

Zalando SE – Ordentliche Hauptversammlung 2018

Tagesordnungspunkt 6:

Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Bericht über das vorgeschlagene neue System zur Vorstandsvergütung

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	1
A. Überblick über die wesentlichen Eckpunkte des vorgeschlagenen neuen Vergütungssystems.....	2
B. Nicht-aktienbasierte Vergütung (Jährliches Grundgehalt und Nebenleistungen) 3	
C. Neue aktienbasierte mehrjährige Vergütungskomponente.....	4
I. Grundstruktur.....	4
II. Wesentliche Regelungen.....	5
D. Verfahren und wesentliche Beweggründe.....	10
E. Sonstiges.....	12
Anlage.....	13

Vorbemerkung

Die derzeitige Amtszeit sowie die Laufzeit der Dienstverträge sämtlicher amtierenden Mitglieder des Vorstands endet mit Ablauf des 30. November 2018. Der Aufsichtsrat hat sich im Grundsatz mit allen amtierenden Vorstandsmitgliedern auf deren Wiederbestellung für eine weitere, am 1. Dezember 2018 beginnende fünfjährige Amtszeit sowie auf die wesentlichen Eckpunkte eines neuen Vergütungssystems für die neue Amtszeit verständigt.

Das vorgeschlagene neue Vergütungssystem soll eingeführt werden, nachdem es in der anstehenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Zusammenhang mit dem dort vorgesehenen Beschluss über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands vorgestellt wurde.

Zweck dieses Berichts ist die Darstellung des vorgeschlagenen neuen Vergütungssystems, auf das sich der Beschluss über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands (= Tagesordnungspunkt 6 der ordentlichen Hauptversammlung) bezieht.

A. Überblick über die wesentlichen Eckpunkte des vorgeschlagenen neuen Vergütungssystems

Tabellarischer Überblick über die wesentlichen Eckpunkte des vorgeschlagenen neuen Vergütungssystems

	Vorgeschlagene neue Vergütung je Vorstandsmitglied
Jährliches Grundgehalt	EUR 65.000
Mehrjährige Vergütungskomponente (Long-Term Incentive)	
Zuteilung von Optionen	einmalige Zuteilung für die gesamte neue fünfjährige Amtsperiode
Anzahl Optionen für die gesamte fünfjährige Amtsperiode (eine Option bezieht sich jeweils auf eine Aktie)	1.750.000
Ausübungspreis je Option	aktueller Aktienkurs zum Zuteilungszeitpunkt ¹ zzgl. 5% (beispielhafter Ausübungspreis: EUR 46,50 ²)
Jährlicher Zuteilungswert der fünfjährigen Amtsperiode	EUR 4,25 Millionen (beispielhaft) ³
Leistungskriterium	durchschnittliches jährliches Geschäftswachstum (CAGR) von 15% (mit einer Stufenfunktion dergestalt, dass jeder 0,5-Prozentpunkt des CAGR unter 15% zu einer 10%-igen Reduktion der Auszahlung führt; die letzte Stufe liegt bei (< 11,0% und ≥ 10,0%); unter 10% CAGR findet keine Auszahlung statt) ⁴
Altersversorgung	nicht gegeben

¹ Der Zuteilungszeitpunkt wird dem Zeitpunkt des Abschlusses der neuen Dienstverträge entsprechen, durch die das neue Vergütungssystem eingeführt wird; dies soll zu gegebener Zeit nach der anstehenden ordentlichen Hauptversammlung geschehen.

² Beispielhafte Berechnung des Ausübungspreises zum (zukünftigen) Zuteilungszeitpunkt unter Heranziehung des Schlusskurses im XETRA-Handel zum 29. März 2018 in Höhe von EUR 44,28 anstelle des tatsächlichen (zukünftigen) Schlusskurses zum Zuteilungszeitpunkt.

³ Beispielhafte Berechnung des Zuteilungswerts je Option zum (zukünftigen) Zuteilungszeitpunkt unter Heranziehung des Schlusskurses im XETRA-Handel zum 29. März 2018 in Höhe von EUR 44,28 anstelle des tatsächlichen (zukünftigen) Schlusskurses zum Zuteilungszeitpunkt.

⁴ Siehe Seite 6-8 für weitere Einzelheiten.

