

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Einführung

Das folgende Vergütungssystem für die Mitglieder unseres Vorstands (das **Vergütungssystem**) entwickelt das von der Hauptversammlung der Zalando SE (**Zalando**) am 19. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem (das **Vergütungssystem 2021**) grundlegend weiter.

Neuerungen im Vergütungssystem

Zalandos Geschichte als gründergeführtes Unternehmen hat 2008 in einer Berliner Wohnung mit dem Verkauf von Flip-Flops angefangen. Aus dem Start-up wurde schnell eine führende Online-Destination für Mode und Lifestyle in Europa mit rund 50 Millionen aktiven Kund*innen. Diesen Erfolg verdanken wir unserer Unternehmenskultur und dem damit verbundenen Unternehmergeist. Dazu zählt, dass alle Zalando-Mitarbeiter*innen wie Eigentümer*innen handeln. Auch das Vergütungssystem für unseren Vorstand hat dieses Prinzip stets widergespiegelt. Dabei hat es sich immer weiterentwickelt, um den Anforderungen unserer Stakeholder*innen gerecht zu werden, Talente zu gewinnen und zu halten und sich an unser sich wandelndes Umfeld anzupassen.

Unter Berücksichtigung der Marktpraxis und um auf die von Aktionär*innen und Stimmrechtsberater*innen auf der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 vorgebrachten Anregungen einzugehen, wurde das Vergütungssystem 2021 angepasst. Die Anpassungen stellen zudem sicher, dass die Vergütung die Umsetzung der Geschäftsstrategie weiter fördert. Gleichzeitig bleiben die charakteristischen unternehmerischen Elemente erhalten, die Zalando zu dem erfolgreichen Unternehmen gemacht haben, das es heute ist.

Die folgende Übersicht enthält die wichtigsten Neuerungen des Vergütungssystems im Vergleich mit dem Vergütungssystem 2021.

	Vergütungssystem 2021		Neues Vergütungssystem	
Fest	Grundgehalt und Nebenleistungen	Fester Barvergütungsbestandteil Zahlung in monatlichen Raten Übliche Nebenleistungen	Grundgehalt und Nebenleistungen	Fester Barvergütungsbestandteil Zahlung in monatlichen Raten Übliche Nebenleistungen
Variabel	Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021)	Vierteljährliche Gewährung von ZOP 2021-Optionen (PO) und -Aktien (PS) Keine Leistungsbedingungen PS werden sofort unverfallbar, bei PO gibt es eine zweijährige Wartefrist, Auszahlungsobergrenzen	Zalando Growth Incentive (ZGI 2024)	Jährliche Leistungsbewertung anhand finanzieller Leistungskennzahl, Auszahlungsobergrenze Stärkeres Wertentwicklungspotenzial bei Übererfüllung Pflicht zur Investition eines Teils der Nettoauszahlung in Aktien Einjährige Haltefrist für die Aktien, keine weiteren Bedingungen
	Sequentieller Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)	Sequentielle Zuteilung von LTI 2021-Optionen (PO) und -Aktien (PS) über vier Jahre Freie Auswahl des Verhältnisses von PO zu PS, jedoch mindestens 50 % PO Leistungskennzahlen: Bruttowarenvolumen (GMV) und (optional) bereinigtes EBIT; ESG-Modifizier (0 bis -20 Prozentpunkte) Leistungszeitraum entspricht Laufzeit des Anstellungsvertrags Auszahlungsobergrenzen	Rollierender Long-Term Incentive 2024 (LTI 2024)	Rollierende jährliche Zuteilung von LTI 2024-Optionen (PO) und -Aktien (PS) Festgelegtes Verhältnis von PO zu PS; Flexibilität des Aufsichtsrats, im Bedarfsfall abweichendes Verhältnis festlegen Leistungskennzahlen: Bruttowarenvolumen (GMV) und bereinigtes EBIT, ESG-Modifizier (Faktor 0,8 – 1,2) Dreijähriger Leistungszeitraum und einjährige Haltefrist Auszahlungsobergrenzen
	Maximalvergütung	Jährliche Maximalvergütung Co-CEO: 15,75 Mio. EUR Jährliche Maximalvergütung Vorstandsmitglieder: 10,5 Mio. EUR	Maximalvergütung	Jährliche Maximalvergütung Co-CEO: 15,75 Mio. EUR Jährliche Maximalvergütung Vorstandsmitglieder: 10,5 Mio. EUR

