

Tagesordnungspunkt 19

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Anhang zu Tagesordnungspunkt 19 – Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

I. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

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 des Delivery Hero-Konzerns 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. Vorstand und Aufsichtsrat achten zudem darauf, dass die der variablen Vergütung zugrundeliegenden Anreize in ähnlicher Form auch für die Ebenen unterhalb des Vorstands Anwendung finden.

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, kurz „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, ggf. 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 durch den Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist dadurch auf die Forderung 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 Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie an den folgenden Leitprinzipien, welche der Verwirklichung der Unternehmensziele dienen sollen:



Abbildung 1: Leitprinzipien für die Vorstandsvergütung

II. ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM UND DIE VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Das nachstehend beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Delivery Hero SE soll – unter Vorbehalt der Billigung des Systems durch die

Hauptversammlung am 14. Juni 2023 – ab dem 1. Januar 2024 erstmals angewendet werden können.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht grundsätzlich aus erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungsbestandteilen sowie erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, die in ihrer Summe die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds bilden.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und Nebenleistungen, jedoch ausdrücklich keine betriebliche Altersvorsorge (Pensionszusagen).

Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung („**Short-Term Incentive**“ bzw. „**STI**“) und einer langfristigen variablen Vergütung („**Long-Term Incentive**“ bzw. „**LTI**“). Darüber hinaus sind im Vergütungssystem weitere vergütungsbezogene Regelungen wie z. B. Malus- und Clawback-Regelungen und eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG enthalten. Des Weiteren regelt das Vergütungssystem auch, ob und welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen können.

Zum besseren Verständnis des hier beschriebenen Vergütungssystems werden das bisher geltende und das neue Vergütungssystem in der folgenden Abbildung gesamthaft dargestellt (wesentliche Änderungen sind farblich hervorgehoben):

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder		
Bisheriges Vergütungssystem (gebilligt am 16. Mai 2021)	Vergütungs- element	Neues Vergütungssystem
Erfolgsunabhängige Komponenten		
Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	Grund- vergütung	Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird
- 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	Neben- leistungen	- 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		
- Plantyp: Jahresbonus - Performanceperiode: ein Jahr - Leistungskriterien: ESG-Ziele - Ziele werden im Vorfeld eines jeden Jahres vom Aufsichtsrat festgelegt - Cap: 150 % des Zielbetrags - Auszahlung nach einem Jahr in Bar	Short-Term Incentive (STI)	- Plantyp: (Virtual) Restricted Stock Units Performanceperiode: ein Jahr Warteperiode: zwei Jahre - Leistungskriterien: Wachstums-, Profitabilitäts- und ESG-Ziele - Ziele werden im Vorfeld eines jeden Jahres vom Aufsichtsrat festgelegt - Cap: 150 % des Zielbetrags Auszahlung nach zwei Jahren in bar oder in Aktien
- Plantyp: Aktienoptionsplan - Performanceperiode: vier Jahre - Warteperiode/Sperrfrist: vier Jahre - Leistungskriterien: CAGR-Umsatzwachstum von mindestens 20 % über die Performanceperiode - Ausübungszeitraum: zwei Jahre - Auszahlung nach vier bis sechs Jahren in Aktien	Long-Term Incentive (LTI)	- Plantyp: (Virtual) Performance Share Plan - Performanceperiode: vier Jahre - Warteperiode: vier Jahre - Leistungskriterien: Relativer Total Shareholder Return Kumulierter operativer Cashflow Cap: 150 % des Zielbetrags Auszahlung nach vier Jahren in bar oder in Aktien
Weitere Vertragskomponenten		
Vollständige oder teilweise Reduzierung/Rückzahlung der variablen Vergütung bei wesentlichen Compliance-Verstößen oder im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses	Malus und Clawback	Vollständige oder teilweise Reduzierung/Rückzahlung der variablen Vergütung bei wesentlichen Compliance-Verstößen oder im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses
- Vorstandsvorsitzender: EUR 12.000.000 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 9.000.000	Maximal- vergütung	- Vorstandsvorsitzender: EUR 12.000.000 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 9.000.000
Der DCGK Empfehlung entsprechend begrenzt auf die Gesamtvergütung von zwei Jahren, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags	Abfindungscap	Der DCGK Empfehlung entsprechend begrenzt auf die Gesamtvergütung von zwei Jahren, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags

Abbildung 2: Gegenüberstellung des geltenden und neuen Vergütungssystems

In Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr die konkrete Ziel-Gesamtvergütung sowie die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile fest.

