

Delivery Hero SE // Ordentliche Hauptversammlung 2021

Tagesordnungspunkt 5

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Anhang zu Tagesordnungspunkt 5 – Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

I. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Übergeordnete Ziele des Vergütungssystems der Gesellschaft sind das Setzen von marktgerechten Anreizen für nachhaltiges Wachstum, die Steigerung des Shareholder Value sowie maximale Transparenz. Die Vergütungsanreize für die Mitglieder des Vorstands sollen diese zu einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft 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. Als Unternehmen mit einer ausgeprägten Start-up-Kultur soll ein starker Leistungsbezug gegeben sein, der Shareholder Value im Vordergrund stehen und das langfristige Anreizsystem einheitlich für Vorstände wie auch andere Mitarbeiter Geltung haben. Auch der Weg hin zur Verwirklichung dieser Unternehmensziele spielt dabei für Delivery Hero SE eine wichtige Rolle und das unternehmerische Handeln soll sich nicht anhand des reinen finanziellen Unternehmenserfolgs ausrichten. Vielmehr soll auch die Unternehmenskultur gefördert werden und Delivery Hero SE soll 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. Durch eine im Vergleich zur geringen Festvergütung stark ausgeprägten variablen Vergütungskomponente wird eine sehr starke Ausrichtung auf Investoreninteressen erreicht sowie die Umsetzung der Unternehmensstrategie in den Mittelpunkt gestellt.

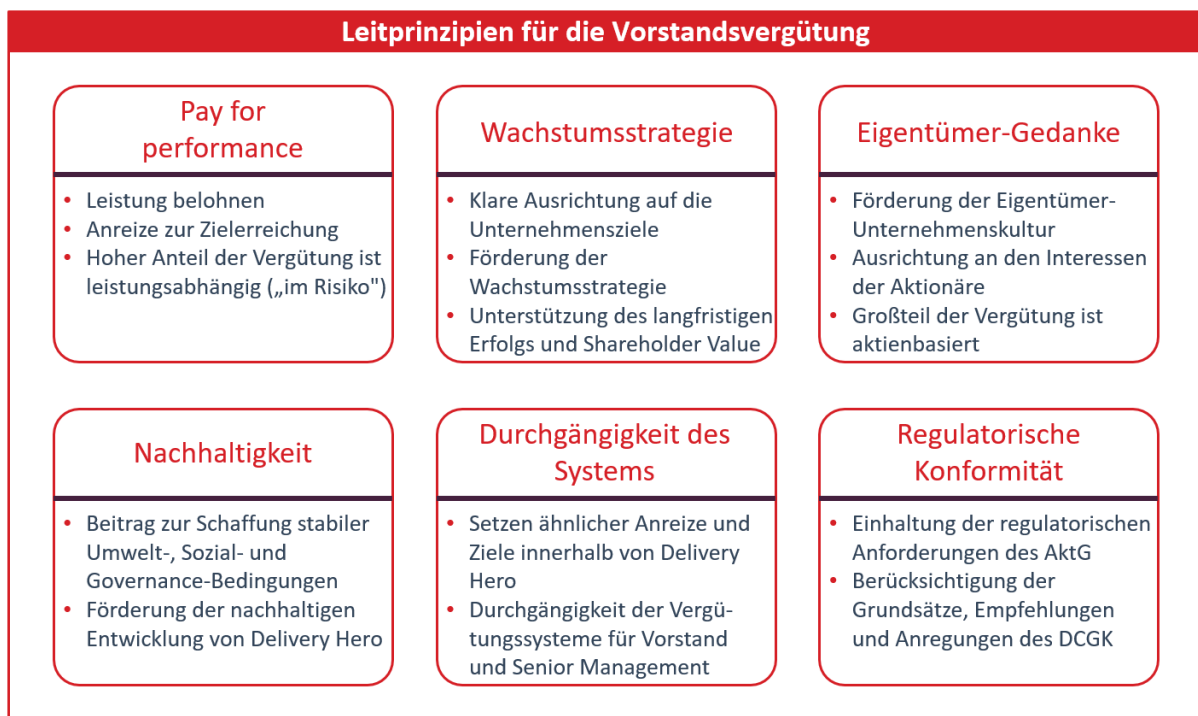
Das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile werden regelmäßig überprüft und, soweit notwendig, angepasst. Insbesondere werden dabei die Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) berücksichtigt.