*Änderungen am Vergütungssystem 2021 sind **fett** gedruckt.

Zwei wesentliche Änderungen sind hervorzuheben. Die erste besteht darin, dass der bestehende Zalando Ownership Plan (**ZOP**) durch das Zalando Growth Incentive (**ZGI**) ersetzt wird, wodurch erstmals finanzielle Ziele in den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil einfließen. Das ZGI wird ein marktüblicher Vergütungsbestandteil mit kurzfristiger Anreizwirkung sein, der an die Erreichung jährlicher finanzieller Ziele gekoppelt ist und in bar ausgezahlt wird. Um die unternehmerische Kultur weiter zu fördern, wird der Vorstand dazu verpflichtet, 50 % der Nettoauszahlungen im Rahmen des ZGI in Zalando-Aktien mit einer Haltefrist von einem Jahr zu reinvestieren. Durch die Einführung des ZGI haben die Vorstandsmitglieder keine Möglichkeit mehr, den Mix von Vergütungsinstrumenten während ihrer Amtszeit anzupassen. Die zweite wesentliche Änderung ist die Umstellung der Zuteilung des Long-Term Incentive (LTI) vom bisherigen sequentiellen auf ein jährliches Modell. So soll eine Angleichung der Anreizstruktur unter den Vorstandsmitgliedern erfolgen und mehr Transparenz hinsichtlich der Vergütungsniveaus geschaffen werden.

Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass das weiterentwickelte Vergütungssystem die Vergütungspraxis des Unternehmens in Einklang mit den Erwartungen seiner Aktionär*innen bringt und Zalandos Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstreicht. Das neue Vergütungssystem wird es dem Unternehmen ermöglichen, die besten nationalen und internationalen Talente zu

gewinnen und zu halten. Zugleich setzt es starke Anreize für ein profitables Wachstum des Unternehmens. Zudem erfüllt das neue Vergütungssystem alle Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, was Zalandos Einsatz für Best Practices im Bereich der Unternehmensführung unterstreicht.

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über das Vergütungssystem:

Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	Zahlung in monatlichen Raten	
Nebenleistungen	Firmenwagen, Zuschuss zur Krankenversicherung, Spesenübernahme, Mitarbeitergutscheine, D&O-Versicherung, Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung	
Variable Vergütungsbestandteile		
Zalando Growth Incentive (ZGI)	Struktur	In bar ausgezahlte, kurzfristige variable Vergütungskomponente mit der Verpflichtung, 50 % der Nettoauszahlungen in Aktien der Gesellschaft mit einer Mindesthaltedauer von einem Jahr zu investieren
	Zuteilung	Jährlich
	Leistungsziele	Je nach Zielerreichung Auszahlung von 0-200% des Zielwerts, Leistungskriterien beziehen sich auf den Umsatz der Zalando Gruppe während eines Leistungszeitraums von einem Geschäftsjahr
	Höchstgrenze	200 % des Zielwerts.
Long-Term Incentive (LTI)	Struktur	Aktienbasierter langfristiger Vergütungsbestandteil bestehend aus virtuellen Optionen ("LTI-Aktien" und "LTI-Optionen") mit einem festen Verhältnis von 25 % LTI-Aktien und 75 % LTI-Optionen. Die LTI-Aktien und LTI-Optionen sind nach Wahl des Unternehmens in Aktien des Unternehmens oder bar zu begleichen.
	Zuteilung	Jährlich
	Wartefrist	Vier Jahre
	Leistungsziele	Abhängig von der Erreichung der Leistungsziele innerhalb eines Leistungszeitraums von drei Jahren kann die Zahl der LTI-Aktien und LTI-Optionen zwischen 0 % und 125 % der Anzahl der zu Beginn des Plans ursprünglich zugeteilten LTI-Aktien und LTI-Optionen betragen <ul style="list-style-type: none"> • Bruttowarenvolumen der Zalando Gruppe (Förderung kontinuierlichen Wachstums des Geschäfts des Unternehmens) • Bereinigtes EBIT der Zalando Gruppe als Prozentsatz des Umsatzes (Förderung des profitablen Wachstums des Geschäfts des Unternehmens) • ESG-Ziele werden anhand eines Modifiers mit einem Faktor von 0,8 bis 1,2 berücksichtigt (Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung)
	Ausübungszeitraum	Drei Jahre
	Ausübungspreis	LTI-Aktien – EUR 1,00 LTI-Optionen – Aktienkurs bei Zuteilung
	Aktienkurshöchstgrenze	LTI-Aktien – 200% des Aktienkurses bei Zuteilung LTI-Optionen – 250% des Aktienkurses bei Zuteilung
Weitere Regelungen		
Maximalvergütung	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr in Höhe von 15,75 Mio. EUR für jeden der beiden Co-CEOs und in Höhe von 10,5 Mio. EUR für jedes ordentliche Mitglied des Vorstands	
Malus- und Clawback-Regelungen	Recht des Aufsichtsrats zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung variabler Vergütung im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes gegen gesetzliche Pflichten oder interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schweren Compliance-Verstößen; Recht des Aufsichtsrats zur Rückforderung variabler Vergütung im Falle einer zu Unrecht erfolgten Auszahlung aufgrund falscher Angaben	
Abfindungs-obergrenze	Abfindungszahlungen dürfen das Zweifache der jährlichen Vergütung nicht überschreiten und nicht höher als die Vergütung sein, die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags zahlbar gewesen wäre	
Kontrollwechsel	Keine Zahlungen im Falle einer frühzeitigen Beendigung der Tätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels; Recht auf Annullierung nicht ausgeübter unverfallbarer LTI-Aktien und LTI-Optionen gegen Ausgleichszahlung im Falle eines Kontrollwechsels	

Grundprinzipien des Vergütungssystems

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Grundsätzen orientiert, die bereits bei der Ausgestaltung des Vergütungssystem 2021 angewendet worden sind:

Strategische Ausrichtung	Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Zalando SE und der Zalando-Gruppe
Angemessen und marktüblich	Sicherstellung einer angemessenen und marktüblichen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands, um es der Gesellschaft zu ermöglichen, die besonderen Talente und Führungskräfte, die für ihre strategischen Ambitionen erforderlich sind, zu gewinnen, zu motivieren und zu halten
Ambitionierte Leistungskriterien	Definition von ambitionierten Leistungskriterien und angemessene Berücksichtigung der Leistung der Vorstandsmitglieder („pay for performance“)
Fokus auf Steigerung des Shareholder Value	Ausrichtung des Handelns der Vorstandsmitglieder an den Interessen der Aktionäre
Berücksichtigung von ESG-Kriterien	Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- und Environmental-Social-Governance-Aspekten (ESG), zur Sicherstellung eines sozialen und zukunftsorientierten Handelns
Unternehmerische Kultur	Förderung der unternehmerischen Kultur

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des § 87a Aktiengesetz (**AktG**) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 veröffentlichten Fassung. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Mitgliedern des Vorstands unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze eine wettbewerbsfähige und marktübliche Vergütung zu bieten und sich zugleich die Flexibilität zu bewahren, auf strukturelle Änderungen und unterschiedliche Marktgegebenheiten reagieren zu können und die Wettbewerbsfähigkeit auf den relevanten Talentmärkten sicherzustellen, damit Zalando die besten nationalen und internationalen Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand von Zalando gewinnen kann.

