

Delivery Hero SE // Ordentliche Hauptversammlung 2021 Tagesordnungspunkt 6

Beschlussfassung über die Anpassung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das laufende Geschäftsjahr 2021 sowie die entsprechende Änderung von § 15 der Satzung und Beschlussfassung über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Anhang zu Tagesordnungspunkt 6 - Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Grundsätze des Vergütungssystems

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

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Diese sollte in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG) und zudem sicherstellen, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft im nationalen und internationalen Wettbewerb attraktiv für geeignete Kandidatinnen und Kandidaten ist. Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Delivery Hero SE.

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, welcher die Gesellschaft in eigener Verantwortung leitet und ihre Geschäfte führt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen für ihre Tätigkeit angemessen vergütet werden. Dazu soll die Vergütung sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach die Anforderungen an das Amt und die damit verbundenen Aufgaben, den zeitlichen Aufwand für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds sowie ihre Verantwortung für die Gesellschaft berücksichtigen.

Gleichzeitig wird berücksichtigt, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nicht ohne besondere Gründe die übliche Vergütung übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung wird ein horizontaler (externer) Vergleich durchgeführt. Hierfür hat der Aufsichtsrat einen unabhängigen externen Vergütungsberater beauftragt, der für Zwecke des Vergütungssystems im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs eine Vergleichsgruppe aus Unternehmen im DAX und MDAX gebildet hat.

II. Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG

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 die Aufsichtsratsvergütung wird nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat durch den Vergütungsausschuss vorbereitet. Eine materielle Änderung des in der Satzung festgesetzten Vergütungssystems und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfordern nach § 179 Abs. 2 S. 2 AktG i. V. m. § 20 Abs. 2 der Satzung eine einfache Stimmenmehrheit.

Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft beschließt die Hauptversammlung das Vergütungssystem des Aufsichtsrats. Vorstand und Aufsichtsrat werden die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig und fortlaufend überprüfen und der Hauptversammlung in Übereinstimmung mit § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG mindestens alle vier Jahre zur – ggf. bestätigenden – Beschlussfassung vorlegen. 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 darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Vorstand und Aufsichtsrat, und insbesondere der Vergütungsausschuss, überprüfen die von der Hauptversammlung festgesetzte Aufsichtsratsvergütung fortlaufend auf ihre Vereinbarkeit mit etwaigen neuen gesetzlichen Vorgaben, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung, den Erwartungen des Kapitalmarkts und evaluieren die Angemessenheit. Erkennen Vorstand und Aufsichtsrat diesbezüglich einen Änderungsbedarf, entwickeln sie ein angepasstes Vergütungssystem und legen dieses der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Beschlussfassung vor. Gegebenenfalls wird ein externer und unabhängiger Vergütungsberater hinzugezogen.

So soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage ist, hervorragend qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten mit wertvollen, branchenspezifischen Kenntnissen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen und eine optimale Beratung und Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten.

Es liegt in der Natur der Sache, dass der Aufsichtsrat durch die Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung über die Festsetzung der Aufsichtsratsvergütung in eigener Angelegenheit tätig ist. Dies ist jedoch im Einklang mit dem vom Aktiengesetz vorgesehenen Verfahren. Die Entscheidung über die Vergütung des Aufsichtsrats selbst obliegt letztlich aber der Hauptversammlung. Interessenkonflikte bei der Überarbeitung des Vergütungssystems sind somit durch die Letzt- und Alleinentscheidungskompetenz der Hauptversammlung ausgeschlossen. Zudem haben die Aktionäre unter den gesetzlichen Voraussetzungen ihrerseits die Möglichkeit, das Vergütungssystem und die Vergütung der

Aufsichtsratsmitglieder nebst etwaiger Änderungsvorschläge gemäß § 122 AktG auf die Tagesordnung einer Hauptversammlung zu setzen oder gemäß § 126 AktG entsprechende (Gegen-) Anträge zu den Beschlussvorschlägen von Vorstand und Aufsichtsrat zu stellen.

III. Darstellung des Vergütungssystems und der Vergütungskomponenten

Die nachfolgende Beschreibung bezieht sich auf die Vergütung des Aufsichtsrats auf Basis von § 15 der Satzung, jedoch unter Berücksichtigung der unter diesem Tagesordnungspunkt unter lit. a) vorgeschlagenen Neufassung des § 15 Abs. 1 und Abs. 2, die bereits für das laufende Geschäftsjahr 2021 gelten sollen. Soweit zum bisherigen Vergütungssystem Unterschiede bestehen, wird darauf gesondert hingewiesen.

Das bisher nach § 15 der Satzung bestehende sowie das neue Vergütungssystem gelten sowohl für die Anteilseigner- als auch für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

1. Vergütungskomponenten

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ausschließlich eine Festvergütung. Nach dem Vergütungssystem wird die Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder je nach übernommenem Amt im Aufsichtsrat und/oder in dessen Ausschüssen erhöht.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann wie folgt zusammengefasst werden:

Vergütungselement		Beschreibung
Feste Vergütung		- Vorsitzender: EUR 150.000 - Stellvertretender Vorsitzender: EUR 50.000 - Mitglied: EUR 25.000
Ausschussvergütung	Prüfungs-/ Vergütungs-/ Strategieausschuss	- Vorsitzender: EUR 80.000 - Stellvertretender Vorsitzender: EUR 40.000 - Mitglied: EUR 20.000
	Nominierungsausschuss	- Vorsitzender: EUR 40.000 - Stellvertretender Vorsitzender: EUR 20.000 - Mitglied: 10.000
Weitere Vertragselemente		- Erstattung der Auslagen (einschließlich der Umsatzsteuer) sowie der Umsatzsteuer auf die Vergütung - Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung

a) Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung beträgt nach dem vorgeschlagenen Vergütungssystem für jedes einfache Aufsichtsratsmitglied EUR 25.000, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 150.000 und für den stellvertretenden Vorsitzenden EUR 50.000. Bisher beträgt die jährliche Grundvergütung für einfache Aufsichtsratsmitglieder EUR 15.000, für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 200.000 und seinen Stellvertreter EUR 20.000.