Bei der Festsetzung der einzelnen Vergütungskomponenten und des Systems sowie deren regelmäßigen Überprüfung berücksichtigen der Aufsichtsrat und der Vergütungsausschuss, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Für diese Zwecke wurde der Aufsichtsrat bei der Erarbeitung des Vergütungssystems durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt, der für die Beurteilung der

Marktüblichkeit der Vergütung aller Mitglieder des Vorstands einen horizontalen (externen) und vertikalen (internen) Vergleich durchgeführt hat.

II. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. 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 umfassend 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 folgenden Leitlinien:



Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauf folgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen.

In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen

Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. 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. In der Sitzung, in der über Angelegenheiten entschieden wird, bei denen persönliche Interessen bzw. die Interessen nahestehender Personen oder Unternehmen eines Mitglieds des Aufsichtsrats betroffen sein können, muss sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei Entscheidungen der Stimme enthalten, soweit im Einzelfall nicht auch die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung unterbleiben muss oder sollte. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, so führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

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 ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage und Zukunftsaussichten der Delivery Hero SE sowie die marktübliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich wird das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder wettbewerbsfähig und angemessen ist sowie die marktübliche Vergütung nicht übersteigt. 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 werden für den horizontalen Vergleich Unternehmen des DAX und MDAX herangezogen. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Delivery Hero SE wird auf den oberen Führungskreis unterhalb des Vorstands der Gesellschaft („oberer Führungskreis“) abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten der Delivery Hero SE. Entsprechend den Empfehlungen des DCGK berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhe. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis als die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands definiert. Die Gesamtbelegschaft umfasst alle für die Delivery Hero SE in Deutschland tätigen Mitarbeiter unterhalb des oberen Führungskreises.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

In Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder fest. Die „Ziel-Gesamtvergütung“ ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung zeitweilig abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. 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 das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien, das Messverfahren der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Performanceperioden und Auszahlungstermine der erfolgsabhängigen Vergütung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Im Falle 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 folgende Jahr nachträglich mitgeteilt.

III. Überblick über die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat wird das hier beschriebene Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Delivery Hero SE anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

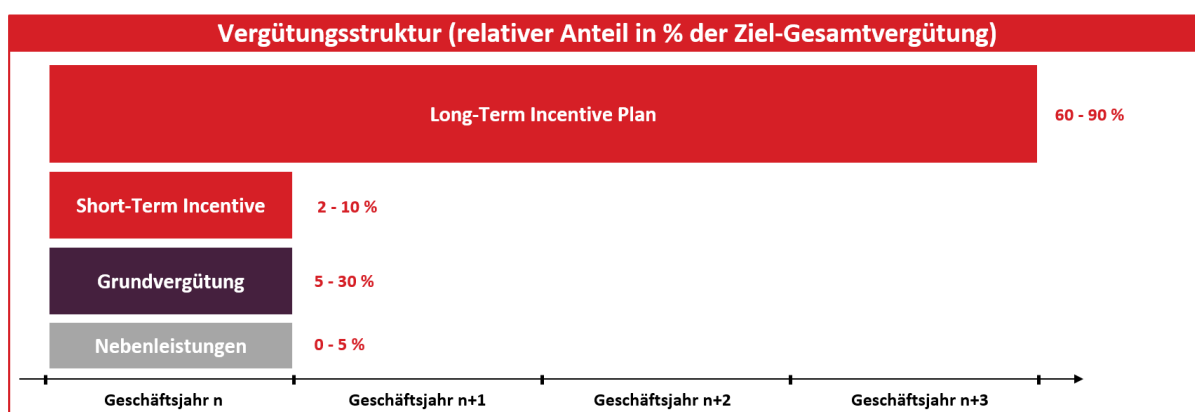
Mit Ausnahme der Maximalvergütung werden die dargestellten Komponenten des Vergütungssystems ab dem 1. Januar 2022 jedoch auch auf die derzeit bestehenden Vorstands-dienstverträge angewendet.