Aus Sicht des Aufsichtsrats schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Der größte Teil der Vorstandsvergütung besteht aus den variablen Komponenten ZGI und LTI, die sich an der Leistung der Vorstandsmitglieder zur Förderung der Unternehmensziele und dem Geschäftserfolg von Zalando und ihrer Gruppengesellschaften (zusammen die **Zalando Gruppe**) orientieren. Im Einklang mit der unternehmerischen Kultur von Zalando sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, einen bestimmten Teil ihrer Auszahlung im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente ZGI in Zalando-Aktien zu investieren und das LTI als langfristige variable Vergütungskomponente ist auch von der Entwicklung des Aktienkurses von Zalando abhängig, wodurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionär*innen verknüpft werden. Darüber hinaus hängt die Vergütung von der Erreichung ambitionierter ESG-Ziele ab, die eine nachhaltige Unternehmensführung fördern und belohnen und der sozialen Verantwortung von Zalando Rechnung tragen.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG vom Aufsichtsrat beschlossen. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Vergütungsausschuss unterstützt. Der Vergütungsausschuss erarbeitet unter Berücksichtigung der oben unter 1. beschriebenen Grundsätze sowie der gesetzlichen Vorgaben und der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex Empfehlungen für das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und legt diese dem Gesamtaufsichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Der Aufsichtsrat und sein Vergütungsausschuss können bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen. Der Vergütungsexperte wird von Zeit zu Zeit gewechselt. Bei der Hinzuziehung eines externen Vergütungsexperten achtet der Aufsichtsrat darauf, dass der Vergütungsexperte von Vorstand und Gesellschaft unabhängig ist. Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit regelmäßig einen externen Vergütungsexperten zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung hinzugezogen und dabei stets darauf geachtet, dass die vorgenannten Grundsätze eingehalten werden. Im Zusammenhang mit der Entwicklung dieses Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat ebenfalls einen externen Vergütungsexperten hinzugezogen. Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Vergütungsausschuss, überprüft.

Das Vergütungssystem wird bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Während des gesamten Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems wurde und wird den Vorgaben des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten entsprochen.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem 18. Mai 2024 abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge.

3. Vergütungsstruktur

Auf der Grundlage des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller fixen und variablen Vergütungsbestandteile für ein Jahr bei einhundertprozentiger Zielerreichung zusammen. Die für jedes Mitglied des Vorstands festzulegende Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft. Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung.

a) Horizontalvergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands nimmt der Aufsichtsrat einen horizontalen Vergleich mit der Vorstandsvergütung einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Gruppe vergleichbarer Unternehmen vor und berücksichtigt hierbei insbesondere die Marktstellung von Zalando (u.a. Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Größe und Land) sowie die wirtschaftliche Lage von Zalando. Dabei zieht der Aufsichtsrat vergleichbare Unternehmen aus dem DAX und dem MDAX heran. Der Aufsichtsrat berücksichtigt ferner die Vergütung von Technologieunternehmen vergleichbarer Größe in Europa und den USA. Die Namen der vergleichbaren Unternehmen, die vom Aufsichtsrat im entsprechenden Geschäftsjahr berücksichtigt worden sind, werden im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

b) Vertikalvergleich

Darüber hinaus betrachtet der Aufsichtsrat die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb der Zalando Gruppe, basierend auf der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Gesamtvergütung der Gesamtbelegschaft von Zalando sowie die durchschnittliche Vergütung für Teilgruppen auf Basis von Senioritätsstufen (z. B. Senior Vice Presidents) und wie sich die durchschnittliche Vergütung der vorgenannten Referenzgruppen im Zeitablauf entwickelt hat.

