezahlt wird	
Nebenleistungen	
Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Erstattung von Spesen und sonstigen Aufwendungen	
Kurzfristige variable Vergütung	
- Restricted Stock Units (RSUs) - Performance-Periode: Ein Jahr - Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % – 100 %): - Umsatzerlöse (50 %) - AEBITDA (50 %) - Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder in Aktien - Auszahlungsbegrenzung bei 150 % des Zielbetrags	- Cash-Bonus - Performance-Periode: Ein Jahr - Leistungskriterien¹ (Zielerreichung 0 % – 250 %): - Umsatzerlöse (50 %) - AEBITDA (50 %) - Auszahlung in bar - Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des Zielbetrags
Langfristige variable Vergütung	
- Virtuelle Optionen (VSOs) - Performance-Periode: Drei Jahre - Wartefrist: Ein Jahr - Ausbübungszeitraum: sechs Jahre - Leistungskriterien (Zielerreichung 0 – 100 %): - Umsatzerlöse (40 %) - AEBITDA (40 %) - ESG-Ziele (20 %) - Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder in Aktien	- Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs) - Performance-Periode: Drei Jahre - Wartefrist: Ein Jahr - Leistungskriterien¹ (Zielerreichung: 0 % - 200 %): 3 Jahre kumulierter Free Cashflow je verwässerter Aktie (40 %) 3 Jahre kumuliertes AEBIT (40 %) - ESG-Ziele (20 %) - Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder in Aktien
Maximalvergütung	
- Vorstandsvorsitzender: 14.000.000 EUR - Übrige Vorstandsmitglieder: 11.000.000 EUR - Aufgrund von Ausgleichszahlungen kann sich die Maximalvergütung für neue Vorstandsmitglieder um bis zu 2.000.000 EUR erhöhen	
Share Ownership Guidelines	
- Verpflichtung zum Kauf und/oder Halten von Aktien in Höhe eines Brutto-Jahresgehalts - Aufbauzeitraum: Fünf Jahre	
Malus / Clawback	
- Compliance Malus und Clawback - Performance Clawback	
Sign-On Bonus	
Möglichkeit zur Gewährung von Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für wegfallende Leistungen aus vorherigem Anstellungsverhältnis.	
Abfindungszahlungen	
Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.	
Kontrollwechsel	
- Die Mitglieder des Vorstands können von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, wenn es zu einem Kontrollwechsel kommt (Single Trigger). - Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel ist die Höhe der Abfindungszahlung auf zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) begrenzt und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.	- Die Mitglieder des Vorstands können von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, wenn es zu einem Kontrollwechsel kommt und dieser Kontrollwechsel erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied hat (Double Trigger). - Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel ist die Höhe der Abfindungszahlung auf zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) begrenzt und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

¹ Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode alternative Leistungskriterien aus einem definierten Katalog (s.u.) auszuwählen sowie deren Gewichtungen innerhalb vorgegebener Spannen anzupassen.

Das Vergütungssystem 2025 der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gilt ab dem 6. Juni 2025 und kommt mithin für alle ab diesem Zeitpunkt neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge zur Anwendung. Die bestehenden Anstellungsverträge der derzeitigen

Vorstandsmitglieder haben noch eine Laufzeit bis zum 30. April 2026. Mithin werden spätestens ab dem 1. Mai 2026 alle Vorstandsanstellungsverträge dem Vergütungssystem 2025 entsprechen.

2. Grundzüge des Vergütungssystems 2025

Die Geschäftsstrategie der Gesellschaft besteht darin, sich vor allem durch den Verkauf von Meal Kits und Fertiggerichten als führendes, globales Food Solutions-Unternehmen zu etablieren, und dies in einer Form zu tun, die nachhaltiger ist als andere Alternativen, wie z.B. Supermärkte. Als Erfolgsmaßstab bei der Umsetzung dieser Strategie betrachtet die Gesellschaft daher vor allem ihre Umsatzerlöse, Profitabilität (gemessen als bereinigtes EBIT (AEBIT) bzw. als bereinigtes EBITDA (AEBITDA)), Liquidität (gemessen anhand des Free Cashflow je verwässerter Aktie), Begrenzung des Umfangs von Lebensmittelabfällen und CO₂-Ausstoß sowie die langfristige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. Diese Kriterien können als Leistungskriterien in die kurzfristige nicht aktienbasierte variable Vergütung oder in die langfristige aktienbasierte variable Vergütung des Vorstands einfließen, wie im Folgenden näher erläutert wird.

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

Um die genannten Ziele effektiv umzusetzen und sicherzustellen, dass sich die Gesamtvergütung der Vorstände im Rahmen der Vergütung vergleichbarer Unternehmen hält, hat sich der Aufsichtsrat vom Vergütungsspezialisten Mercer | hkp///group beraten lassen, der unter anderem ein Benchmarking der Vorstandsvergütung, inklusive der einzelnen Komponenten, mit einer Gruppe von internationalen Vergleichsunternehmen („**Industry Peer Group**“) vorgenommen hat. Dabei sind stichtagsbezogene Unterschiede innerhalb der Vergleichsgruppe in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung berücksichtigt worden.

Durch die Aufteilung der Vergütung in (i) eine Festvergütung, (ii) eine erfolgsabhängige kurzfristige variable Vergütung in Form eines Cash-Bonus und (iii) eine erfolgsabhängige langfristige variable Vergütung in Form von Performance Based Restricted Stock Units („**PB RSUs**“), welche den Großteil der Gesamtvergütung ausmacht, schafft das Vergütungssystem 2025 einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Leistung der Vorstandsmitglieder, den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder und dem Geschäftserfolg der Gesellschaft. Zudem hängt der Wert der langfristig variablen Vergütung

der Vorstandsmitglieder direkt vom Aktienkurs der Gesellschaft bei Auszahlung ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre. Die Integration von nichtfinanziellen Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („ESG-Ziele“) als Bestandteile der Vergütungsstruktur incentiviert zudem ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie die Umwelt im Ganzen an.