Abgesehen von üblichen Nebenleistungen wird die Vergütung für die Vorstandsmitglieder unter dem neuen Vergütungssystem, wie bereits unter dem bestehenden Vergütungssystem, lediglich aus zwei Komponenten bestehen: einem festen jährlichen Grundgehalt und einer aktienbasierten variablen mehrjährigen Vergütungskomponente. Keine dieser Vergütungskomponenten wird ermessensabhängige Elemente beinhalten.

Die Gesellschaft wird weiterhin keine Altersversorgung zugunsten der Vorstandsmitglieder bereitstellen.

Wie unter dem bestehenden Vergütungssystem wird der weit überwiegende Teil der Vergütung unter dem neuen Vergütungssystem aus der mehrjährigen Vergütungskomponente bestehen. Dies führt dazu, dass das neue Vergütungssystem auf unternehmerische Mitverantwortung ausgerichtet ist. Da Zalando weiterhin von seinen Gründern geführt wird und die Verwirklichung der strategischen Ziele weiterhin eine unternehmerisch ausgerichtete Führung erfordert, entspricht ein solches Vergütungssystem auch in den kommenden Jahren den Bedürfnissen der Gesellschaft.

Die neue mehrjährige Vergütungskomponente wird an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft sowie an das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft während der neuen fünfjährigen Amtsperiode geknüpft sein. Die Struktur der mehrjährigen Vergütungskomponente bindet daher die Vorstandsmitglieder in hohem Maße an die Gesellschaft und enthält klare Leistungsanreize. Zusätzlich bewirkt sie eine starke Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Jedes der drei Vorstandsmitglieder wird die gleiche Vergütung erhalten. Die individuelle Vergütung wird daher in Bezug auf jede Vergütungskomponente einem Drittel der Gesamtvergütung entsprechen, die dem gesamten Vorstand gewährt wird.

B. Nicht-aktienbasierte Vergütung (Jährliches Grundgehalt und Nebenleistungen)

Die jährliche feste Grundvergütung wird in monatlichen Teilbeträgen gezahlt. Sie wird für die neue Amtszeit jährlich EUR 65.000 brutto je Vorstandsmitglied betragen, jedoch mindestens so hoch sein wie das Jahresgehalt, das im betreffenden Jahr erforderlich ist, um eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung zu ermöglichen (Versicherungspflichtgrenze). Im Vergleich zum derzeitigen jährlichen Grundgehalt in Höhe von EUR 200.000 brutto je Vorstandsmitglied wird dieser Vergütungsbestandteil demnach reduziert.

Zusätzlich werden die Vorstandsmitglieder weiterhin wie unter dem derzeitigen Vergütungssystem übliche Nebenleistungen erhalten; diese bestehen aus der privaten Dienstwagennutzung, Zuzahlungen zu Krankenversicherungen und, als Beitrag zur privaten Altersversorgung und Arbeitslosenversicherung, monatlichen Bruttozahlungen, die den Höchstgrenzen des Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen

Renten- sowie Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer entsprechen. Diese Nebenleistungen, die im Geschäftsjahr 2017 durchschnittlich EUR 13.000 brutto je Vorstandsmitglied betragen, werden unverändert weitergeführt.

Schließlich werden die Vorstandsmitglieder auch weiterhin in die Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung der Gesellschaft für Vorstandsmitglieder (D & O-Versicherung) einbezogen, die eine angemessene Deckung sowie den gesetzlichen Selbstbehalt in Höhe von 10% der Schadenssumme, höchstens jedoch 150% der jährlichen festen Grundvergütung, vorsieht. Die D & O-Versicherung deckt Vermögensschäden ab, die durch eine Pflichtverletzung der Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer Vorstandstätigkeit entstehen.

C. Neue aktienbasierte mehrjährige Vergütungskomponente

I. Grundstruktur

Die neue mehrjährige Vergütungskomponente (long-term incentive – der „**Neue LTI**“) besteht aus einer einmaligen Zuteilung von Optionen (jeweils eine „**Option**“) an die Mitglieder des Vorstands. Die Optionen sind sowohl an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft als auch an das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft über die neue fünfjährige Amtsperiode geknüpft.