Die Vergütungsstruktur, d.h. die relativen Anteile der festen und variablen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs und profitablen Wachstums des Delivery Hero-Konzerns. Insgesamt können die variablen Vergütungsbestandteile (bei

einer unterstellten Zielerreichung von 100 %) rund 75 % bis 95 % der Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen ausmachen. Die Anreizsetzung für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Delivery Hero-Konzerns, wie sie § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG fordert, wird insbesondere durch die Gewichtung der variablen Vergütungsbestandteile untereinander erreicht. Die Relation von Short-Term Incentive zu Long-Term Incentive beträgt rund 30 % zu 70 %. Damit übersteigt die Vergütung mit langfristig orientierten Zielsetzungen die Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielsetzungen deutlich, ohne Letztere aber zu vernachlässigen. Der jährliche Aufwand für Nebenleistungen ist naturgemäß Schwankungen unterworfen und beträgt in der Regel maximal rund 5 % der Gesamtvergütung. Aufgrund möglicher Einmalzahlungen für neu eingetretene Vorstände kann der Aufwand für Nebenleistungen im Einzelfall auch höher liegen.

Die Vergütungsstruktur ohne Nebenleistungen lässt sich am nachfolgenden Schaubild nochmals verdeutlichen:

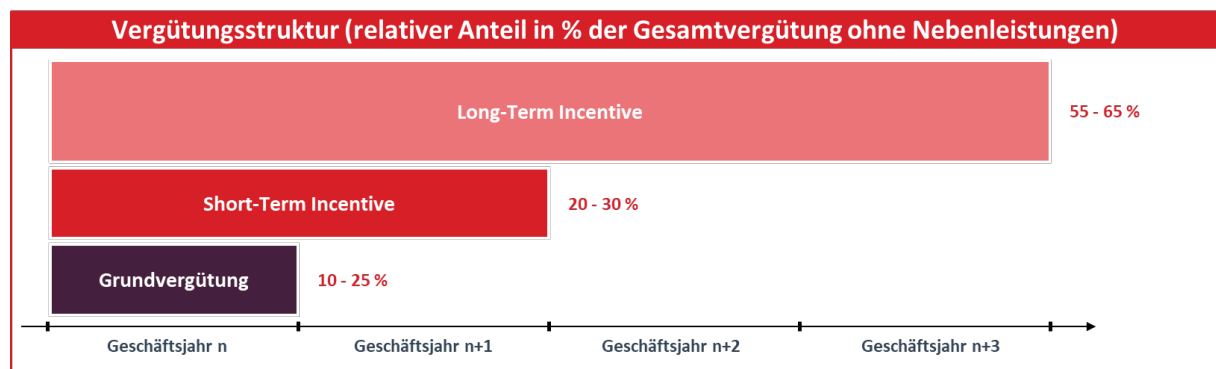


Abbildung 3: Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen (STI und LTI mit einer unterstellten Zielerreichung von 100 %)

III. DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM EINZELNEN

1. Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt. Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Gesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhält das Vorstandsmitglied keine gesonderte Vergütung.

2. Nebenleistungen

Zusätzlich zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen erhält jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften monatliche Zuschüsse zu

seiner Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Erstattung der Kosten für eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung. Pensionszusagen oder Ruhgeldvereinbarungen gibt es nicht.

Darüber hinaus wird jedem Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft eine Unfallversicherung (für den Todes- und Invaliditätsfall) gewährt.

Zudem kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern jährlich ein persönliches Budget in bestimmter Höhe gewähren, mit dem gegen Vorlage von Belegen die Kosten für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort abgedeckt werden.

In Einzelfällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern im Zusammenhang mit der Aufnahme der Vorstandstätigkeit bei der Delivery Hero SE zum Ausgleich von bei früheren Arbeitgebern verfallenden Vergütungsansprüchen entsprechende Einmalzahlungen oder einmalige Leistungszusagen bei Amtsantritt zu gewähren. Damit stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Suche nach den bestmöglichen Kandidaten sicher. Die in diesem Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung gilt in diesem Fall weiterhin.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten von Delivery Hero SE abgeschlossene D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der Grundvergütung gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert.