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems; Umgang mit Interessenkonflikten

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft wird gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG, ebenso wie die Vorstandsvergütung gemäß § 87 Abs. 1 AktG, vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Vergütungsausschuss unterstützt. Der Vergütungsausschuss entwickelt, basierend auf den im vorangegangenen Abschnitt *“2. Grundzüge des Vergütungssystems 2025“* dargestellten Grundsätzen sowie den jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“), ein System für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und legt dieses dem Gesamtaufsichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Der Aufsichtsrat und der Vergütungsausschuss können bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen. Bei der Mandatierung eines externen Vergütungsexperten wird außerdem auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Der Aufsichtsrat hat bei der Erstellung, sowie der Überprüfung und Überarbeitung dieses Vergütungssystems den externen Vergütungsexperten Mercer | hkp///group beigezogen und hierbei auf die Einhaltung der vorstehenden Grundsätze geachtet.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat mit Unterstützung seines Vergütungsausschusses überprüft. Das Vergütungssystem wird bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Während des gesamten Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die Vorgaben des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie die Empfehlungen des DCGK zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten eingehalten. Insofern sind die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie aller Ausschüsse verpflichtet, Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern, Kreditnehmern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat offen zu legen. In diesem Fall nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den

Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen.

4. Festsetzung der Vergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile eines Jahres für den Fall einer einhundertprozentigen Zielerreichung zusammen. Die für jedes Vorstandsmitglied festzulegende Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und zur Lage des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat achtet außerdem auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung, die auf Basis eines Horizontalvergleichs und eines Vertikalvergleichs festgelegt wird, und darauf, dass die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

a) Horizontalvergleich

Die Gesellschaft verfolgt eine marktorientierte Vergütungsphilosophie. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat zunächst im Rahmen eines Horizontalvergleichs eine vom Aufsichtsrat festzulegende Gruppe vergleichbarer Unternehmen heran, wobei er insbesondere die Marktstellung der Gesellschaft (unter anderem Branche, Größe (gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeitern) und Land) sowie die wirtschaftliche Gesamtsituation der Gesellschaft berücksichtigt. Dabei analysiert der Aufsichtsrat insbesondere vergleichbare Unternehmen aus dem deutschen MDAX sowie ausgewählte E-Commerce, Internet- und Essens- oder Lebensmittellieferdienste aus dem In- und Ausland. Der Aufsichtsrat kann die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen jederzeit ändern, sofern er dies für angezeigt hält. Die Vergleichsgruppen werden im Vergütungsbericht offengelegt.

b) Vertikalvergleich

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung ferner die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb des HelloFresh-Konzerns, wobei er für die Mitglieder des Vorstands die jährliche Festvergütung sowie die variable Vergütung bei (unterstellter) einhundertprozentiger Zielerreichung zugrunde legt. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs zieht der Aufsichtsrat die durchschnittliche Vergütung des Senior Managements (C-Levels (exklusive Vorstand), Senior Vice Presidents und Vice Presidents) der Gesellschaft und der US-amerikanischen Tochterunternehmen des HelloFresh-Konzerns heran. Diese Vergleichsgruppen wurden aufgrund ihrer Bedeutung für den HelloFresh-Konzern gewählt. Die Gesellschaft ist die Konzernobergesellschaft und mit dieser werden auch die Vorstandsanstellungsverträge

geschlossen. Der US-amerikanische Markt ist der umsatzstärkste Markt des HelloFresh-Konzerns und daher ebenfalls von übergeordneter Bedeutung. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft des HelloFresh-Konzerns, sowie die Entwicklung der vorstehenden Vergleichsgruppen im Zeitverlauf.

- c) Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandspositionen
- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Vorstandstätigkeit, Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung der Vorstandsmitglieder zu differenzieren. Er kann bei der Festsetzung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung daher insbesondere Unterschiede abhängig von der Funktion der einzelnen Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzender oder Mitglied des Vorstands), dem verantworteten Vorstandsressort, der Erfahrung oder der Zugehörigkeitsdauer zum Vorstand vornehmen und auch berücksichtigen, ob ein Mitglied des Vorstands im Ausland lebt.

5. Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem 2025 für den Vorstand setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Summe aller Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Grundgehalt und Nebenleistungen (insbesondere Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Aufwendungen). Die kurzfristige variable Vergütung ist als Cash-Bonus ausgestaltet, die langfristige variable Vergütung besteht aus PB RSUs.