Mittels dieser doppelten Anknüpfung zielt der Neue LTI darauf ab, eine langfristige, im Aktienkurs abgebildete Wertschöpfung für die Aktionäre zu belohnen und – in Übereinstimmung mit dem wichtigsten Leistungsparameter der Langfriststrategie der Gesellschaft – ein dauerhaftes Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft zu fördern. Entsprechend würde eine langfristig unvorteilhafte Entwicklung des Aktienkurses und/oder die mangelnde Erreichung der angestrebten Wachstumsziele zu einer Verminderung der Auszahlungen unter dem Neuen LTI führen oder diese sogar ganz ausschließen.

Ausstehende Ansprüche der Vorstandsmitglieder unter den bisherigen mehrjährigen Vergütungsplänen der Gesellschaft (SOP 2011 und SOP 2013), die Teil der Vergütung für die vorherige sowie die laufende Amtsperiode sind, bleiben von der Einführung des Neuen LTI unberührt; lediglich letzterer ist ein Vergütungsbestandteil für die neue Amtsperiode. Weitere Einzelheiten zu den ausstehenden Ansprüchen unter dem SOP 2011 und dem SOP 2013 ergeben sich aus dem Vergütungsbericht ab Seite 68 ff. des Geschäftsberichts 2017.

Die Optionen unter dem Neuen LTI können nicht vor dem Ende des vierten Jahres der neuen fünfjährigen Amtsperiode ausgeübt werden; ein bestimmter Teil der Optionen kann sogar erst nach dem fünften Jahr ausgeübt werden (die „**Wartefrist**“).

Jede Option hat einen einheitlichen Ausübungspreis (der „**Ausübungspreis**“) und bezieht sich auf eine Aktie der Gesellschaft. Demgemäß entspricht der relevante Abwicklungswert je Option dem Betrag, um den der aktuelle Aktienkurs bei Ausübung der Option den Ausübungspreis übersteigt (der „**Abwicklungswert**“). Hierdurch wird der Neue LTI an die langfristige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft

geknüpft. Der betreffende Abwicklungswert je Option ist begrenzt auf einen im Voraus festgelegten Höchstbetrag.

Zusätzlich wird der Neue LTI ein Leistungskriterium beinhalten, das sich am durchschnittlichen jährlichen Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft innerhalb eines Leistungszeitraums von vier Jahren bzw. für einen Teil der Optionen von fünf Jahren ausrichtet (das „**Leistungskriterium**“). Die Anzahl der ausübenden Optionen hängt davon ab, in welchem Maße im Rahmen des Leistungskriteriums die angestrebte Wachstumsrate erreicht wird; die verbleibenden Optionen verfallen entschädigungslos. Mittels des Leistungskriteriums ist der Neue LTI in Übereinstimmung mit der Strategie der Gesellschaft an das dauerhafte Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft gekoppelt.

Ausgeübte Optionen können nach Wahl der Gesellschaft in Aktien oder durch Barzahlung abgewickelt werden.

Im Falle einer Barabwicklung hat der Inhaber der Optionen einen Anspruch auf einen Barbetrag, der dem Gesamt-Abwicklungswert der ausgeübten Optionen entspricht.

Im Falle einer Abwicklung in Aktien wird der Gesamt-Abwicklungswert der ausgeübten Optionen – auf der Grundlage des aktuellen Aktienkurses bei Ausübung – in eine entsprechende Anzahl an Aktien umgerechnet, die an die Optionsinhaber geliefert werden, ohne dass seitens der Optionsinhaber der Ausübungspreis zu bezahlen ist (Netto-Abwicklung). Bruchteile von Aktien werden in bar abgewickelt. Die Gesellschaft kann für eine Abwicklung in Aktien neue Aktien aus einem entsprechenden von der Hauptversammlung der Gesellschaft zu beschließenden bedingten Kapital und/oder eigene, zu diesem Zweck von der Gesellschaft erworbene Aktien verwenden.

II. Wesentliche Regelungen

Zeitpunkt der Zuteilung, Ausübungspreis und Volumen

Unter dem Neuen LTI werden einmalig Optionen für die gesamte neue fünfjährige Amtsperiode zugeteilt.

Die Zuteilung der Optionen wird mit Wirkung zum Zeitpunkt des Abschlusses der neuen Dienstverträge, durch die das neue Vergütungssystem eingeführt wird, erfolgen (der „**Zuteilungszeitpunkt**“). Das vorgeschlagene neue Vergütungssystem soll eingeführt werden, nachdem es der anstehenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vorgestellt wurde.