Bei wesentlichen Verschiebungen der Relation zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder von Zalando und der Vergütung der vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen für die Verschiebung.

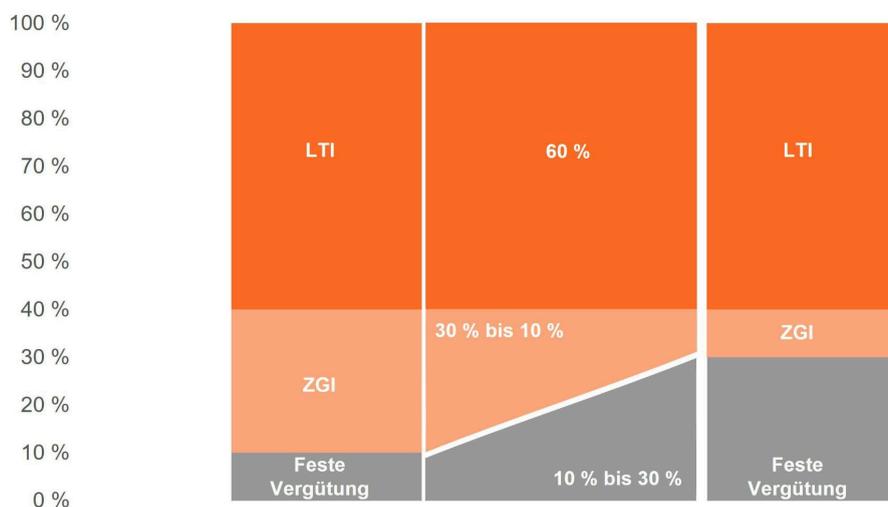
c) Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandspositionen

Bei der Festlegung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Vorstandsfunktion, Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung der Vorstandsmitglieder differenzieren. Er kann bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung daher insbesondere Differenzierungen in Abhängigkeit von der Funktion der Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzender oder einfaches Vorstandsmitglied), der Verantwortung innerhalb des Vorstands oder der Erfahrung oder Zugehörigkeitsdauer des Vorstandsmitglieds vornehmen und kann ferner berücksichtigen, dass in ausländischen Wettbewerbsmärkten von Zalando eine höhere Vergütung üblich sein kann.

d) Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung für alle Vorstandsmitglieder (einschließlich Vorstandsvorsitzenden) setzt sich wie folgt zusammen: Die Festvergütung entspricht einem Anteil von ca. 10 % bis ca. 30 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Sie besteht aus dem Grundgehalt und Nebenleistungen (letztere in Höhe von ca. 1 % der Ziel-Gesamtvergütung). Das ZGI entspricht einem Anteil von ca. 10 % bis ca. 30 % und das LTI entspricht einem Anteil von ca. 60 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Diese Struktur soll dem Aufsichtsrat von Zalando die Flexibilität geben, unter Berücksichtigung

der Marktüblichkeit und Angemessenheit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der derzeitigen und zukünftigen Vorstandsmitglieder hinsichtlich der Vergütungsstruktur eingehen zu können. Vor diesem Hintergrund werden die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten dargestellt.



Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder einzelne Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Angemessenheit mit Wirkung für die Zukunft anpassen. Bei der Berechnung der Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr bezieht der Aufsichtsrat auch etwaige Konzernbezüge einzelner Vorstandsmitglieder ein.

Die Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds kann im Jahr der Bestellung zum Vorstand oder im darauffolgenden Jahr in Ausnahmefällen abweichen, wenn der Aufsichtsrat einem neu bestellten Mitglied des Vorstands weitere Leistungen, z. B. als Ausgleich für Ansprüche aus einem früheren Anstellungsvertrag, die durch die Übernahme der neuen Position bei Zalando verloren gegangen sind, gewährt.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex stellt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung sicher, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Hierdurch wird gewährleistet, dass das Vergütungssystem auf die langfristige Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensziele von Zalando ausgerichtet ist.