3. Short-Term Incentive (STI)

Mit dem STI werden jährlich virtuelle Aktien in Form von sogenannten „Restricted Stock Units“ (kurz „RSUs“) zugeteilt.

Restricted Stock Units vermitteln das Recht, nach Ablauf einer vertraglichen zweijährigen Warteperiode und Erfüllung bestimmter Bedingungen entsprechend der Wertentwicklung eine Anzahl an Aktien der Delivery Hero SE oder eine Ausgleichszahlung in bar in Abhängigkeit von dem finalen Wert der RSUs und der Zielerreichung nach den Kriterien des STI zu erhalten; RSUs stellen dabei keine Aktienoptionen (Bezugsrechte) i. S. d. Aktiengesetzes auf Aktien der Delivery Hero SE dar.

a) Zuteilung

Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem Vorstandsmitglied in dem jeweiligen VorstandsDienstvertrag einen individuellen jährlichen Zielbetrag für das STI in EUR („STI-Zielbetrag“). Der vereinbarte Zielbetrag entspricht einer Zielerreichung von 100 %.

Der Aufsichtsrat teilt dem jeweiligen Vorstandsmitglied den für das Geschäftsjahr vorgesehenen STI-Zielbetrag in Form von RSUs während des ersten Quartals eines Geschäftsjahres zu. 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 entweder 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.

b) Ermittlung

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 an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

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



Abbildung 4: Übersicht Short-Term Incentive

c) Leistungskriterien

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:

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

Abbildung 5: Finanzielle Kennzahlen im Short-Term Incentive

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.

Environment	Social	Governance
Nachhaltige Verpackungen	"Rider welfare"	"Best in class" Governance
CO ₂ Emissionen	Gesundheit & Sicherheit	Datensicherheit
...	...	...

Abbildung 6: Katalog mit beispielhaften Kriterien für ESG-Ziele

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.

d) Zielerreichung

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 Kapitalmarktkommunikation 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.

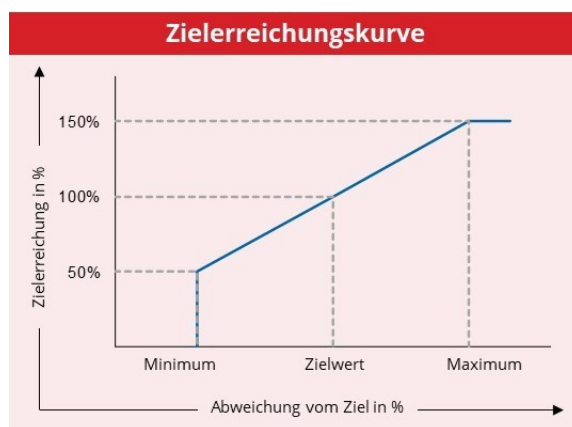


Abbildung 7: Exemplarische Zielerreichungskurve im STI

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

e) Abrechnung in bar oder Aktien

Die Vergütung unter dem STI wird frühestens nach Ablauf der Warteperiode(n) zur Erfüllung fällig. Die Erfüllung der Vergütungsansprüche unter dem STI erfolgt dabei nach Entscheidung des Aufsichtsrats entweder in bar oder in Aktien der Delivery Hero SE.

Erfolgt die Bedienung der virtuellen Aktien in bar, errechnet sich der Barauszahlungsbetrag wie folgt: die (zuvor anhand des Zielerreichungsgrades ermittelte) finale Anzahl von RSUs wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Delivery Hero SE-Aktie während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf des zweiten Geschäftsjahres oder mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Delivery Hero SE-Aktie während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf der jeweiligen Warteperiode multipliziert.

Hat die Delivery Hero SE während einer Warteperiode Dividenden ausgeschüttet, kann der finale Auszahlungsbetrag um die kumulierte Dividende je virtueller Aktie erhöht werden, damit sich Dividendenausschüttungen nicht zum Nachteil der Vorstandsmitglieder auswirken.