Der Ausübungspreis je Option wird dem aktuellen Kurs einer Aktie der Gesellschaft zum Zuteilungszeitpunkt zzgl. 5% entsprechen. Damit wird der Ausübungspreis bei Zuteilung oberhalb des Aktienkurses liegen.

Jedes der drei Vorstandsmitglieder wird 1,75 Millionen Optionen erhalten, die sich jeweils auf eine Aktie an der Gesellschaft beziehen. Insgesamt werden unter dem Neuen LTI damit 5,25 Millionen Optionen an den Gesamt-Vorstand ausgegeben.

Der Zuteilungswert der Optionen hängt von dem (zukünftigen) Aktienkurs zum Zuteilungszeitpunkt ab. Auf Grundlage einer beispielhaften Berechnung führen die

unter dem Neuen LTI zu gewährenden Optionen zu einem jährlichen Zuteilungswert je Vorstandsmitglied in der Größenordnung von EUR 4,25 Millionen¹ pro Jahr in Bezug auf die neue fünfjährige Amtsperiode.

Höchstbetrag

Der Abwicklungswert je Option (d.h. der Betrag, um den der aktuelle Aktienkurs bei Optionsausübung den Ausübungspreis übersteigt) ist begrenzt auf den höheren der folgenden Beträge:

- (i) EUR 150,00 abzüglich des Ausübungspreises; und
- (ii) den zweifachen Betrag des Ausübungspreises.

Folglich führt eine Steigerung des Aktienkurses auf über EUR 150,00 bzw. über den dreifachen Betrag des Ausübungspreises nicht mehr zu einer weiteren Erhöhung der Auszahlung unter dem Neuen LTI.

Bestimmungen zur Unverfallbarkeit der Optionen

Die Optionen werden in 20 gleichen Tranchen auf vierteljährlicher Grundlage gleichmäßig verteilt über die neue fünfjährige Amtsperiode unverfallbar.

Sofern das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, verfallen grundsätzlich sämtliche Optionen des betreffenden Vorstandsmitglieds, für die im Zeitpunkt der Amtsbeendigung noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, entschädigungslos. In bestimmten Fällen der Amtsbeendigung, die als sogenannte "bad leaver"-Fälle zu qualifizieren sind, erlöschen zusätzlich auch bereits unverfallbare, noch nicht ausgeübte Optionen des betreffenden Vorstandsmitglieds entschädigungslos.

Eine Ausnahme von dieser Regel gilt allerdings für den Fall, dass ein Mitglied des Vorstands von seinem Amt ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB abberufen wird; das betreffende Vorstandsmitglied behält dann – zusätzlich zu den Optionen, die bis zu dieser Abberufung unverfallbar geworden sind – auch solche Optionen, die innerhalb von zwei Jahren nach der Abberufung unverfallbar geworden wären.

Wartefrist

Für Optionen, die bis zum Ende des vierten Jahres der neuen fünfjährigen Amtsperiode unverfallbar geworden sind (d.h. für 80% der Optionen), endet die Wartefrist nach dem vierten Jahr der neuen fünfjährigen Amtsperiode.

Für den restlichen Teil der Optionen (d.h. für 20% der Optionen) endet die Wartefrist am Ende des fünften Jahres der neuen fünfjährigen Amtsperiode.

Leistungskriterium und Leistungszeitraum

Das Leistungskriterium bezieht sich auf die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des Geschäfts der Gesellschaft innerhalb des relevanten Leistungszeitraums.

¹ Beispielhafte Berechnung des Zuteilungswerts je Option zum (zukünftigen) Zuteilungszeitpunkt unter Heranziehung des Schlusskurses im XETRA-Handel zum 29. März 2018 in Höhe von EUR 44,28 anstelle des tatsächlichen (zukünftigen) Schlusskurses zum Zuteilungszeitpunkt.

Als relevante Messgröße für das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft gilt der konsolidierte Umsatz der Gesellschaft auf Konzernebene während des jeweiligen Leistungszeitraums.

