

## Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der HelloFresh SE erklären, dass die HelloFresh SE (die „**Gesellschaft**“) den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (veröffentlicht am 24. April 2017 und in der berichtigten Fassung veröffentlicht am 19. Mai 2017) („**Kodex 2017**“) - vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Ausnahmen - seit dem 1. November 2017, dem Tag der erstmaligen Zulassung der Aktien der Gesellschaft zum Börsenhandel, entspricht und ferner beabsichtigt, künftig zu entsprechen.

- ZIFFER 3.8 SATZ 5 KODEX 2017: SELBSTBEHALT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Ziffer 3.8 Satz 5 des Kodex 2017 empfiehlt, dass in einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat ein Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vereinbart werden soll. Die D&O-Versicherung der Gesellschaft sieht für die Aufsichtsratsmitglieder einen solchen Selbstbehalt nicht vor, weil die Mitglieder des Aufsichtsrats diesen Anreiz nicht benötigen, um ihren Sorgfaltspflichten in hinreichendem Maße nachzukommen.

- ZIFFER 4.1.3 SATZ 3 KODEX 2017: BESCHÄFTIGTEN SOLL DIE MÖGLICHKEIT ZU HINWEISEN AUF RECHTSVERTÖSSE IM UNTERNEHMEN GEGEBEN WERDEN

Ziffer 4.1.3 Satz 3 des Kodex 2017 empfiehlt, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen geben zu können. Die Gesellschaft hat bereits verschiedene Maßnahmen getroffen, die eine Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Unternehmen sicherstellen sollen. Diese spezifische Empfehlung des Kodex 2017 wurde jedoch bislang nicht umgesetzt. Die Gesellschaft ist allerdings der Auffassung, dass derzeit ausreichende Möglichkeiten zur Meldung von Rechtsverstößen im Unternehmen vorhanden sind.

- ZIFFER 4.2.3 SATZ 4 KODEX 2017: BEMESSUNGSGRUNDLAGE FÜR VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Nach Ziffer 4.2.3 Satz 4 Kodex 2017 sollen variable Vergütungsbestandteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. Einem Mitglied des Vorstands wurden sowohl virtuelle Aktienoptionen ohne Erfolgsziele als auch virtuelle Aktienoptionen mit Erfolgszielen bezogen jedoch auf lediglich sechs Monate gewährt. Den anderen Mitgliedern des Vorstands wurden virtuelle Aktienoptionen mit mittelfristigen Erfolgszielen gewährt. Da die Gesellschaft ein verhältnismäßig junges Unternehmen ist, das in einem verhältnismäßig neuen Markt agiert und dessen Geschäftsentwicklung daher schwer zu prognostizieren ist, wurde bislang eine zweijährige Bemessungsgrundlage in diesem Zusammenhang als angemessen erachtet. Seit dem Börsengang werden virtuelle Aktienoptionen an Vorstandsmitglieder mit einer Bemessungsgrundlage von drei (3) Jahren gewährt.

- ZIFFER 4.2.3 SÄTZE 7, 12, 14 UND 15 KODEX 2017: BETRAGSMÄSSIGE HÖCHSTGRENZEN FÜR DIE VERGÜTUNG

Gemäß Ziffer 4.2.3 Satz 7 Kodex 2017 soll die Vergütung für ein Vorstandsmitglied sowohl insgesamt als auch hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Zahlungen (einschließlich Nebenleistungen) an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen nach Ziffer 4.2.3 Satz 12 Kodex 2017 den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Nach Ziffer 4.2.3 Satz 14 Kodex 2017 soll für die Berechnung des Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Darüber hinaus empfiehlt Ziffer 4.2.3 Satz 15 Kodex 2017, dass eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen soll.

Die derzeitigen Vorstandsverträge sehen weder für die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt noch hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen vor. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Natur variabler Vergütungsbestandteile eine Festsetzung von Höchstgrenzen für diese Vergütungsform verbietet. Das Primärziel variabler Vergütung ist die Schaffung von Shareholder Value für die Aktionäre. Dieses Ziel wird aber untergraben, wenn der variable Teil der Vergütung betragsmäßig begrenzt wäre. Zudem setzt sich der Vorstand der Gesellschaft schwerpunktmäßig aus den Gründern der Gesellschaft zusammen. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass das Management von jeder Wertsteigerung der Gesellschaft in gleicher Weise profitieren sollte, wie jeder andere Aktionär.

Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge keinen Abfindungs-Cap im Sinne der Ziffer 4.2.3 Satz 12 Kodex 2017 für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags. Im Falle eines Kontrollwechsels erhält das Vorstandsmitglied 75 % seiner verbleibenden festgeschriebenen Vergütung. Weitere Abfindungs-Caps gelangen im Falle eines Kontrollwechsels allerdings nicht zur Anwendung. Da es mitunter außerhalb des Einflussbereichs des einzelnen Vorstandsmitglieds liegen kann, ob das Anstellungsverhältnis vorzeitig beendet wird oder ein Kontrollwechsel eintritt, ist es nach Auffassung des Aufsichtsrates im Falle der vorzeitigen Beendigung nicht angemessen, eine Höchstgrenze festzulegen, und stellt sich eine Höchstgrenze von 75 % im Fall des Kontrollwechsels als ausreichend dar.