Die Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die im jeweiligen Geschäftsjahr im Amt waren, wird im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

e) Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu gewährleisten, sind ZGI und LTI jeweils so ausgestaltet, dass die Auszahlung auch Null betragen kann. Ferner ist die Auszahlung bei ZGI und LTI der Höhe nach begrenzt. Bei der ZGI Komponente ist die Auszahlung auf 200 % des

Zielwerts begrenzt. Beim LTI ist der für die Berechnung der Auszahlung aus dem LTI relevante Aktienkurs der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Ausübung auf 200 % des Aktienkurses von Zalando bei Zuteilung für LTI-Aktien und auf 250 % Aktienkurses von Zalando bei Zuteilung für LTI-Optionen begrenzt (zu den Einzelheiten siehe unter 4.b)).

Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands fest. Hierbei bezieht der Aufsichtsrat auch etwaige Konzernbezüge einzelner Vorstandsmitglieder in die Berechnung mit ein.

Ziel des Vergütungssystems für den Vorstand ist es, das "founding mindset" der Mitglieder des Vorstands weiter zu unterstützen und zu fördern. Die Maximalvergütung kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn der Aktienkurs der Gesellschaft deutlich steigt und alle ambitionierten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele für die variablen Vergütungskomponenten signifikant übertroffen werden. Wenn keine Wertschöpfung für die Aktionär*innen durch einen Anstieg des Aktienkurses erfolgt, führt dies zu einer deutlich niedrigeren Vergütung für die Vorstandsmitglieder.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob die Auszahlung in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt und auf Basis der jährlichen LTI Tranche und der jeweiligen Höchstgrenzen für die variable Vergütung – beträgt für einen Vorstandsvorsitzenden EUR 15,75 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 10,5 Mio.

Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe der Maximalvergütung regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Diese Angemessenheitsprüfung erfolgt im Rahmen des Horizontal- und des Vertikalvergleichs und bezieht die Nebenleistungen in ihrer jeweiligen maximalen, pauschalierten Höhe mit ein.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder im jeweiligen Geschäftsjahr wird im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

4. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

a) Feste Vergütungsbestandteile

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einem festen jährlichen Grundgehalt und individuell vereinbarten, marktüblichen Nebenleistungen sowie aus in Ausnahmefällen gewährten sonstigen Leistungen.

1) Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein individuell vereinbartes, jährliches festes Grundgehalt, das in der Regel in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird.

2) Nebenleistungen

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands marktübliche Nebenleistungen, die im Wesentlichen die Nutzung eines Dienstwagens auch für private Zwecke einschließlich der Übernahme der auf den geldwerten Vorteil aus der privaten Nutzung entfallenden Einkommensteuer, einen Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe der Hälfte der monatlichen Beiträge bis zu dem Betrag, den die Gesellschaft als Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen

Krankenversicherung der örtlichen AOK zu tragen hätte, sowie einen monatlichen Bruttobetrag des jeweiligen Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung und die Nutzung von Mitarbeitergutscheinen umfassen. Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands angemessene und vernünftigerweise entstandene Auslagen (einschließlich Reisekosten) erstattet, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Mitglied des Vorstands anfallen. Ferner unterhält Zalando eine "Directors and Officers Insurance" (D&O-Versicherung) mit einem Selbstbehalt in Höhe von 10 % des Schadens, maximal jedoch in Höhe von 150 % des jährlichen festen Grundgehalts. Weitere Nebenleistungen können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden.