Sofern sich allerdings der Anteil des so genannten Partnerprogramms der Gesellschaft² auf 14% des für diese Zwecke angepassten Konzernumsatzes erhöhen sollte, wird stattdessen für den gesamten relevanten Leistungszeitraum der angepasste Konzernumsatz als relevante Messgröße für das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft herangezogen. Der für diese Zwecke angepasste Konzernumsatz wird ermittelt, indem das gesamte Warenvolumen aus dem Partnerprogramm erfasst wird³ (d.h. nicht nur die regulär im Konzernumsatz erfassten Kommissionen aus dem Partnerprogramm, sondern – unter Behandlung des Partnerprogramms als Eigenhandel – stattdessen 100% des Warenvolumens aus dem Partnerprogramm).

Erläuterung zu den Begriffen Partnerprogramm und Warenvolumen aus dem Partnerprogramm:

Mit dem Partnerprogramm bietet Zalando seinen Markenpartnern (Lieferanten) eine alternative Art der Zusammenarbeit neben dem direkten Verkauf (bei dem Zalando Eigentum der Ware erlangt) an. Im Partnerprogramm bleiben die Warenbestände weiterhin im Eigentum der Markenpartner und diese behalten dadurch die Kontrolle über Preisgestaltung und Sortiment. Ein höherer Anteil des Partnerprogramms verbessert das Angebot für die Kunden durch ein größeres Sortiment. Dieses Modell wird von vielen Markenpartnern bevorzugt, da sie mehr Kontrolle behalten, und ermöglicht Zalando gleichzeitig eine effiziente und kapitalschonende Skalierung. Aufgrund dieser Vorteile ist das Partnerprogramm eine weitere wichtige Art der Zusammenarbeit zwischen Zalando und Markenpartnern und wird daher von der Gesellschaft als zentraler Faktor für die Wertschöpfung von Zalando in den kommenden Jahren angesehen.

Das Warenvolumen aus dem Partnerprogramm deckt das gesamte Transaktionsvolumen der Verkäufe unter dem Partnerprogramm ab und ist definiert als Gesamtbetrag, der von den Kunden für solche Warenverkäufe aufgewendet wird (exklusive Steuern).

Im Rahmen des Partnerprogramms erhält Zalando eine prozentuale Kommission für jeden Verkauf, die im Umsatz gezeigt wird. Demgemäß wird nur ein gewisser Prozentsatz des gesamten Warenvolumens aus dem Partnerprogramm in den Umsätzen von Zalando gezeigt. Folglich spiegelt der Umsatz – bei einem Wachstum des Partnerprogramms – nicht mehr vollständig das Wachstum der Handelsplattform von Zalando wider.

Zentrale Grundlage für die Berechnung des Leistungskriteriums ist der auf IFRS basierende Konzernumsatz, der fortlaufend veröffentlicht wird. Die Gesellschaft stellt derzeit bestimmte Kerninformationen zum Partnerprogramm (prozentuale Größenordnung, Annahmen zur Höhe der Kommissionen) der Öffentlichkeit zur Verfügung, damit die Marktteilnehmer den oben erwähnten angepassten Konzernumsatz einschätzen können. Mit zunehmender relativer Größe des Partnerprogramms wird die Gesellschaft erwägen, weitere Informationen offenzulegen.

Für Optionen mit vierjähriger Wartefrist findet ein vierjähriger Leistungszeitraum Anwendung; der betreffende CAGR wird berechnet für den Zwölf-Monatszeitraum vor Ende des dritten Quartals 2019 bis zum letzten Zwölf-Monatszeitraum vor Ende des dritten Quartals 2022 als relevanter Leistungszeitraum.

² Eine Beschreibung des Partnerprogramms findet sich auf den Seiten 82 ff. und insbesondere auf Seite 86 des Geschäftsberichts 2017 sowie in der unten stehenden Erläuterung.

³ Eine Definition des Warenvolumens aus dem Partnerprogramm findet sich in der unten stehenden Erläuterung.

Für Optionen mit einer fünfjährigen Wartefrist findet ein fünfjähriger Leistungszeitraum Anwendung; der betreffende CAGR wird berechnet für den Zwölf-Monatszeitraum vor Ende des dritten Quartals 2019 bis zum letzten Zwölf-Monatszeitraum vor Ende des dritten Quartals 2023 als relevanter Leistungszeitraum.