- ZIFFER 4.2.3 SATZ 9 KODEX 2017: EINE NACHTRÄGLICHE ÄNDERUNG DER ERFOLGSZIELE ODER DER VERGLEICHSPARAMETER SOLL AUSGESCHLOSSEN SEIN

Ziffer 4.2.3 Satz 9 Kodex 2017 empfiehlt, dass eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll. In Anbetracht des frühen Stadiums der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen zu einem späteren Zeitpunkt die Erfolgsziele des virtuellen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft (Amended Virtual Stock Option Program 2016) nach unten anpassen, wenn sich der aktuelle

Geschäftsausblick bedeutend von der erwarteten Geschäftsentwicklung in dem Zeitpunkt unterscheidet, als diese Erfolgsziele festgelegt wurden. Die Gesellschaft hat diese Regelung getroffen, da sie derzeit noch ein junges Unternehmen ist, das in einem verhältnismäßig neuen Markt agiert und dessen Geschäftsentwicklung daher schwer zu prognostizieren ist.

- ZIFFER 4.2.5 SÄTZE 5 UND 6 KODEX 2017: INDIVIDUELLE OFFENLEGUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

Gemäß Ziffer 4.2.5 Sätze 5 und 6 Kodex 2017 soll im Vergütungsbericht die Gesamtvergütung eines jeden Mitglieds des Vorstands auf individueller Basis offengelegt werden, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, die gewährt und bezogen wurden. Es sollen die dem Kodex beigefügten Mustertabellen verwendet werden, um die Informationen offen zu legen.

In Übereinstimmung mit dem Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 11. Oktober 2017 sieht die Gesellschaft von der individuellen Offenlegung der Vergütung für jedes einzelne Mitglied des Vorstands ab, soweit dies rechtlich zulässig ist. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die nach zwingendem Recht bereitzustellenden Informationen für aktuelle und künftige Aktionäre sowie für die Öffentlichkeit ausreichend sind.

Hinsichtlich der Mustertabellen gilt, dass die Gesellschaft voraussichtlich von der Verwendung dieser Tabellen in ihrem Vergütungsbericht absehen wird, da sie überzeugt ist, die relevanten Informationen in einer anderen, ebenfalls geeigneten Form im Anhang oder im Lagebericht veröffentlichen zu können.

- ZIFFER 5.4.1 SATZ 2 KODEX 2017: ERARBEITUNG EINES KOMPETENZPROFILS FÜR DAS GESAMTGREMIUM

Nach Ziffer 5.4.1 Satz 2 Kodex 2017 soll der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Der Gesamtaufichtsrat hat ein solches Kompetenzprofil erarbeitet und in seiner Sitzung vom 19. Dezember 2017 verabschiedet.

- ZIFFER 5.4.2 SATZ 4 KODEX 2017: KEINE ORGANFUNKTION ODER BERATUNGSAUFGABEN DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER BEI WESENTLICHEN WETTBEWERBERN

Nach Ziffer 5.4.2 Satz 4 Kodex 2017 sollen Aufsichtsratsmitglieder keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben. Herr Oliver Samwer ist auch Mitglied des Beirats der Marley Spoon GmbH.

- ZIFFER 5.4.6 SATZ 2 KODEX 2017: VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Nach Ziffer 5.4.6 Satz 2 Kodex 2017 sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Festlegung der

Vergütung berücksichtigt werden. Die Gesellschaft berücksichtigt bei der Vergütung den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz in den Ausschüssen. Indes wird die reine Mitgliedschaft in den Ausschüssen nicht gesondert vergütet, weil diese Tätigkeiten nach Auffassung der Gesellschaft hinreichend durch die feste, jährliche Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder abgegolten sind.

- ZIFFER 7.1.2 SATZ 3 KODEX 2017: UNTERJÄHRIGE FINANZINFORMATIONEN SOLLEN BINNEN 45 TAGEN NACH ENDE DES BERICHTSZEITRAUMS ÖFFENTLICH ZUGÄNGLICH SEIN

Ziffer 7.1.2 Satz 3 Halbsatz 2 Kodex 2017 empfiehlt, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende eines Berichtszeitraums öffentlich zugänglich zu machen. Hinsichtlich des am 30. September 2017 endenden Berichtszeitraums veröffentlichte die Gesellschaft ihre Quartalsmitteilung wegen des erst kurz zuvor abgeschlossenen Börsengangs erst nach der vom Kodex 2017 vorgesehenen Frist. Die Gesellschaft beabsichtigt jedoch, künftig entsprechend der Empfehlung seine unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich zu machen.

Berlin, Dezember 2017