Über die konkret festgelegten Leistungskriterien, die Zielsetzungen und den Grad der Zielerreichung wird transparent im jeweiligen Vergütungsbericht berichtet.

4. Long-Term Incentive (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung stellt die größte Komponente bei der variablen Vergütung dar und besteht 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 in bar oder Aktien der Delivery Hero SE abgerechnet werden; 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.

Der Performance Share Plan berücksichtigt so die nachhaltige Verfolgung der Unternehmensstrategie für Zwecke einer langfristigen Entwicklung des Delivery Hero-Konzerns und spiegelt die Ausrichtung an den Aktionärsinteressen wider.

Der LTI basiert neben dem operativen Cashflow der Gesellschaft auf der Entwicklung des Börsenkurses der Delivery Hero-Aktie, absolut und relativ im Vergleich zu Wettbewerbern. Hierdurch setzt der Long-Term Incentive Anreize für die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Delivery Hero-Konzerns. Dies erfolgt insbesondere über zwei finanzielle Leistungskriterien, die während der vierjährigen Performanceperiode gemessen werden:

- Mithilfe des relativen Total Shareholder Returns wird die Kapitalmarktpformance der Delivery Hero SE im Vergleich zum Wettbewerb gemessen.
- Der operative Cashflow misst die Liquidität und Profitabilität der Geschäftstätigkeit auf langfristige Sicht.

a) Zuteilung

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.

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

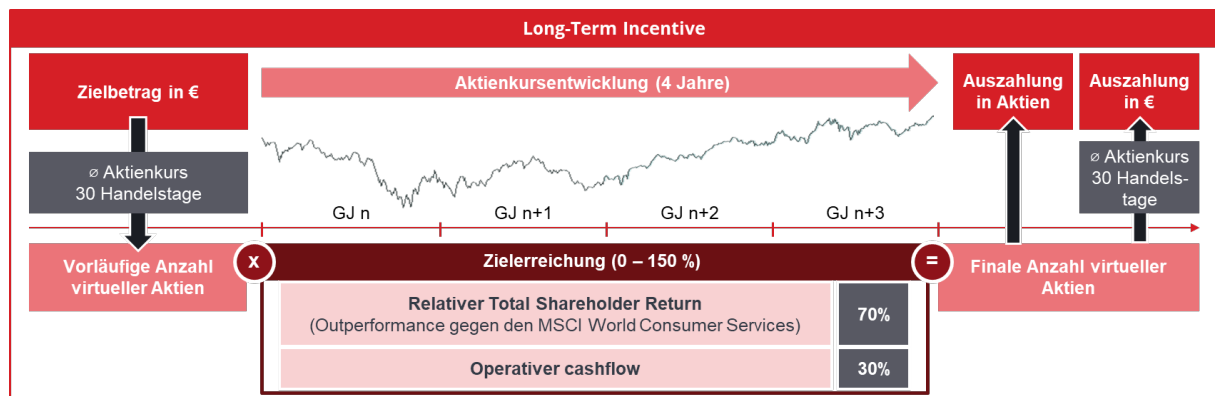


Abbildung 8: Übersicht Long-Term Incentive (vereinfacht)

b) Leistungskriterium Total Shareholder Return (TSR)

Der LTI basiert neben der Kursentwicklung der Delivery Hero-Aktie auf der relativen Entwicklung der Delivery Hero-Aktie. Der „Total Shareholder Return“ („TSR“) der Delivery Hero SE wird mit dem TSR eines durch den Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres ausgewählten Branchenindex – in der Regel mit dem MSCI World Consumer Services Index – verglichen. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performanceperiode. Die Festlegung des Branchenindex erfolgt einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder.

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 des Branchenindex („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 Prozent 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.