Das Vergütungssystem des Vorstands der Delivery Hero SE umfasst die im folgenden überblicksartig dargestellten Vergütungskomponenten:

Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung	Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	- Erstattung von Reisekosten und sonstigen geschäftlich bedingten Aufwendungen - Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, Gewährung einer Unfallversicherung und D&O-Versicherung - Kosten einer ärztlichen Vorsorgeuntersuchung - Möglichkeit der Gewährung einer Einmalzahlung an neue Vorstandsmitglieder bei Amtsantritt zur Abgeltung von entgangenen Bezügen beim vorherigen Arbeitgeber
Erfolgsabhängige Komponenten	Short-Term Incentive (STI)	- Plantyp: Jahresbonus - Leistungskriterium: ESG-Ziele - Ziele werden im Vorfeld eines jeden Jahres ausgewählt - Kriterienkatalog, der sich an den vier wichtigen Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie orientiert - Cap: 150 % des Zielbetrags - Auszahlung in bar nach dem jeweiligen Geschäftsjahr
	Long-Term Incentive Plan (LTIP)	- Plantyp: Aktienoptionsplan - Performanceperiode: vier Jahre - Performancebedingung: CAGR-Umsatzwachstum von mindestens 20 % über die Performanceperiode - Sperrfrist: vier Jahre - Ausübungszeitraum: zwei Jahre - Auszahlung in Aktien
Weitere Vertragskomponenten	Maximalvergütung	- Vorstandsvorsitzender: EUR 12.000.000 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 9.000.000
	Malus- und Claw-Back Klauseln	Vollständige oder teilweise Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen oder im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses
	Abfindungs-Cap	Begrenzt auf die Gesamtvergütung von zwei Jahren, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente sowie einer erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponente. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die erfolgsunabhängige Grundvergütung und Nebenleistungen, jedoch ausdrücklich keine betriebliche Altersvorsorge (Pensionszusagen). Die variable Vergütung besteht zum einen aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente („Short-Term Incentive“ bzw. „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütung („Long-Term Incentive“ bzw. „LTI“).

Die feste Grundvergütung entspricht 5 % bis 30 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds, die Nebenleistungen machen 0 % bis 5 % aus. Der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 2 % bis 10 %, der Anteil des LTI bei 60 % bis 90 %.



IV. Darstellung der Vergütungsbestandteile im Einzelnen

1. Differenzierung nach individuellem Anforderungsprofil

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands gegen funktionsspezifische Differenzierungen bezüglich der Vergütung bei individuellen

Mitgliedern des Vorstands entschieden. Eine Ausnahme bildet die höhere Vergütung des Vorsitzenden des Vorstands, die dessen größeren Aufgaben- und Repräsentationsumfang und die damit einhergehende Mehrbelastung angemessen spiegeln soll. Bei Erstbestellungen von bislang nicht im Unternehmen tätigen Vorständen behält sich der Aufsichtsrat vor, eine niedrigere Ziel-Gesamtvergütung mit niedrigeren Vergütungsbestandteilen zu vereinbaren.

2. 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 gewährten Vergütung (bestehend aus der erfolgsunabhängigen Grundvergütung, Nebenleistungen sowie den Auszahlungsbeträgen aus dem Short-Term Incentive und Long-Term Incentive) beschränkt.

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 unter dem Long-Term Incentive) entsprechend gekürzt.

3. Erfolgsunabhängige 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.

4. 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.

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 des Grundgehalts gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert.

Darüber hinaus 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, neuen Vorstandsmitgliedern bei Amtsantritt eine Einmalzahlung zu gewähren. Damit kann der mit dem Wechsel zu Delivery Hero SE verbundene Wegfall der vom bisherigen Arbeitgeber gewährten Vergütung kompensiert werden. Damit stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Suche nach den bestmöglichen

Kandidaten sicher. Die in diesem Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung gilt in einem derartigen Fall weiterhin.

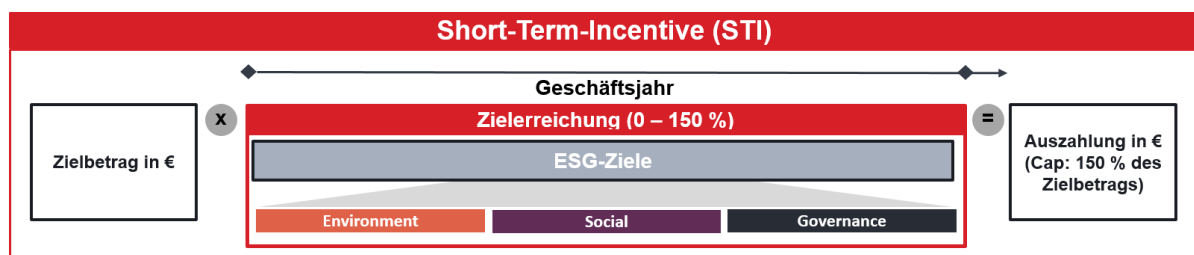
5. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie sowie der Stakeholder zu handeln und langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen. Die beiden erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sind der STI mit einer Laufzeit von einem Jahr und der LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren.

a) Short-Term Incentive („ESG-Bonus“)

Der Short-Term Incentive konzentriert sich auf den Beitrag von Delivery Hero SE zur Schaffung stabiler wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Bedingungen für heutige und zukünftige Generationen. Leistungskriterien zur Bemessung des Short-Term Incentives sind daher ausschließlich Nachhaltigkeitsziele, vorrangig aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Diese Vergütungskomponente soll dazu beitragen, dass die Delivery Hero SE ihrer Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht wird.