Es wird erwartet, dass der online-Einzelhandel in Europa weiterhin ein starkes Wachstum verzeichnet. Für die europäische Online-Einzelhandelsindustrie wird ein Wachstum mit einem CAGR von 7%⁴ in den nächsten vier Jahren erwartet; Zalando strebt an, den Online-Modemarkt um den Faktor 2 zu übertreffen.

Der prozentuale Anteil von unverfallbaren Optionen, die ausgeübt werden können, hängt davon ab, in welchem Maße das Leistungskriterium erfüllt wird. 100% der unverfallbaren Optionen können ausgeübt werden, falls ein angestrebter CAGR von wenigstens 15% im relevanten Leistungszeitraum erreicht wurde. Im Übrigen wird für jeden 0,5-Prozentpunkt, um den der angestrebte CAGR von 15% unterschritten wird, der prozentuale Anteil der unverfallbaren und ausübbareren Optionen wie folgt um 10-Prozentpunkte reduziert:

CAGR	Ausübbarere Optionen (in % der Gesamtzahl unverfallbarer Optionen)
CAGR ≥ 15,0%	100%
< 15,0% und ≥ 14,5%	90%
< 14,5% und ≥ 14,0%	80%
etc.	
< 11,5% und ≥ 11,0%	20%
< 11,0% und ≥ 10,0%	10%
< 10,0%	0%

Ausübungszeitraum

Vorbehaltlich bestimmter Ausübungssperren sowie etwaiger gesetzlicher Beschränkungen können unverfallbare Optionen, soweit das Leistungskriterium erreicht wurde, jederzeit nach Ablauf der betreffenden Wartefrist bis zum Ende des achten Jahres nach Beginn der neuen Amtsperiode (d.h. bis 30. November 2026) ausgeübt werden.

⁴ Nur 4-Jahres CAGR (2018-2022) verfügbar; Quelle: Euromonitor, feste Wechselkurse. Daten für Europa (Russland ausgenommen) beinhalten Kleidung und Schuhe, Taschen / Gepäck, Schmuck und Uhren. Alle Zahlen einschl. Umsatzsteuer.

Dividendenzahlungen

Sofern die Gesellschaft an ihre Aktionäre Dividenden ausschüttet, haben die Inhaber der Optionen Anspruch auf eine anteilmäßige Zahlung in Bezug auf ihre unverfallbaren und noch nicht ausgeübten Optionen.

Kontroll-Wechsel (Change-of-Control)

Im Falle des Erwerbs von Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) im Zusammenhang mit einem freiwilligen Übernahmeangebot, oder sofern der Erwerb von Kontrolle zu einem Pflichtangebot gemäß dem WpÜG führt, können die Inhaber der Optionen von der Gesellschaft verlangen, dass alle unverfallbaren Optionen gegen Barabfindung abgelöst werden. Die Barabfindung ist auf der Grundlage der von dem Bieter unter dem Übernahme- bzw. Pflichtangebot gezahlten Gegenleistung je Aktie zu berechnen. Die Gesellschaft kann ihrerseits von den Optionsinhabern verlangen, dass alle Optionen abgelöst werden wobei (i) unverfallbare Optionen gegen Barabfindung abgelöst werden (die wiederum auf Grundlage der unter dem Übernahme- bzw. Pflichtangebot je Aktie gezahlten Gegenleistung berechnet wird) und (ii) noch nicht unverfallbar gewordene Optionen durch ein wirtschaftlich gleichwertiges neues Programm ersetzt werden können.

Ein vorzeitiger Eintritt der Unverfallbarkeit von Optionen oder ein Kündigungsrecht aufgrund eines solchen Kontrollerwerbs ist nicht vorgesehen.

D. Verfahren und wesentliche Beweggründe

Der Aufsichtsrat hat einen aus vier Mitgliedern bestehenden Vergütungsausschuss gebildet; sämtliche Mitglieder des Vergütungsausschusses sind unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vergütungsausschuss hat die Leistung der Vorstandsmitglieder geprüft und im Jahr 2017 mit seinen Überlegungen zur Ausgestaltung und Einführung eines neuen Vergütungssystems begonnen, die im ersten Quartal 2018 abgeschlossen wurden. Bei diesem Verfahren wurde er durch unabhängige externe Berater unterstützt.