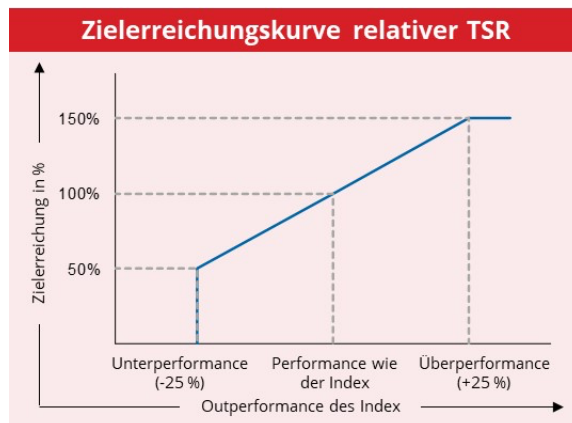


Abbildung 9: Zielerreichungskurve relativer TSR

c) Leistungskriterium operativer Cashflow

Für das Leistungskriterium „operativer Cashflow“, das eine Gewichtung von 30 % hat, wird die Summe des operativen Cashflows des Delivery Hero-Konzerns während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt, d.h. für die LTI-Tranche(n) des Geschäftsjahres 2024 ist der tatsächlich erzielte operative Cashflow in den Geschäftsjahren 2024, 2025, 2026 und 2027 maßgeblich.

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. Der Zielwert basiert dabei auf der strategischen Planung sowie Kapitalmarktkommunikation der Delivery Hero SE.

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

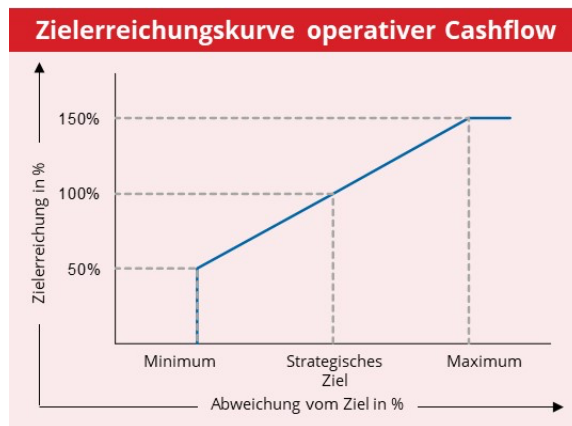


Abbildung 10: Exemplarische Zielerreichungskurve operativer Cashflow

d) 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.

e) Abrechnung in bar oder Aktien

Die Vergütung unter dem LTI wird frühestens nach Ablauf der jeweiligen Warteperiode(n) zur Erfüllung fällig. Die Erfüllung der Vergütungsansprüche unter dem LTI erfolgt dabei nach Entscheidung des Aufsichtsrats entweder in bar oder in Aktien der Delivery Hero SE.

Erfolgt die Erfüllung in bar, errechnet sich der Barauszahlungsbetrag wie folgt: die (zuvor anhand des Zielerreichungsgrads ermittelte) finale Anzahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Delivery Hero SE-Aktie während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf der Performanceperiode oder mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Delivery Hero SE-Aktie während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf der jeweiligen vierjährigen Warteperiode multipliziert.

Eine verbindliche Festlegung der konkreten Zuteilungsmodalitäten und Abrechnungsmethoden erfolgt vorab im Rahmen der dem LTI bzw. Performance Share Plan jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Vereinbarungen.

Über die Zielsetzungen für den operativen Cashflow und den Grad der Zielerreichung unter dem LTI wird transparent im jeweiligen Vergütungsbericht berichtet.

f) Sonstiges

Weitergehende Aktienhaltevorschriften (beispielsweise Share Ownership Guidelines) sind derzeit bei der Delivery Hero SE nicht vorgesehen und aus Sicht des Aufsichtsrats derzeit auch nicht für einen Interessensangleich zwischen Vorstand und Aktionären notwendig. Der Aufsichtsrat kann jedoch auch Aktienhaltevorschriften (wie beispielsweise Share Ownership Guidelines) vorsehen und deren nähere Ausgestaltung bestimmen.

5. Malus- und Clawback

In den Dienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern werden auch sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen vereinbart.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die variablen Bezüge aus dem Short-Term Incentive sowie dem Long-Term Incentive teilweise oder vollständig auf null reduzieren („**Malus**“) und bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig zurückfordern („**Clawback**“). Von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr, in das der Pflicht- oder Compliance-Verstoß fällt, umfasst.

