

Tagesordnungspunkt 13

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Anhang zu Tagesordnungspunkt 13 – Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Überprüfung der aktuellen Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Delivery Hero SE ist seit der Billigung durch die Hauptversammlung 2021 unverändert. Demgegenüber sind die Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder, der zeitliche Einsatz sowie die Komplexität der Überwachungsaufgabe in den letzten Jahren signifikant gestiegen.

Diese Entwicklung wurde zum Anlass genommen, die Aufsichtsratsvergütung der Delivery Hero SE mit Unterstützung eines unabhängigen, externen Corporate Governance-Beraters zu überprüfen. Im Rahmen der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung der Delivery Hero SE wurden die Unternehmen des DAX und MDAX als Vergleichsgruppe herangezogen.

Durch die geringe Größe des Aufsichtsrats der Delivery Hero SE sind die Arbeitsintensität für die Aufsichtsratsmitglieder und die Anzahl der notwendigen Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen im Vergleich zu anderen Unternehmen des Vergleichsmarkts erhöht. Um weiterhin eine im Markt konkurrenzfähige und attraktive Aufsichtsratsvergütung im Wettbewerb um qualifizierte Kandidaten zu gewährleisten, ist eine Anpassung der Aufsichtsratsvergütung der Delivery Hero SE angezeigt. Diese steht im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen sowie der gängigen Marktpraxis und reflektiert die durch eine stärkere Regulierung, disruptive Veränderungen in den Geschäftsmodellen, zunehmende Verantwortlichkeit sowie die signifikante, auch geografische Erweiterung des Geschäftsbetriebs gestiegenen zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder, insbesondere an den Aufsichtsratsvorsitzenden sowie die Ausschussmitglieder.

Das überarbeitete Vergütungssystem sowie die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem werden im Folgenden detailliert dargelegt.

II. Wesentliche Änderungen der Aufsichtsratsvergütung

Die wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Delivery Hero SE stellen sich wie folgt dar:

		Aktuelle Aufsichtsratsvergütung	Überarbeitete Aufsichtsratsvergütung
Feste Vergütung		– EUR 25.000	– EUR 50.000
Differenzierung		– 6 : 2 : 1	– 4 : 2 : 1
Ausschussvergütung	Prüfungs-, Vergütungs-, Strategieausschuss	– EUR 80.000 Vorsitz – EUR 40.000 Stellvertretender Vorsitz – EUR 20.000 Einfaches Mitglied	– EUR 80.000 Vorsitz – EUR 40.000 Stellvertretender Vorsitz – EUR 20.000 Einfaches Mitglied
	Nominierungsausschuss	– EUR 40.000 Vorsitz – EUR 20.000 Stellvertretender Vorsitz – EUR 10.000 Einfaches Mitglied	
Nebenleistungen		– Auslagen- und Umsatzsteuererstattung – D&O-Versicherung	– Auslagen- und Umsatzsteuererstattung – D&O-Versicherung

Um weiterhin eine im Markt konkurrenzfähige und attraktive Aufsichtsratsvergütung im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Kandidaten zu gewährleisten, wird die feste Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von EUR 25.000,00 auf EUR 50.000,00 angehoben. Die Position des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz erhält EUR 100.000,00 (vorher EUR 50.000,00) und der Aufsichtsratsvorsitz EUR 200.000,00 (vorher EUR 150.000,00). Damit wird die Differenzierung zwischen den einzelnen Funktionen stärker marktüblich ausgestaltet. Zudem wird die Höhe der Ausschussvergütung vereinheitlicht, indem die Höhe der Vergütung des Nominierungsausschusses auf dasselbe Niveau wie die Vergütung der weiteren Ausschüsse angehoben wird.

Weitere Änderungen werden nicht vorgenommen. Die Regelungen zur Auslagen- und Umsatzsteuer sowie zur geltenden D&O-Versicherung bleiben unverändert.

III. 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 (DCGK). Die Delivery Hero SE verfolgt in ihrem unternehmerischen Handeln stets eine Langfristperspektive. 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 die Mitgliedschaft im 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 Überwachung und Beratung 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 dieser Aufgaben sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft angemessen berücksichtigen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats soll attraktiv und wettbewerbsfähig sein, um hervorragend qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten mit wertvollen, branchenspezifischen Kenntnissen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Delivery Hero SE gewinnen und halten zu können. So sollen auch weiterhin eine optimale Überwachung und Beratung des Vorstands durch den Aufsichtsrat gewährleistet werden. Eine wettbewerbsfähige Vergütung soll auch die bestmögliche Ausfüllung des vom Aufsichtsrats beschlossenen Kompetenzprofils unterstützen.