Die Gesamtbezüge unter dem neuen Vergütungssystem stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen jedes der drei Vorstandsmitglieder, die gleichberechtigt als „Co-CEOs“ tätig sind. Die Kriterien zur Bestimmung der angemessenen Höhe der Vergütung richten sich nach den Verantwortlichkeiten und dem persönlichen Beitrag jedes Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage, Leistung und zukünftigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Marktumfeld und die gesellschaftsinterne Vergütungsstruktur werden ebenfalls berücksichtigt.

Bei der Vorbereitung des vorgeschlagenen Vergütungspakets für die Vorstandsmitglieder für die neue fünfjährige Amtsperiode haben der Aufsichtsrat und der Vergütungsausschuss diverse relevante Gesichtspunkte berücksichtigt:

- Gesellschaftsinterne Gesichtspunkte:
 - Zalando's strategische (Wachstums)-Ziele
 - Erforderliche Führungsqualifikationen und Kompetenzen
 - Interne Vergütungsstruktur und gleiche Ausrichtung von Anreizstrukturen
- Externe arbeitsmarktbezogene Gesichtspunkte:
 - Deutsches Marktumfeld, einschließlich in etwa gleich große (M)DAX Unternehmen in diversen Industriebereichen⁵
 - Internationaler sektor-spezifischer Markt, einschließlich in etwa gleich große technologie-getriebene Unternehmen in Europa und den USA⁶
- Relevante Grundsätze des DCGK

Soweit angemessen und sinnvoll, sind diese Gesichtspunkte in das vorgeschlagene Vergütungspaket mit eingeflossen. Dies lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die strategischen Ziele von Zalando werden mittels eines Leistungskriteriums ausgedrückt, das im Rahmen der neuen mehrjährigen Vergütungskomponente Anwendung findet. Des Weiteren spiegelt sich der zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Unternehmergeist in der äußerst starken Fokussierung des

⁵ Die Unternehmen, die als Vergleichsmaßstab herangezogen wurden, sind in der Anlage aufgelistet.

⁶ Die Unternehmen, die als Vergleichsmaßstab herangezogen wurden, sind in der Anlage aufgelistet.

Vergütungspakets auf den mehrjährigen Vergütungsbestandteil wider. Dies ist für eine Gesellschaft wie Zalando, die weiterhin von ihren Gründern geführt wird, angemessen.

- Die Verwirklichung der strategischen Ziele erfordert eine besondere Fähigkeit und Führungskompetenz. Daher stellt die Schaffung von Leistungsanreizen für unsere hoch qualifizierten Vorstandsmitglieder sowie deren Bindung an die Gesellschaft eines der Gestaltungsziele des neuen Vergütungspakets dar. In dieser Hinsicht hält der Aufsichtsrat es für angemessen, die arbeitsmarktbezogenen Gesichtspunkte auf breiterer Grundlage als nur dem deutschen Markt einzubeziehen. In Übereinstimmung mit den Besonderheiten von Zalando wurde zusätzlich eine Gruppe von internationalen, technologie-geriebene und kundenorientierten Unternehmen herangezogen, um die maßgeblichen Entwicklungen des Arbeitsmarktes abzubilden. Das vorgeschlagene Vergütungspaket ist am oberen Ende des so definierten vergleichbaren Marktumfelds in Deutschland einzuordnen (bezogen auf die Gesamtvergütung), in Bezug auf den internationalen sektor-spezifischen gleichartigen Markt hingegen leicht unterhalb des 25. Perzentils, was ein angemessenes Ergebnis darstellt.
- Bei einem Vergleich der Gesamtvergütung der drei amtierenden Mitglieder des Vorstands (unter Berücksichtigung der mehrjährigen Vergütungskomponente auf Basis des jährlichen Zuteilungswerts für die neue Amtszeit) mit der durchschnittlichen Vergütung der höheren Führungsebenen und auch mit der durchschnittlichen Vergütung der qualifizierten Angestellten, hat sich das interne Vergütungsverhältnis im letzten Jahr verringert, da das Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sich in diesem Zeitraum nicht geändert hat (bei gleichzeitiger Erhöhung der durchschnittlichen Vergütung auf den unteren Ebenen). Durch das vorgeschlagene Vergütungspaket wird sich das interne Vergütungsverhältnis noch etwas weiter verringern. Der weitere Einsatz von aktienbasierten, mehrjährigen Vergütungselementen für die Vorstandsmitglieder passt auch zur Vergütungsstruktur anderer höherer Management-Positionen bei Zalando, die ebenfalls einen maßgeblichen Anteil an aktienbasierten, mehrjährigen Vergütungselementen beinhaltet.
- Das neue Vergütungssystem und das zu seiner Gestaltung angewandte Verfahren befinden sich im Einklang mit sämtlichen Empfehlungen des DCGK zur Vorstandsvergütung.