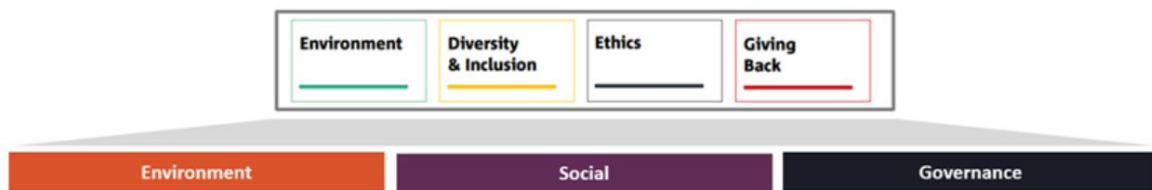
Die kurzfristige variable Vergütung unter dem Short-Term Incentive macht 2 % bis 10 % der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus. Der Short-Term Incentive ist als Zielbonus („ESG-Bonus“) mit einem einjährigen Bemessungszeitraum entsprechend dem Geschäftsjahr der Gesellschaft ausgestaltet und errechnet sich anhand einer durch den Aufsichtsrat ermittelten Gesamtzielerreichung von zuvor festgelegten und nachprüfbaren ESG-Zielen.



aa) Zielsetzung und Zielerreichung

Die Festlegung der ESG-Ziele erfolgt durch den Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder. Für jedes der definierten ESG-Ziele legt der Aufsichtsrat einen Zielwert, einen anspruchsvollen Schwellenwert sowie einen angemessenen Maximalwert fest.

Bei der Festlegung der ESG-Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat Nachhaltigkeitsziele, insbesondere aus den Bereichen Umwelt, Soziales, und Unternehmensführung. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat einen Katalog mit möglichen ESG-Zielen entwickelt. Der Katalog dient als Orientierung und Grundlage für die Ableitung der konkreten ESG-Ziele für jedes Geschäftsjahr. Er orientiert sich an vier wichtigen Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie der Delivery Hero SE.



Mit der Festlegung der ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat auch die Gewichtung unter den festgelegten ESG-Zielen für die Gesamtzielerreichung sowie Kriterien und Methoden zur Beurteilung der Erreichung der jeweiligen ESG-Ziele.

Zugleich wird für das Erreichen eines Gesamtzielerreichungsgrades von 100 % für die festgelegten ESG-Ziele für jedes Vorstandsmitglied ein bestimmter Zielbetrag in EUR festgesetzt („Zielbetrag“).

bb) Ermittlung des Auszahlungsbetrages und Obergrenze

Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied den Grad der Zielerreichung für jedes der definierten ESG-Ziele als Prozentwert. Werte zwischen dem Schwellen-, dem Ziel- und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Aus den Zielerreichungsgraden bei jedem der ESG-Ziele ermittelt der Aufsichtsrat anschließend den Gesamtzielerreichungsgrad als Durchschnitt, wobei eine Zielerreichung bei einem ESG-Ziel unter dem Schwellenwert mit dem Faktor Null in die Berechnung eingeht. Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad.