IV. 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 Satz 1 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 in der Hauptversammlung.

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 und Anregungen des DCGK 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.

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.

V. Darstellung des Vergütungssystems und der Vergütungskomponenten

Die nachfolgende Beschreibung bezieht sich auf die Vergütung des Aufsichtsrats auf Basis von § 15 der Satzung unter Berücksichtigung der unter Tagesordnungspunkt 13 der ordentlichen Hauptversammlung vom 19. Juni 2024 vorgeschlagenen Neufassung des § 15 der Satzung.

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

1. Vergütungskomponenten

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ausschließlich eine reine funktionsbezogene Festvergütung. Nach dem Vergütungssystem wird die Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder je nach übernommenem Amt im Aufsichtsrat und/oder in dessen Ausschüssen erhöht. Eine erfolgsorientierte Vergütung sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen. Hierdurch wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, welche nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, Rechnung getragen. Der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder entwickelt sich in aller Regel nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens beziehungsweise zur Ertragslage der Gesellschaft. Vielmehr bedarf es gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, in denen variable Vergütungsbestandteile in der Regel zurückgehen, einer besonders intensiven Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion durch die Aufsichtsratsmitglieder

Das angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats entsprechend § 15 der Satzung wie unter Tagesordnungspunkt 13 der ordentlichen Hauptversammlung vom 19. Juni 2024 vorgeschlagen, kann wie folgt zusammengefasst werden:

Feste Vergütung

Vorsitz
EUR 200.000Stellvertretender Vorsitz
EUR 100.000Einfaches Mitglied
EUR 50.000

Ausschussvergütung

Vorsitz
EUR 80.000Stellvertretender Vorsitz
EUR 40.000Einfaches Mitglied
EUR 20.000

Nebenleistungen

- Erstattung der Auslagen (einschließlich Umsatzsteuer) sowie der Umsatzsteuer auf die Vergütung
- Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung

a) Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung beträgt nach dem vorgeschlagenen Vergütungssystem für jedes einfache Aufsichtsratsmitglied EUR 50.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 200.000,00 und für den stellvertretenden Vorsitzenden EUR 100.000,00. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt hierbei die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird insbesondere entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK auch der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats durch eine entsprechende zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt. Ein zusätzliches Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

b) Funktionszuschläge und Ausschussvergütung

Im Rahmen der Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats fällt erfahrungsgemäß sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht bei einer höheren Arbeitsintensität auch ein erheblich höherer Vorbereitungs- und Arbeitsaufwand als bei einer bloßen Mitgliedschaft im (Gesamt-)Aufsichtsrat an. Hierdurch ist eine höhere zusätzliche Ausschussvergütung für die einfachen Mitglieder, den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden in Ausschüssen gerechtfertigt. Aus diesem Grund halten Vorstand und Aufsichtsrat eine entsprechend gestaffelte zusätzliche Ausschussvergütung für angemessen.

Bei der zusätzlichen Ausschussvergütung für den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz in Ausschüssen und die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird ohne Differenzierung nach der Art des Ausschusses eine identische Vergütung für einfache Ausschussmitglieder, die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Ausschüsse gewährt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat derzeit insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet, den Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss, Strategiausschuss und Nominierungsausschuss. Einfache Mitglieder erhalten eine jährliche Vergütung von EUR 20.000,00 der stellvertretende Vorsitzende EUR 40.000,00 und der Ausschussvorsitzende EUR 80.000,00. Eine zusätzliche Vergütung für die einfache Mitgliedschaft in einem Ausschuss wird im Fall des gleichzeitigen Ausschussvorsitzes bzw. stellvertretenden Ausschussvorsitzes nicht gewährt.

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 und MDAX. Diese Praxis entspricht der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan. Aus der 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.5 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

Sämtliche Vergütungs- und Auslagenansprüche der Mitglieder des Aufsichtsrats nach für ein bestimmtes Geschäftsjahr werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres 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 nach Tagen berechnete zeitanteilige 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 Entlassungsschädigungen 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.

VI. 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.