Die nachfolgende Graphik fasst die verschiedenen Komponenten des Vergütungssystems 2025 zusammen:

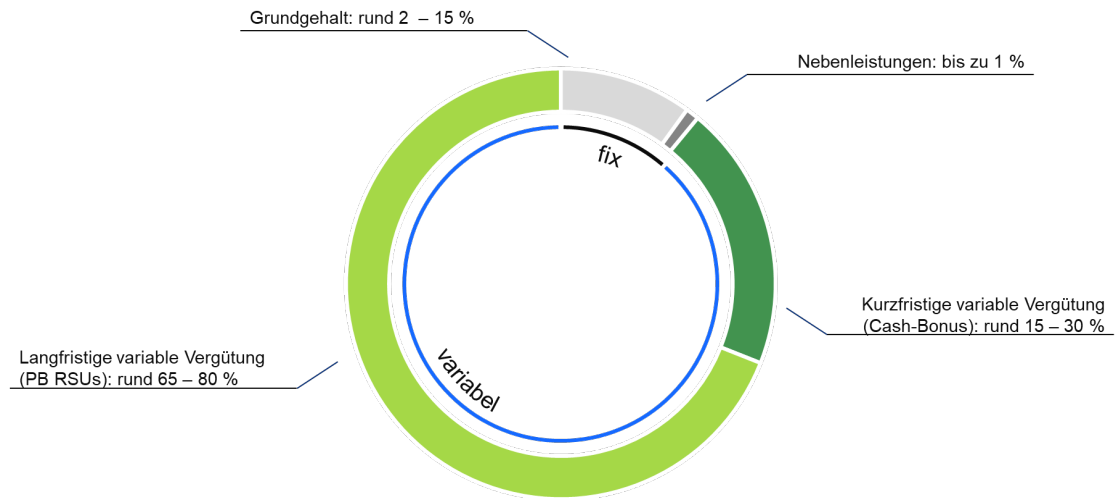
Feste Vergütungsbestandteile	Grundgehalt	Individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in zwölf Raten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Erstattung von Spesen und sonstigen Aufwendungen
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	- Cash-Bonus - Performance-Periode: Ein Jahr - Leistungskriterien¹ (Zielerreichung 0 % – 250 %): - Umsatzerlöse (50 %) - AEBITDA (50 %) - Auszahlung in bar
	Langfristige variable Vergütung	- Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs) - Performance-Periode: Drei Jahre - Wartefrist: Ein Jahr - Leistungskriterien¹ (Zielerreichung: 0 % - 200 %): 3 Jahre kumulierter Free Cashflow je verwässerter Aktie (40 %) 3 Jahre kumuliertes AEBIT (40 %) - ESG-Ziele (20 %) - Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder Aktien
Weitere zentrale Komponenten	Maximalvergütung	- Vorstandsvorsitzender: 14.000.000 EUR - Übrige Vorstandsmitglieder: 11.000.000 EUR - Aufgrund von Ausgleichszahlungen kann sich die Maximalvergütung für neue Vorstandsmitglieder um bis zu 2.000.000 EUR erhöhen
	Share Ownership Guidelines	- Verpflichtung zum Kauf und/oder Halten von Aktien in Höhe eines Brutto-Jahresgehalts - Aufbauzeitraum: Fünf Jahre
	Malus/ Clawback	- Compliance Malus und Clawback - Performance Clawback
	Sign-on Bonus	Möglichkeit zur Gewährung von Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für wegfallende Leistungen aus vorherigem Anstellungsverhältnis.
	Abfindungszahlungen	Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.
	Kontrollwechsel	- Die Mitglieder des Vorstands können von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, wenn es zu einem Kontrollwechsel kommt und dieser Kontrollwechsel erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied hat (Double Trigger). - Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel ist die Höhe der Abfindungszahlung auf zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütungen) begrenzt und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

¹ Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode alternative Leistungskriterien aus einem definierten Katalog (s.u.) auszuwählen sowie deren Gewichtungen innerhalb vorgegebener Spannen anzupassen.

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung werden nachfolgend anhand von prozentualen Bandbreiten dargestellt. Insbesondere aufgrund der Abhängigkeit der variablen Vergütung von Leistungskriterien und in Bezug auf die langfristig variable Vergütung auch von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft kann die tatsächlich ausgezahlte Gesamtvergütung sowohl nach unten als auch nach oben erheblich von der Ziel-Gesamtvergütung abweichen. Dabei ist eine Abweichung nach oben sowohl durch die Begrenzung der Gesamtvergütung

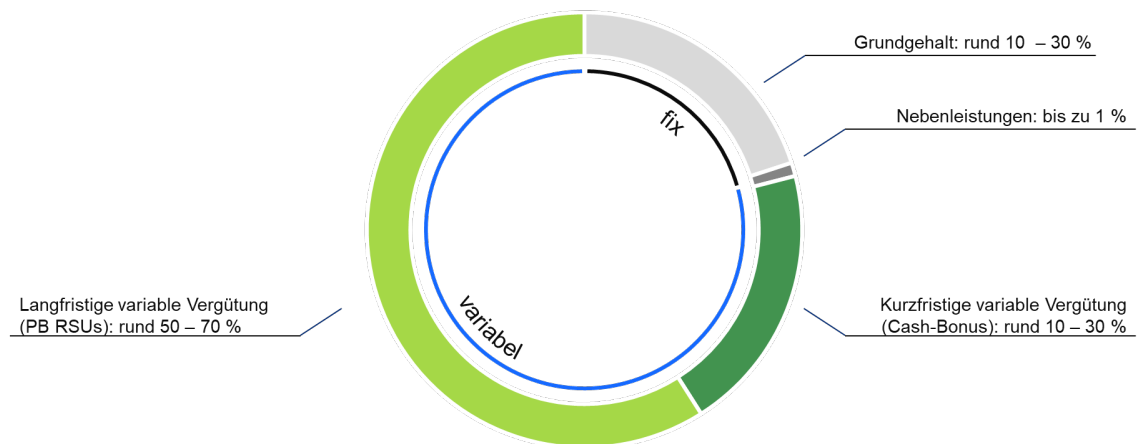
(Maximalvergütung) als auch die zusätzlichen Grenzen für die kurzfristige variable Vergütung und für die langfristige variable Vergütung beschränkt.