Zu den Pflicht- bzw. Compliance-Verstößen zählen unter anderem Verstöße gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft i. S. d. § 93 AktG, Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien, vermögensrechtliche Straftaten zum Nachteil der Gesellschaft und sonstiges schwerwiegendes unethisches Verhalten.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entscheidet über einen Malus bzw. Clawback im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen und gibt dem betroffenen Vorstandsmitglied die Möglichkeit, sich zu dem jeweiligen Verhaltensverstoß zu äußern. Einem Clawback unterfallen die variablen Bezüge solcher Geschäftsjahre, welche mehr als vier Geschäftsjahre vor der Entscheidung über eine Rückforderung liegen, nicht.

Die Möglichkeit eines Malus und Clawback besteht auch dann, wenn die Organstellung oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entscheidung hierüber bereits beendet ist.

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft unabhängig von einem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern.

Schadensersatzansprüche und sonstige gesetzliche Ansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben von der Malus- und Clawback-Regelung unberührt.

6. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung (bestehend aus der erfolgsunabhängigen Grundvergütung, Nebenleistungen sowie den Auszahlungsbeträgen aus dem Short-Term Incentive und Long-Term Incentive) begrenzt.

Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf EUR 12 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf EUR 9 Mio.

Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil (in der Regel aus dem Long-Term Incentive) entsprechend gekürzt.

IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere an der Höchstdauer von sechs Jahren gemäß Artikel 46 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) und entsprechende Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung zum Vorstandsmitglied beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, wobei hiervon jedoch in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann (beispielsweise bei der Beförderung eines Mitarbeiters aus den oberen

Führungsebenen der Delivery Hero SE zum Vorstandsmitglied). Im Falle einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer regelmäßig bei bis zu fünf Jahren. Die Vorstandsdienstverträge sehen eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit mit einer Frist von sechs Monaten für den Fall vor, dass die Bestellung zum Mitglied des Vorstands durch Abberufung oder Amtsniederlegung vorzeitig endet.

Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

2. Leistungen bei Vertragsbeendigung

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

Der Aufsichtsrat kann in den Vorstandsdienstverträgen Abfindungsregelungen vereinbaren, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung, einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, so können Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung haben. Dies gilt 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 Dienstverhältnisses durch das Vorstandsmitglied ohne einen von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Eine vereinbarte Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und muss maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts wird die Gesamtvergütung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses in dem relevanten Geschäftsjahr zeitanteilig (*pro rata temporis*) gewährt.

3. Change-of-Control

Bei Neuabschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern (Erstbestellung) oder deren Verlängerung können für den Fall eines Kontrollwechsels die nachfolgend dargestellten Sonderregelungen vereinbart werden:

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. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn:

- die Aktien der Gesellschaft aus dem Börsenhandel an einem regulierten Markt genommen wird (*Delisting*);
- die Bestellung des Vorstandsmitglieds durch einen Formwechsel der Gesellschaft oder durch eine Verschmelzung der Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft endet, es sei denn, dem Vorstandsmitglied wird eine Bestellung als Mitglied des Vorstands in der neuen Gesellschaft zu wirtschaftlich gleichen Bedingungen wie bisher angeboten;
- mit der Delivery Hero SE als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag nach §§ 291 ff. AktG geschlossen oder die Gesellschaft nach §§ 319 ff. AktG eingegliedert wird;
- ein Aktionär oder Dritter direkt oder indirekt mindestens 30 % der Stimmrechte an der Delivery Hero SE erwirbt, einschließlich der Stimmrechte, die dem Aktionär oder Dritten nach § 30 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) zuzurechnen sind.

Bei Neubestellungen kann der Aufsichtsrat diese Möglichkeit der Amtsniederlegung wie folgt zusätzlich eingrenzen:

- Ein Recht des Vorstandsmitglieds zur Amtsniederlegung besteht nur, wenn seine Position als Vorstandsmitglied wesentlich beeinträchtigt wird (z.B. durch wesentliche Verringerung des Verantwortungsbereichs)

Der Aufsichtsrat kann mit den Mitgliedern des Vorstands für den Fall eines Kontrollwechsels eine Abfindungszahlung vereinbaren, deren Höhe zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen darf.

4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit allen oder einzelnen Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vereinbaren. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. 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. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

5. Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der Delivery Hero-Gruppe

Die Vorstandsmitglieder der Delivery Hero SE erhalten grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung, fest oder variabel, für Organtätigkeiten oder die Besetzung von sonstigen Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Delivery Hero SE im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind. Eine dennoch bezogene Vergütung wird auf die unter dem Vorstandsdienstvertrag vertraglich vereinbarte Vergütung angerechnet.