3) Sonstige Leistungen

Schließlich kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen in Ausnahmefällen mit einzelnen Vorstandsmitgliedern Zahlungen im Zusammenhang mit ihrer Bestellung zum Mitglied des Vorstands von Zalando in dem Jahr der Bestellung oder im darauffolgenden Jahr im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung vereinbaren, z. B. zur Abgeltung von Ansprüchen aus früheren Dienstverträgen und aus früheren LTI-Programmen, die durch die Übernahme der neuen Position bei Zalando verloren gehen. Etwaige sonstige Leistungen und ihr wirtschaftlicher Hintergrund werden im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

b) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus dem ZGI und dem LTI. Das ZGI orientiert sich an der Erfüllung kurzfristiger finanzieller Leistungsziele, während das LTI von der Leistung des Unternehmens im Rahmen seiner langfristigen Strategie abhängig und somit auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet ist. Zudem sieht das LTI ambitionierte ESG-Ziele vor, die einen Anreiz zur nachhaltigen Unternehmensführung schaffen und nachhaltige Unternehmensführung honorieren sowie der gesellschaftlichen Verantwortung von Zalando Rechnung tragen.

Die Verpflichtung der Vorstandsmitglieder aus dem ZGI, einen bestimmten Teil des Auszahlungsbetrages in Aktien von Zalando zu investieren, und die Kopplung des LTI an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft tragen beide zu einer stärkeren Bindung an die Interessen der Aktionär*innen und zur Förderung des langfristigen Wachstums von Zalando bei.

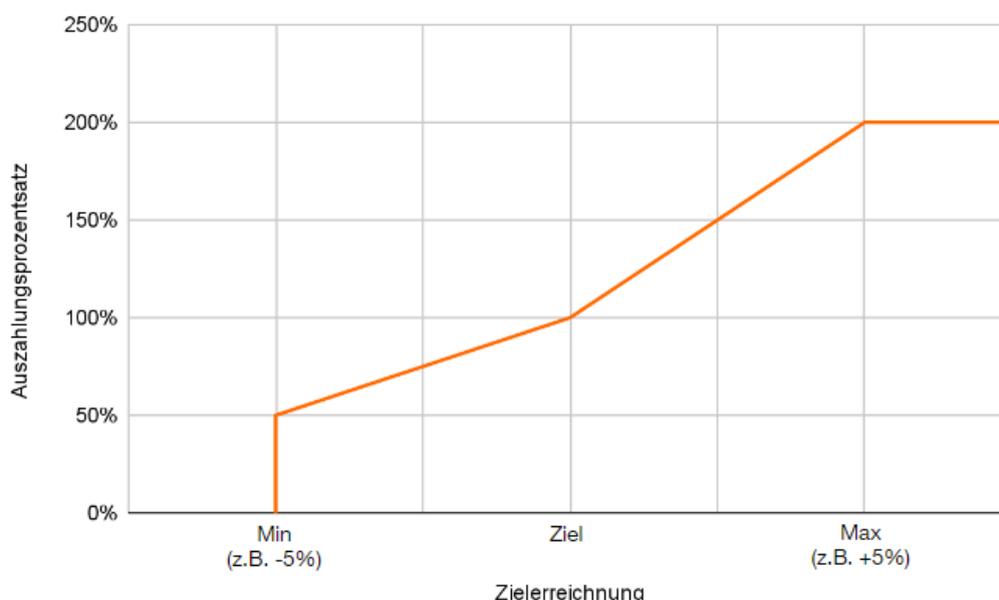
1) Zalando Growth Incentive (ZGI)

Das ZGI ist eine variable Vergütungskomponente mit Barausgleich, die an das Erreichen von bestimmten finanziellen Leistungszielen innerhalb eines Leistungszeitraums von einem Geschäftsjahr (**ZGI Leistungszeitraum**) geknüpft ist. Der Zielwert der ZGI Komponente entspricht dem Anteil der ZGI Komponente an der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds (**ZGI Zielvergütung**).