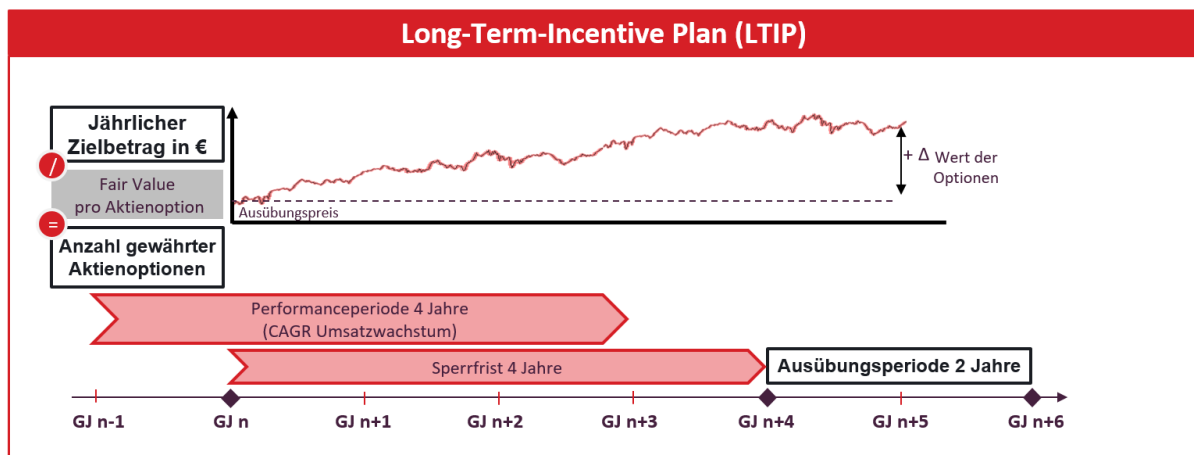
Der Auszahlungsbetrag des ESG-Bonus ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Der ESG-Bonus wird vier Monate nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung in bar fällig. Bestand der Dienstvertrag bzw. die Organstellung während eines Geschäftsjahres nur zeitanteilig, so wird auch der ESG-Bonus nur zeitanteilig gezahlt.

Über die konkret festgelegten ESG-Ziele, den Grad der Zielerreichung für jedes der ESG-Ziele, den Gesamtzielerreichungsgrad und die Zielbeträge eines Geschäftsjahres wird im Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr transparent informiert.

b) Long-Term Incentive Plan

Die variable langfristige Vergütung besteht bei der Delivery Hero SE für die Vorstandsmitglieder aus einem Aktienoptionsplan mit Ausgleich in Anteilen (Long-Term Incentive Plan, „LTIP“). Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 60 % bis 90 %. Dadurch, dass der größte Anteil der Ziel-Gesamtvergütung in einer langfristigen variablen Vergütung besteht, wird eine starke Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie in Form eines nachhaltigen Unternehmenswachstums erreicht. Das LTIP weist ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil auf. Einem Risiko eines Totalverlustes der langfristigen Vergütung bei einer im Vergleich geringen erfolgsunabhängigen Grundvergütung steht – mit Ausnahme der gesetzlich festgelegten Maximalvergütung – gleichzeitig ein Verzicht auf eine Obergrenze für die den Aktienoptionen immanente Wertsteigerung gegenüber. Auf diese Weise wird eine große Harmonisierung der Interessen der Aktionäre mit den Interessen des Vorstands erreicht.



aa) Ausgestaltung des LTIP

Zur konkreten Umsetzung des LTIP wird mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich ein bestimmter Zielwert in EUR vereinbart, in dessen Höhe jährlich Optionen auf Aktien der Delivery Hero SE gewährt werden („Aktienoptionen“). Die Zusage erfolgt für vier Jahre verbindlich.

Zur Berechnung der Anzahl an Aktienoptionen, die jedem Vorstandsmitglied gewährt werden, wird der jährliche Zielwert in EUR durch den Fair Market Value einer Aktienoption zum jeweiligen Gewährungszeitpunkt dividiert.

Der Fair Market Value einer Aktienoption („FMV“) ist abhängig von zukünftigen Ereignissen im Zusammenhang mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft und dem Umsatzwachstumsziel (siehe sogleich unter lit. bb)). Um den FMV einer Aktienoption zum Zeitpunkt der Gewährung abzuleiten, werden die zukünftige Entwicklung sowohl des Aktienkurses der Gesellschaft als auch des Gesamtumsatzes des Konzerns (als Basis für das Umsatzwachstumsziel) zu einem zukünftigen Zeitpunkt finanz-mathematisch simuliert. Unter diesen Voraussetzungen und um die zukünftige Unsicherheit zu berücksichtigen, basiert die Ableitung des FMV auf einer finanz-mathematischen Optionspreistheorie, die den Aktienkurs und die erwarteten Umsatzerlöse der Gesellschaft widerspiegelt.

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

bb) Ausübbarkeit und Erfolgsziel

Die Ausübbarkeit der Aktienoptionen nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist hängt von dem Erreichen eines Umsatzwachstumsziels ab. Das Erfolgsziel leitet sich aus der Unternehmensstrategie ab. Es ist definiert als Compound Annual Growth Rate („CAGR“) des Umsatzes von mindestens 20 % über den Zeitraum der Performanceperiode, d.h. ein durchschnittliches Umsatzwachstum von 20 % jährlich. Die Performanceperiode von insgesamt vier Jahren beginnt ein Jahr vor dem jeweiligen Gewährungsdatum der Aktienoptionen und läuft drei weitere Jahre ab dem Gewährungsdatum.