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



Das jährliche Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden entspricht einem Anteil von rund 2 % bis 15 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristige variable Vergütung (Cash-Bonus) entspricht zwischen rund 15 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, während der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (PB RSUs) rund 65 % bis 80 % der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für die übrigen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen:



Das jährliche Grundgehalt der übrigen Vorstandsmitglieder entspricht einem Anteil von rund 10 % bis 30 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristige variable Vergütung (Cash-Bonus) entspricht zwischen rund 10 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder, während der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (PB RSUs) rund 50 % bis 70 % der Ziel-Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder beträgt. Entsprechend der Empfehlung in G.6 des DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem 2025 auf die langfristige Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsziele der Gesellschaft fokussiert ist.

6. Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß Art. 5 SE-VO in Verbindung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Diese bezieht sich auf den Gesamtbetrag der tatsächlich ausgezahlten festen, erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundgehalt), Nebenleistungen, etwaiger sonstiger Leistungen und der variablen Vergütung (Zufluss-Cap). Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für ein jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die mögliche Kappung der Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt zu dem Zeitpunkt, in dem es grundsätzlich zum Zufluss bezüglich der variablen Vergütung käme.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 14.000.000,00 EUR und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 11.000.000,00 EUR.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses der Aktie der Gesellschaft erreicht werden kann, der zu einem entsprechenden Wertzuwachs der Aktionäre führen würde. Bei ihrer Festsetzung wurde auch berücksichtigt, dass der ganz überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form von variabler Vergütung gewährt wird, deren Auszahlungsbetrag vollständig ausfällt, sofern die Leistungskriterien nicht in Höhe des Minimalwerts erfüllt werden, oder der im Fall der langfristigen PB RSUs (deutlich) geringer ausfällt als

der diesbezügliche Zielbetrag, wenn der relevante Aktienkurs im Auszahlungszeitpunkt (deutlich) unter dem Aktienkurs bei der Zuteilung der PB RSUs liegt. Zudem übertrifft der Anteil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung den durchschnittlichen Anteil variabler Vergütung bei relevanten Vergleichsunternehmen. Insofern folgt die Maximalvergütung einer Balance aus Chancen und Risiken.

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

Zusätzlich zu der Maximalvergütung bestehen Höchstgrenzen für die Auszahlungsbeträge im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung. Die kurzfristige variable Vergütung ist auf 250 % des auf sie entfallenden Zielbetrags begrenzt, während die langfristige variable Vergütung auf den Differenzbetrag aus Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung beschränkt ist.

7. Vergütungsbestandteile im Detail

a) Feste Vergütungsbestandteile

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

i. Grundgehalt

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

ii. Nebenleistungen

Als Nebenleistung erhalten die Vorstandsmitglieder die Hälfte der monatlich erstattungsfähigen Beiträge zur deutschen Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragssatzes in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Bei im Ausland lebenden Vorstandsmitgliedern werden die Nebenleistungen den entsprechenden nationalen (insbesondere regulatorischen) Besonderheiten angepasst. Grundsätzlich zahlt die Gesellschaft bei im Ausland lebenden Vorstandsmitgliedern nach Maßgabe der anwendbaren gesetzlichen Regelungen die Arbeitgeberbeiträge – sofern erforderlich – in die ausländische Kranken- und Pflegeversicherung des Vorstandsmitglieds ein, zusammen höchstens

jedoch bis zur Höhe des jeweils gültigen Höchstbetragssatzes in der deutschen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie etwaige gesetzlich zwingend vorgeschriebene Arbeitgeberbeiträge zur ausländischen Rentenversicherung. Freiwillige Pensionszusagen zugunsten der Vorstandsmitglieder bestehen nicht.

Zudem erstattet die Gesellschaft dem Vorstand Spesen und sonstige Aufwendungen, die im Rahmen der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft aufzubringen sind.

Weitere Nebenleistungen, wie beispielsweise Sachbezüge oder Budgets für Arbeitsmittel, können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden.

Darüber hinaus können einem neuen Vorstandsmitglied bei Amtsantritt sonstige Leistungen in Form von Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des neuen Vorstandsmitglieds zur Gesellschaft weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen bestehender Vorstandsmitglieder sind nicht vorgesehen.

b) Variable Vergütungsbestandteile

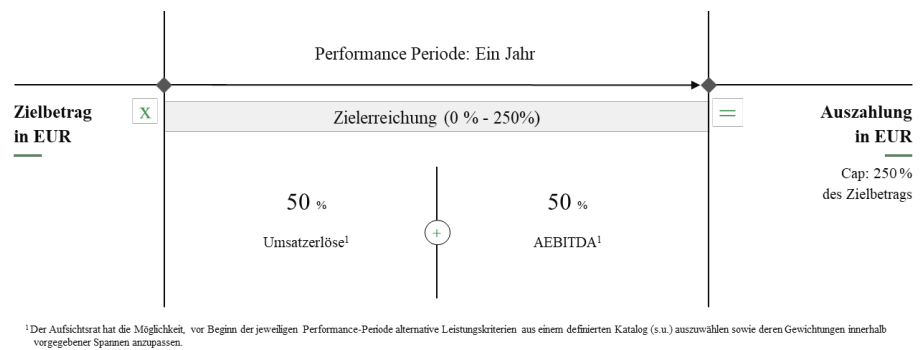
Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, dem Cash-Bonus, sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, den PB RSUs, zusammen. Der Aufsichtsrat legt bei der Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Gesamtbetrag für die variable Vergütung fest. Grundsätzlich allokiert sich der Gesamtbetrag der variablen Vergütung zu 25 % auf den Cash-Bonus und zu 75 % auf die PB RSUs.

i. Kurzfristige variable Vergütung (Cash-Bonus)

Den Mitgliedern des Vorstands wird als kurzfristige variable Vergütung ein jährlicher Cash-Bonus gewährt, welcher grundsätzlich 25 % der variablen Zielvergütung ausmacht.