Da der Vorsitzende des Aufsichtsrats in der Regel auch in mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrats tätig ist und mangels einer Obergrenze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auch eine zusätzliche Ausschussvergütung vorgesehen ist, soll die Grundvergütung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats künftig reduziert werden.

b) Funktionszuschläge (Ausschussvergütung)

Bei der zusätzlichen Ausschussvergütung für den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz in Ausschüssen und die Mitgliedschaft in Ausschüssen soll künftig stärker nach der für die jeweilige Tätigkeit anfallenden Arbeitsintensität und dem zeitlichen Aufwand differenziert werden. Bislang wird nach § 15 Abs. 1 der Satzung ohne Differenzierung für einfache Mitglieder von Ausschüssen eine einheitlich erhöhte Festvergütung in Höhe von EUR 2.000 gewährt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat derzeit insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet, den Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss, Strategiausschuss und Nominierungsausschuss.

aa) Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss und Strategiausschuss

Bei der Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss fällt erfahrungsgemäß sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht bei einer höheren Arbeitsintensität auch ein erheblich höherer Vorbereitungs- und Arbeitsaufwand als in den übrigen Ausschüssen an. An den Prüfungsausschuss werden sowohl nach dem Aktienrecht als auch nach dem DCGK besondere Anforderungen gestellt, die eine höhere zusätzliche Ausschussvergütung für die einfachen Mitglieder, den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Prüfungsausschusses rechtfertigen. Aus diesem Grund halten Vorstand und Aufsichtsrat eine entsprechend gestaffelte zusätzliche Ausschussvergütung für angemessen.

Nach der vorgeschlagenen Änderung von § 15 Abs. 1 der Satzung sollen einfache Mitglieder des Prüfungsausschusses zusätzlich zu der Grundvergütung eine fixe jährliche Ausschussvergütung in Höhe von EUR 20.000 erhalten.

Nach der vorgeschlagenen Änderung von § 15 Abs. 1 der Satzung sollen einfache Mitglieder des Vergütungsausschusses und des Strategiausschusses ebenfalls zusätzlich zu der Grundvergütung eine fixe jährliche Ausschussvergütung in Höhe von EUR 20.000 erhalten.

bb) Nominierungsausschuss

Einfache Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten zusätzlich zu der Grundvergütung EUR 10.000.

cc) Ausschussvorsitzende und Stellvertreter

Die Vorsitzenden des jeweiligen Ausschusses erhalten nach dem hier vorgeschlagenen Vergütungssystem für jeden Vorsitz zusätzlich zu der jährlichen Grundvergütung (wie unter lit. a) beschrieben) eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe des Vierfachen der Vergütung des jeweiligen einfachen Ausschussmitglieds, die stellvertretenden Vorsitzenden des jeweiligen Ausschusses erhalten demgegenüber eine jährliche Vergütung in Höhe des Zweifachen des jeweiligen einfachen Ausschussmitglieds. Eine zusätzliche Vergütung als einfaches Mitglied des jeweiligen Ausschusses erfolgt in diesen Fällen nicht.

Nach dem bisherigen Vergütungssystem des § 15 der Satzung erhalten der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich und anstelle der einfachen Ausschussvergütung eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von EUR 15.000, die übrigen Vorsitzenden von Ausschüssen in Höhe von EUR 5.000.

2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht bei der Gesellschaft ausschließlich aus einer Festvergütung und folgt damit der Anregung G.18 des DCGK sowie der Empfehlung der meisten Investoren und Stimmrechtsberater als auch der überwiegenden Praxis der Unternehmen im DAX. Diese Praxis entspricht der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat wird eine rein feste erfolgsunabhängige Vergütung, ohne eine Anknüpfung der Vergütung an den Unternehmenserfolg der Gesellschaft, der Funktion eines Beratungs- und Überwachungsorgans gerecht. Gleichzeitig incentiviert das Vergütungssystem die Aufsichtsratsmitglieder auch, sich aktiv für die Umsetzung der Geschäftsstrategie einzusetzen, indem entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der nach der Empfehlung D.6 des DCGK besonders eng an der Besprechung in Sachen Strategie, Geschäftsentwicklung, Risikolage, Risikomanagement und Compliance zu beteiligen ist, des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und der Ausschussmitglieder angemessen berücksichtigt wird.

3. Fälligkeit; anteilige Zahlung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird nach Ablauf der Hauptversammlung, die den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr, für das die Vergütung gezahlt wird, entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet, zur Zahlung fällig.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates bzw. eines Ausschusses nur während eines Teils eines Geschäftsjahres innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

4. Auslagenersatz

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern über die jährliche Vergütung hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

5. D&O-Versicherung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

6. Keine variable Vergütung und keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte

Da die Vergütung des Aufsichtsrats unmittelbar in der Satzung festgesetzt ist, werden vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen. Das Vergütungssystem enthält ferner keine Zusagen von Entlassungsentschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfällt die Angabe des relativen Anteils von festen und variablen Vergütungsbestandteilen im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG. Ferner entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4, 6, 7 AktG.

IV. Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung ist nicht in der Satzung verankert, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.