Des Weiteren hat die Gesellschaft ungeachtet der durch die Hauptversammlung der Gesellschaft am 11. Juli 2014 beschlossenen Befreiung von der individualisierten Offenlegung der Vorstandsvergütung, die zum letzten Mal auf den Jahres- und Konzernabschluss der Gesellschaft für das Jahr 2018 Anwendung findet, entschieden, in diesem Bericht sowie in zukünftigen Vergütungsberichten sämtliche Komponenten des neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands auf individueller Basis zu veröffentlichen.

E. Sonstiges

Für Zwecke der Einführung des neuen Vergütungssystems wird mit jedem der Vorstandsmitglieder ein neuer Dienstvertrag geschlossen werden. Die neuen Dienstverträge werden – in Übereinstimmung mit der vorgeschlagenen neuen fünfjährigen Amtsperiode – jeweils eine feste Vertragslaufzeit von fünf Jahren haben, die am 1. Dezember 2018 beginnt und mit Ablauf des 30. November 2023 endet.

Sofern ein Vorstandsmitglied von seinem Amt durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB abberufen wird, sollen die neuen Dienstverträge ein einseitiges Kündigungsrecht der Gesellschaft – unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist und gegen Zahlung einer Abfindung – vorsehen. Die Abfindung wird in Übereinstimmung mit der entsprechenden Empfehlung des DCGK der jährlichen Grundvergütung für zwei Jahre, höchstens jedoch für die restliche Vertragslaufzeit, entsprechen. Entsprechend werden die Regelungen zur Unverfallbarkeit von Optionen unter dem Neuen LTI in solchen Fällen vorsehen, dass Unverfallbarkeit noch für einen Zeitraum von bis zu zwei weiteren Jahren eintritt (vgl. oben C.II).

* * *

WICHTIGER HINWEIS:

BITTE BEACHTEN SIE, DASS DAS VORGESCHLAGENE NEUE VERGÜTUNGSSYSTEM NOCH NICHT IN KRAFT GESETZT IST UND BISHER LEDIGLICH DIE WESENTLICHEN ECKPUNKTE MIT DEN MITGLIEDERN DES VORSTANDS VEREINBART WURDEN. DIE GESELLSCHAFT UND DER AUFSICHTSRAT BEHALTEN SICH DAHER EINE ÄNDERUNG ODER ERGÄNZUNG DES VORGESCHLAGENEN NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS VOR.

Anlage

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Referenzmärkte, die zu Vergleichszwecken herangezogen wurden. Für das industrielle Marktumfeld in Deutschland wurde auf der Grundlage der Vergleichbarkeit in Bezug auf Größe eine Auswahl von (M)DAX Unternehmen herangezogen. Für das internationale sektor-spezifische Marktumfeld wurde auf der Grundlage der Vergleichbarkeit in Bezug auf Größe und (technologie-getriebene(r/m)) Geschäftstätigkeit und/oder Geschäftsmodell eine Auswahl europäischer und US-amerikanischer Unternehmen herangezogen.

<i>Deutsche Vergleichsunternehmen</i>	<i>Internationale sektor-spezifische Vergleichsunternehmen (technologie-getrieben)</i>
AXEL SPRINGER	AMADEUS IT GROUP
DEUTSCHE BÖRSE	ASOS
DÜRR GROUP	CIMPRESS
FRAPORT	CNOVA
FUCHS PETROLUB	CRITEO
GEA GROUP	EBAY
HUGO BOSS	EXPEDIA
INFINEON TECHNOLOGIES	HSN
K+S	KLARNA BANK
KION GROUP	LIBERTY INTERACTIVE
KRONES	NETFLIX
MTU AERO ENGINES	OCADO GROUP
PROSIEBENSAT.1 MEDIA	PRICELINE GROUP
RTL GROUP	UNITED INTERNET
STADA ARZNEIMITTEL	WAYFAIR
SYMRISE	YAHOO!
	YOOX NET-A-PORTER GROUP