Der Auszahlungsbetrag des jährlichen Cash-Bonus hängt vom jeweiligen vertraglich vereinbarten Zielbetrag sowie von der Zielerreichung der zwei finanziellen Leistungskriterien ab. Nach Ablauf der einjährigen Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien und den daraus resultierenden Auszahlungsbetrag, der dem jeweiligen Vorstandsmitglied zusteht (vgl. hierzu den übernächsten Abschnitt „7.b)iii. Leistungskriterien“. Die Struktur der

kurzfristigen variablen Vergütung in Form eines jährlichen Cash-Bonus ist in der nachfolgenden Abbildung zusammengefasst:



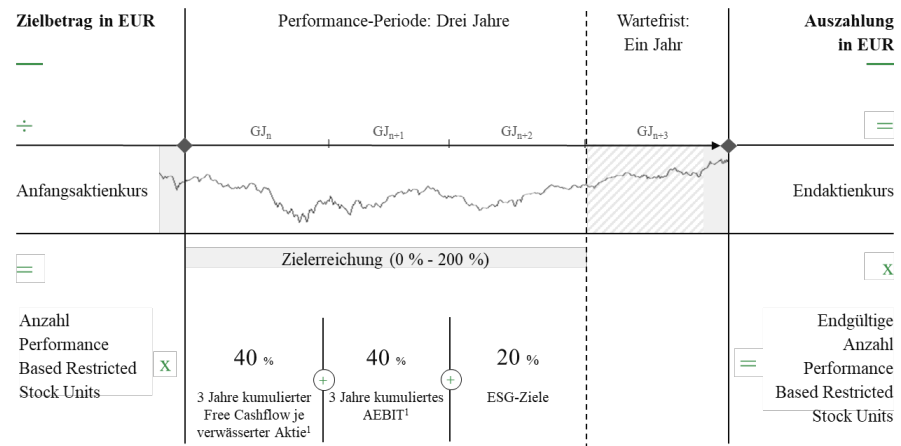
Die Auszahlung des jährlichen Cash-Bonus erfolgt, sofern administrativ möglich, grundsätzlich zusammen mit der Auszahlung des monatlichen Grundgehalts für den Monat, in dem die Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das jeweils vorausgehende Geschäftsjahr erfolgt, spätestens im darauffolgenden Monat.

ii. *Langfristige variable Vergütung (PB RSUs)*

Die langfristige variable Vergütung macht grundsätzlich 75 % der gesamten variablen Zielvergütung der Vorstandsmitglieder aus. Die Anzahl der zuzuteilenden PB RSUs wird ermittelt, indem der Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung durch den Wert einer Aktie der Gesellschaft am Zuteilungstag, der im jeweiligen typischerweise jährlichen Zuteilungsvertrag (*Grant Agreement*) festgelegt wird, geteilt und auf die nächste ganze Zahl abgerundet wird. Der Wert einer Aktie der Gesellschaft am Zuteilungstag entspricht dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten zehn Handelstagen, die dem Zuteilungstag vorausgehen.

Die endgültige Anzahl der PB RSUs ist vom Erreichen bestimmter Leistungskriterien abhängig. Nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien und die daraus resultierende endgültige Anzahl der PB RSUs, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen; die endgültige Anzahl der PB RSUs ist auf 200 % der ursprünglich zugeteilten PB RSUs begrenzt (vgl. den folgenden Abschnitt „7.b)iii. Leistungskriterien“). Die PB RSUs sind zusätzlich vom Aktienkurs als weiterem Leistungskriterium der Gesellschaft abhängig. Die aktienkursbasierte Ausgestaltung der PB RSUs dient ebenfalls der Ausrichtung auf eine langfristige sowie nachhaltige Unternehmensentwicklung und gleicht die Ziele der Vorstandsvergütung an die Interessen der Aktionäre an. Entsprechend folgt auf die

dreijährige Performance-Periode eine einjährige Wartefrist, während der das jeweilige Vorstandsmitglied weiterhin an der Aktienkursentwicklung partizipiert. Die Struktur der langfristigen variablen Vergütung in Form von PB RSUs ist in der nachfolgenden Abbildung zusammengefasst:



¹ Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode alternative Leistungskriterien aus einem definierten Katalog (s.u.) auszuwählen sowie deren Gewichtungen innerhalb vorgegebener Spannen anzupassen.

Die Auszahlung erfolgt automatisch innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach Ablauf der Wartefrist, mithin grundsätzlich etwa vier Jahre nach dem Gewährungstag. Dabei kann die Gesellschaft nach ihrem Ermessen statt einer Barzahlung Aktien der Gesellschaft liefern. Die Höhe der Zahlung richtet sich nach dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn letzten Handelstagen der Wartefrist. Sie ist begrenzt auf die Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt und Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.

iii. *Leistungskriterien*

Der Cash-Bonus und die PB RSUs unterliegen unterschiedlichen finanziellen Leistungskriterien, die PB RSUs außerdem nichtfinanziellen Leistungskriterien. Sofern der Aufsichtsrat keine andere Festlegung vornimmt, werden folgende finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien sowie deren Gewichtungen für die kurz- und langfristige variable Vergütung herangezogen:

Cash-Bonus

Leistungskriterium	Gewichtung
Umsatzerlöse	50 %
AEBITDA	50 %

PB RSUs

Leistungskriterium	Gewichtung
3 Jahre kumulierter Free Cashflow je verwässerter Aktie	40 %
3 Jahre kumuliertes AEBIT	40 %
ESG-Ziele	
Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz	10 %
CO ₂ -Emissionen pro Euro Umsatz	10 %

Die Definitionen der finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse, bereinigtes EBITDA („AEBITDA“), bereinigtes EBIT („AEBIT“) und Free Cashflow je verwässerter Aktie stimmen mit denjenigen Definitionen überein, die von der Gesellschaft in ihrem jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlicht werden.