6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien, gleichgültig ob entgeltlich oder unentgeltlich, bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der Delivery Hero SE, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb des Delivery Hero-Konzerns handelt. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Aufsichtsrats- und ähnlichen Mandaten sowie für Gutachten und Veröffentlichungen. Soweit das Vorstandsmitglied Aufsichtsratsmandate außerhalb der Delivery Hero-Gruppe übernimmt, behält sich die Gesellschaft eine Anrechnung der daraus resultierenden Vergütungen vor. Hierüber entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall unter Abwägung der Interessen von Delivery Hero SE und des Vorstandsmitglieds.

V. Darstellung des Verfahrens zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Festlegung des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Er wird hierbei durch den Vergütungsausschuss (Remuneration Committee) unterstützt, der entsprechende Vorschläge an den Gesamtaufsichtsrat unterbreitet. Die für die Behandlung von Interessenskonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

1. Festsetzung des Vergütungssystems

Das hier beschriebene Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten beraten. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigen der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich an den Empfehlungen des DCGK sowie an den oben dargestellten Leitprinzipien für die Vorstandsvergütung. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

2. Umsetzung des Vergütungssystems

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags und etwaiger ergänzender Vergütungsvereinbarungen zur Umsetzung des STI und LTI.

3. Überprüfung des Vergütungssystems

Der Vergütungsausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder – sowohl hinsichtlich der Gesamtbezüge als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des regulatorischen Rahmens eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Vergütungsausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf die Beratung durch externe Vergütungsexperten in Anspruch nehmen, die auch von Zeit zu Zeit gewechselt werden können. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet und in der Regel soll die Vorlage einer Unabhängigkeitsbestätigung verlangt werden.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Auch im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

4. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse zum Vergütungssystem sind die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen Regelungen anwendbar. Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch bei Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Interessenkonflikte eines Mitglieds sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat beziehungsweise im Vergütungsausschuss teil.

In dem Fall, dass bei dem Aufsichtsratsvorsitzenden Interessenkonflikte auftreten, legt er diese gegenüber dem stellvertretenden Vorsitzenden offen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

5. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr auf Basis des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage und Zukunftsaussichten von Delivery Hero SE. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Gesamtvergütung und berücksichtigt zu diesem Zweck die marktübliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen.

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).

- Gemessen an den Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung können für den horizontalen Vergleich zum Beispiel Unternehmen des DAX und MDAX sowie internationale Wettbewerber herangezogen werden. Die beim Horizontalvergleich berücksichtigten Vergleichsunternehmen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

- Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der oberen Führungskreise und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den „oberen Führungskreis“ als die ersten drei Ebenen unterhalb des Vorstands definiert. Die Gesamtbelegschaft umfasst alle für die Delivery Hero SE in Deutschland tätigen Mitarbeiter unterhalb des oberen Führungskreises.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der horizontalen und vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

6. Außergewöhnliche Entwicklungen (§ 87a Abs. 2 AktG)

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG) kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Bei der Beurteilung können sowohl gesamtwirtschaftliche als auch unternehmensbezogene außergewöhnliche Umstände, wie die Beeinträchtigung der langfristigen Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft, Berücksichtigung finden.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien, das Messverfahren sowie die Warteperioden, Performanceperioden sowie die Auszahlungstermine der variablen Vergütung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Anreizwirkung der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Im

Fälle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden die Einzelheiten dieser Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und die Angabe der spezifischen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, im Vergütungsbericht für das betreffende Jahr mitgeteilt.

VI. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Im Rahmen der Konzipierung und Festsetzung dieses Vergütung Systems hat der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung ins Verhältnis mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur gesetzt (Vertikalvergleich). Für Zwecke dieser Angemessenheitsprüfung wurde zum einen auf die oberen drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie auf die Gesamtbelegschaft, d.h. alle für die Delivery Hero SE in Deutschland tätigen Mitarbeiter unterhalb des oberen Führungskreises abgestellt. Hierbei wurden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung der jeweiligen oberen drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie der Gesamtbelegschaft gesetzt wurde.