Wird dieses Erfolgsziel nicht erreicht, verfallen die von dem Erfolgsziel abhängigen Aktienoptionen ersatz- und entschädigungslos. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Ambitioniertheit dieser Erfolgsbedingung, um sie ggf. für zukünftige Tranchen anzupassen.

In der zweijährigen Ausübungsperiode nach Ablauf der Sperrfrist gibt es jedes Jahr zwei Ausübungsfenster. Der Ausübungspreis pro Aktienoption entspricht dem volumengewichteten Drei-Monats-Durchschnittspreis (*volume-weighted 3-months average price*) der Aktien der Delivery Hero SE im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder jedem Nachfolgesystem) innerhalb der drei Monate unmittelbar vor dem Gewährungsdatum, mindestens jedoch dem gesetzlichen Mindestausgabebetrag von EUR 1,00 nach § 9 Abs. 1 AktG.

Der Börsenkurs, zu dem die Aktienoptionen ausgeübt werden können, ist nicht begrenzt, um eine starke Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre zu unterstützen.

Die Angemessenheit des jährlichen Zielwerts für das LTIP wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Bei außerordentlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen kann der Aufsichtsrat jedoch entsprechend § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG eine Begrenzung festlegen, um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen.

cc) Sonstiges

Weitergehende Sperrfristen oder Aktienhaltefristen (wie beispielsweise Share Ownership Guidelines) sind bei der Delivery Hero SE nicht vorgesehen.

6. Malus- und Clawback-Regelung

Bestandteil der Dienstverträge sind auch sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die variablen Bezüge unter dem Short-Term Incentive (d.h. den ESG-Bonus) sowie Long-Term Incentive teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten („**Malus**“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile unter dem Short-Term Incentive sowie Long-Term Incentive ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („**Clawback**“). Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem Short-Term Incentive als auch dem Long-Term Incentive für das jeweilige Geschäftsjahr, in das der Pflicht- oder Compliance-Verstoß fällt.

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 vorab 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 Vergütungskomponenten, 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 („**Verschuldensunabhängiger Clawback**“). Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die der Vergütungsberechnung zugrundeliegenden Daten falsch waren und deshalb die variable Vergütung zu hoch war. Die vorstehend beschriebenen Regelungen des Malus-Clawback sind in diesem Fall entsprechend anzuwenden.

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

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

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 Vorstandsdienstverträge 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 der Führungsebene 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.

b) 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 Bezüge für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum Ende der ursprünglichen Laufzeit des Dienstvertrages.

In den bestehenden Vorstandsdienstverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, 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 haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die 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. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

c) 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.

Die derzeit laufenden Vorstandsverträge sehen diese dargestellten Sonderregelungen vor.

Darüber hinaus sehen die derzeit laufenden VorstandsDienstverträge vor, dass im Fall der Amtsniederlegung bei einem Kontrollwechsel die von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Anreizinstrumente unter dem Long-Term Incentive grundsätzlich unverfallbar werden bzw. sofort zugeteilt sind. Ferner sehen die VorstandsDienstverträge für den Fall der Amtsniederlegung bei einem Kontrollwechsel eine Regelung zur Urlaubsabgeltung vor. Zusätzlich ist mit einem Mitglied des Vorstands für den Fall eines Kontrollwechsels eine Abfindungszahlung vereinbart, deren Höhe zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen darf.

d) Unterjähriger Ein- und Austritt

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

e) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den derzeit laufenden VorstandsDienstverträgen sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart.

Die VorstandsDienstverträge sehen jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für zwei Jahre vor. 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.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, für künftige Verträge eine solche Klausel – auch im Einzelfall – zu vereinbaren. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird vertraglich vereinbart, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

f) Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der Delivery Hero-Gruppe

Die Vorstandsmitglieder der Delivery Hero SE erhalten grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung, fix 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.

V. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Entsprechend den Empfehlungen des DCGK berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhe. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Delivery Hero SE wird auf den oberen Führungskreis unterhalb des Vorstands der Gesellschaft abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten der Delivery Hero SE. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis als die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands definiert. Die Gesamtbelegschaft umfasst alle für die Delivery Hero SE in Deutschland tätigen Mitarbeiter unterhalb des oberen Führungskreises.

VI. 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.