Die Entwicklung der finanziellen Leistungskriterien Umsatzerlöse und AEBITDA auf Jahresbasis incentiviert die nachhaltige Umsetzung der kurzfristigen Unternehmensplanung. Die Umsatzerlöse sind ein Indikator für die Nachfrage nach den Produkten des HelloFresh-Konzerns und ein wichtiger Faktor bei der Steigerung des Unternehmenswerts. Das AEBITDA ist ein Indikator in der Bewertung der zugrundeliegenden operativen Rentabilität der Gesellschaft. Diese beiden Kriterien sind mithin ein relevanter Maßstab für den kurz- und mittelfristigen Erfolg der Gesellschaft.

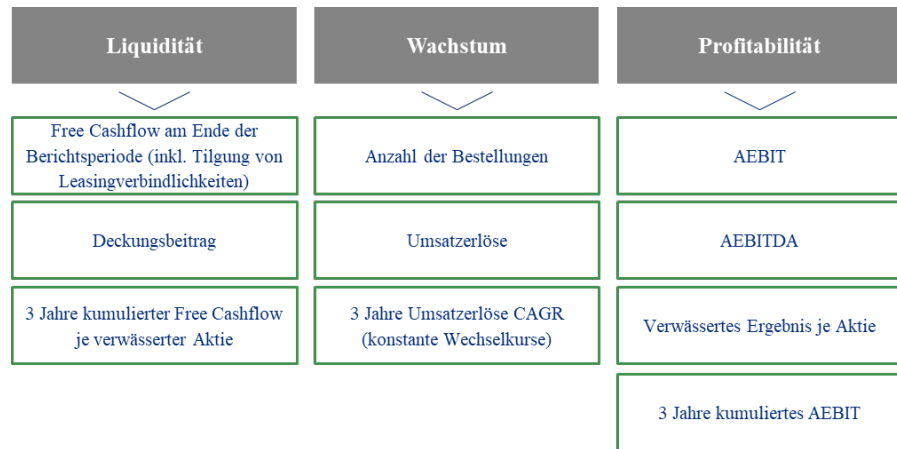
Die langfristige Steigerung der finanziellen Leistungskriterien AEBIT und Free Cashflow je verwässerter Aktie wird durch die konsequente Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft erreicht und ist somit der relevanteste Maßstab des langfristigen Erfolgs der Gesellschaft. Der Free Cashflow je verwässerter Aktie ist ein strategischer Indikator für die operative Liquidität, das AEBIT ein Indikator für die operative Rentabilität der Gesellschaft. Der langfristige Fokus auf diese finanziellen

Leistungskriterien fördert eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung und schafft eine Übereinstimmung der Ziele der Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre. Diese Interessensgleichheit hat der Aufsichtsrat außerdem sichergestellt, indem die langfristige Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft die Höhe des Auszahlungsbetrags der langfristigen variablen Vergütung bestimmt.

Durch die Integration der beiden ESG-Ziele (i) Umfang der von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produzierten Lebensmittelabfälle, die auf Mülldeponien oder durch Verbrennung entsorgt werden, pro Euro Umsatz des HelloFresh-Konzerns (**„Lebensmittelabfälle pro Euro Umsatz“**) und (ii) Umfang der CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2), die von den eigenen Produktionsstätten (Betriebsstätten) des HelloFresh-Konzerns produziert werden, pro Euro Umsatz des HelloFresh-Konzerns (**„CO₂-Emissionen pro Euro Umsatz“**) wird das Bestreben der Gesellschaft, eine der nachhaltigsten skalierbaren Essensalternativen für Konsumenten darzustellen, nicht nur messbar, sondern auch Teil der Bemessung der Vorstandsvergütung.

Sofern dies für die Unternehmenssteuerung und die langfristige Entwicklung des HelloFresh-Konzerns, insbesondere im Hinblick auf Wachstum, Profitabilität und/oder Liquidität als sinnvoll erachtet wird, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode statt der vorstehend beschriebenen oder anderweitig bestehenden finanziellen Leistungskriterien teilweise oder vollständig andere finanzielle Leistungskriterien aus nachfolgendem Katalog¹ auszuwählen sowie die Gewichtungen der finanziellen Leistungskriterien für den Cash-Bonus innerhalb einer Spanne zwischen jeweils 30 % - 70 % und für die PB RSUs innerhalb einer Spanne zwischen jeweils 30 % - 60 % anzupassen.

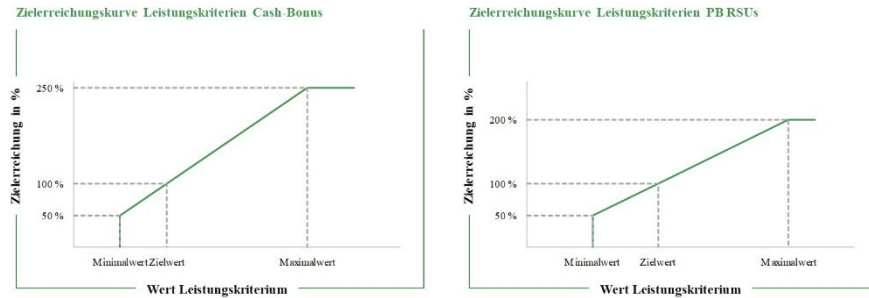
¹ Die in dem Katalog genannten finanziellen Leistungskriterien können alle, wenn sie der langfristigen variablen Vergütung zugrunde gelegt werden sollen, entweder als Summe der Beträge der drei Geschäftsjahre der jeweiligen Performance-Periode oder als Betrag des jeweils dritten Geschäftsjahrs der jeweiligen Performance-Periode festgelegt werden.



Der Aufsichtsrat hat ebenfalls die Möglichkeit, die vorstehend beschriebenen oder anderweitig bestehende nichtfinanzielle(n) Leistungskriterien vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode durch andere geeignete nichtfinanzielle Leistungskriterien zu ersetzen.

Im Falle einer Ersetzung und/oder Anpassung der finanziellen sowie nichtfinanziellen Leistungskriterien wird der Aufsichtsrat die Gründe im Vergütungsbericht offenlegen.

Während des ersten Quartals eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterium einen Zielwert, einen Minimalwert und einen Maximalwert fest. Nach Ablauf der Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat, ob und in welcher Höhe die Leistungskriterien erreicht wurden. Das Erreichen des Minimalwerts des jeweiligen Leistungskriteriums entspricht einer Zielerreichung von 50 % und das Erreichen des Zielwerts entspricht einer Zielerreichung von 100 % des jeweiligen Leistungskriteriums. Bei Unterschreitung des Minimalwerts für eines der Leistungskriterien ist die Zielerreichung für dieses Erfolgsziel Null. Eine Zielerreichung über 100 % ist möglich, jedoch ist sie in Bezug auf den Cash-Bonus auf maximal 250 % und in Bezug auf die PB RSUs auf maximal 200 % (Maximalwert) begrenzt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (Minimalwert, Zielwert, Maximalwert) werden linear interpoliert. Illustrative Zielerreichungskurven der jeweiligen Leistungskriterien des Cash-Bonus und der PB RSUs sind in der folgenden Abbildung dargestellt.



Die Gesamtzielerreichung entspricht der Summe des Zielerreichungsgrads der einzelnen Leistungskriterien, d.h. die prozentualen Zielerreichungswerte für jedes der Leistungskriterien werden basierend auf ihrer Gewichtung an der Gesamtzielerreichung addiert. Basierend auf dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien ermittelt der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag in Bezug auf den Cash-Bonus und die endgültige Anzahl der PB RSUs.

iv. *Berücksichtigung außerordentlicher Entwicklungen*

Der Aufsichtsrat hat gemäß der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Möglichkeit, außerordentliche Ereignisse oder Entwicklungen bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge des Cash-Bonus und/oder der PB RSUs in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. Außerordentliche Entwicklungen sind weitreichende und selten auftretende Ereignisse (z.B. Krieg, Pandemien oder sonstige Katastrophen) oder wesentliche Geschäftsveränderungen (z.B. Unternehmensverkäufe oder -zukäufe), die bei der Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile nicht vorhergesehen werden konnten und die sich erheblich auf die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands auswirken. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden in diesem Zusammenhang ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen angesehen. Neben der Anpassung der Auszahlungsbeträge der variablen Vergütungsbestandteile kann der Aufsichtsrat bei Vorliegen einer außerordentlichen Entwicklung auch das Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Auszahlungszeitpunkte anpassen, sofern dadurch die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten wird.

Der Aufsichtsrat wird jegliche Anpassungen und die zugrunde liegenden Überlegungen im Vergütungsbericht offenlegen.

8. Share Ownership Guidelines für den Vorstand

Die Mitglieder des Vorstands müssen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren seit dem Datum des Wirksamwerdens ihres jeweils ersten Vorstandsanstellungsvertrags Aktien der Gesellschaft im

Gegenwert eines jeweiligen jährlichen Grundgehalts (brutto) auf eigene Rechnung erwerben und für die Dauer ihrer Vorstandstätigkeit halten. Aktien der Gesellschaft, die von den Mitgliedern des Vorstands bereits gehalten werden, werden auf diese Verpflichtung angerechnet.

9. Compliance und Performance Malus / Clawback

Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen die Pflichten aus § 93 AktG, dem Vorstandsanstellungsvertrag oder gegen interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen, wobei der jeweilige Verstoß so schwerwiegend zu sein hat, dass der Aufsichtsrat zum Widerruf der Bestellung des Vorstands berechtigt ist, kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen noch nicht ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten (Malus). Ferner kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen bereits ausgezahlte variable Vergütungen in solchen Fällen ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback).

Ferner sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, wenn sich nach Auszahlung herausstellt, dass die Berechnungsgrundlage für den Zahlungsbetrag, insbesondere im Geschäftsbericht oder im Nachhaltigkeitsbericht unrichtig war und gemäß den geltenden Prüfungsstandards berichtigt werden muss (Clawback). Die Rückzahlung hat in Höhe des Betrags zu erfolgen, der dem Vorstand im Vergleich zur Zugrundelegung der richtigen Berechnungsgrundlage zu viel ausbezahlt wurde.

10. Laufzeit, Vorzeitige Beendigung, Arbeitsunfähigkeit

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft werden jeweils für die Dauer ihrer Bestellung geschlossen. Für den Fall der Wiederbestellung und einer Verlängerung der Amtszeit gelten die Vorstandsanstellungsverträge jeweils bis zum Ablauf der neuen Amtszeit fort, es sei denn, die Gesellschaft und das jeweilige Vorstandsmitglied treffen im Zusammenhang mit der Wiederbestellung abweichende oder ergänzende Vereinbarungen.

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsmandats, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, endet auch der jeweilige Vorstandsanstellungsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Falle der Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Dienstverhinderung wird dem Vorstand sein Grundgehalt längstens bis zur Beendigung seines Anstellungsvertrags gezahlt.

Wird ein Mitglied des Vorstands während der Laufzeit seines Anstellungsvertrags auf Dauer berufsunfähig, endet sein Anstellungsvertrag zum Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds (einschließlich einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags) sollen Zahlungen der Gesellschaft einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütung) nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Ziel-Gesamtvergütung des vorherigen vollen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Ziel-Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, ist die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Die Berechtigung zur Auszahlung des Cash-Bonus und der PB RSUs im Fall der Beendigung des Vorstandsmandats wird grundsätzlich durch die vertragliche Vereinbarung des Cash-Bonus oder das jeweilige PB RSU-Programm bzw. die jeweiligen Gewährungsverträge geregelt, wobei die PB RSU-Programme übliche *Good Leaver*- und *Bad Leaver*-Klauseln enthalten. Die *Good Leaver*- und *Bad Leaver*-Klauseln führen grundsätzlich nicht dazu, dass das betroffene Vorstandsmitglied seine PB RSUs vorzeitig ausgezahlt bekommt.

11. **Kontrollwechsel**

Um zu gewährleisten, dass das betreffende Vorstandsmitglied einen etwaigen Kontrollwechsel ausschließlich im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre beurteilt und das Verhalten des Vorstandsmitglieds nicht von der Sorge um wirtschaftliche oder sonstige Nachteile als Folge eines Kontrollwechsels geleitet wird, kann der Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands ein einmaliges Sonderkündigungsrecht in dem jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag vereinbaren. Sofern ein solches Sonderkündigungsrecht vereinbart wird, haben die Mitglieder des Vorstands das Recht, ihren Anstellungsvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt als Vorstand zum Beendigungstermin niederzulegen, wenn (i) es zu einem Kontrollwechsel kommt und (ii) dieser Kontrollwechsel erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied hat. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn

- (i) ein Dritter allein oder aufgrund einer Zurechnung nach § 30 WpÜG mindestens 30 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erwirbt (§ 29 Abs. 2 WpÜG),
- (ii) ein Dritter alleine oder im Zusammenwirken mit anderen alle oder alle wesentlichen Vermögensgegenstände der Gesellschaft erwirbt oder
- (iii) die Gesellschaft auf einen Dritten oder mit einem Dritten verschmolzen oder in einer ähnlichen Weise mit einem Dritten zusammengeführt wird, wobei „Dritter“ im Sinne dieser Regelung nicht direkte oder indirekte Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind (nachfolgend jeweils **„Kontrollwechsel“**).

Sofern die vorstehend genannten Voraussetzungen des Sonderkündigungsrechts gegeben sind, kann es nur innerhalb von sechs Monaten ab dem Vollzug eines Kontrollwechsels ausgeübt werden. Bei Ausübung ist die Höhe der Abfindungszahlung auf den Wert von zwei Jahresvergütungen (Ziel-Gesamtvergütung) begrenzt (Abfindungs-Cap), und es wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

12. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorsehen, wonach es den Mitgliedern des Vorstands nach Beendigung des Vertrags für einen bestimmten Zeitraum untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. Die Gesellschaft leistet in einem solchen Fall den Mitgliedern des Vorstands für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der vom Vorstand zuletzt bezogenen und auf einen Monat entfallenden Festvergütung. Auf die Karenzentschädigung wird eine eventuelle Abfindungszahlung angerechnet. Die Gesellschaft kann durch schriftliche Erklärung jederzeit auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten; in diesem Fall wird sie mit Ablauf von sechs Monaten ab der Erklärung von der Zahlung der Karenzentschädigung frei.

13. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Den Mitgliedern des Vorstands ist während der Dauer ihres Amtes grundsätzlich jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit untersagt, soweit diese nicht im Auftrag oder mit schriftlicher Einwilligung der Gesellschaft erfolgt. Veröffentlichungen und Vorträge, welche nicht den Tätigkeitsbereich der Gesellschaft betreffen, sowie die Übernahme von Ämtern in Aufsichtsgremien anderer Unternehmen und Ehrenämtern in Organisationen, soweit die Gesellschaft dort nicht selbst Mitglied ist, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Aufsichtsrat.

Sofern Vorstandsmitglieder Organe oder Organmitglieder einer Tochtergesellschaft der Gesellschaft sind, wird für diese Tätigkeit keine gesonderte Vergütung gewährt. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

14. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem 2025 abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, so etwa im Falle einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise oder im Falle von Änderungen in den regulatorischen Rahmenbedingungen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands muss auch im Fall einer Abweichung von diesem Vorstandsvergütungssystem 2025 auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft

ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung des Vorstands berücksichtigen. Die Bestandteile des Vergütungssystems 2025, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die Höhe der Vergütung und die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann in diesen Fällen auch neue Vergütungsbestandteile einführen. Die Abweichung vom Vergütungssystem 2025 erfordert einen Beschluss des Aufsichtsrats, der auch die zur Abweichung führenden Umstände feststellt.