Für jeden bevorstehenden ZGI Leistungszeitraum bestimmt der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder ein spezifisches finanzielles Leistungsziel hinsichtlich der Entwicklung des Umsatzes der Zalando Gruppe (**ZGI Ziel**). Die Berücksichtigung der Umsatzentwicklung der Zalando Gruppe gewährleistet eine insgesamt ausgewogene Anreizstruktur der variablen Vergütungskomponenten im Hinblick

auf die derzeit wichtigsten Leistungsindikatoren des Unternehmens – GMV der Zalando Gruppe, Umsatz der Zalando Gruppe und adj. EBIT der Zalando Gruppe. Alle drei Leistungsindikatoren sind in die Anreizstruktur integriert, da sich die finanziellen Leistungsziele im Rahmen des LTI auf das GMV der Zalando Gruppe und adj. EBIT der Zalando Gruppe beziehen (s. unten unter 4.b)). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für bevorstehende ZGI Leistungszeiträume das finanzielle Leistungskriterium zu ändern und das ZGI Ziel an eine andere finanzielle Leistungskennzahl zu knüpfen, die sich aus der an den Kapitalmarkt kommunizierten Strategie des Unternehmens ableitet.

Der Aufsichtsrat bestimmt Zielwerte in Prozent (**ZGI Zielwerte**), wobei die Erfüllung des ZGI Ziels einem ZGI Zielwert von 100 % entspricht. Der Aufsichtsrat legt zudem minimale und maximale Beträge für das ZGI Ziel fest, die einem minimalen ZGI Zielwert von 50 % und einem maximalen ZGI Zielwert von 200 % entsprechen. Die ZGI Zielwerte werden linear extrapoliert, wobei eine Übererfüllung des ZGI Ziels zu einem steileren linearen Anstieg führt. Dieses Konzept fördert und würdigt außergewöhnliche Leistungen, indem es eine höhere potenzielle Auszahlung für die Übererfüllung des festgelegten ZGI Ziels bietet. Wird der minimale Betrag für das ZGI Ziel nicht erreicht, ist die Auszahlung im Rahmen des ZGI gleich null.



Nach Ablauf des ZGI Leistungszeitraums ermittelt der Aufsichtsrat, welcher ZGI Zielwert erreicht worden ist. Das ZGI Ziel, die festgelegten ZGI Zielwerte und der Grad der Zielerreichung werden im jährlichen Vergütungsbericht veröffentlicht.

Das Produkt des erreichten ZGI Zielwerts und der ZGI Zielvergütung ergibt den Betrag, der dem Vorstandsmitglied nach Ende des Leistungszeitraums auszuzahlen ist (**ZGI Auszahlung**). Die ZGI Auszahlung erfolgt am Tag nach der

Veröffentlichung des Geschäftsberichts der Gesellschaft für das Geschäftsjahr, das dem ZGI Leistungszeitraum entspricht (**ZGI Auszahlungstag**).

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 50 % der Netto-ZGI Auszahlung in den Erwerb von Aktien von Zalando an einer Börse zu investieren (**Investment Aktien**). Der konkrete Erwerbszeitpunkt wird vom Aufsichtsrat mit der Maßgabe festgelegt, dass der Erwerb der Investment Aktien spätestens innerhalb eines Zeitraums von höchstens fünf Handelstagen an der Frankfurter Wertpapierbörse nach dem ZGI Auszahlungstag zu erfolgen hat. Die Investment Aktien sind vom Vorstandsmitglied für eine Dauer von mindestens einem Jahr nach ihrem Erwerb zu halten (**ZGI Haltefrist**). Der Erwerb der Investment Aktien erfolgt durch einen Dienstleister, der auch die Einhaltung der ZGI Haltefrist sicherstellt.

Wenn der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds innerhalb eines Geschäftsjahres beginnt oder endet, findet die ZGI Zielvergütung für dieses Geschäftsjahr anteilig Anwendung.

2) Langfristiges Anreizprogramm (LTI)

Grundzüge des LTI

Die Mitglieder des Vorstands nehmen ferner am langfristigen Anreizprogramm (LTI) von Zalando teil, das aus sogenannten **LTI Aktien** und **LTI Optionen** besteht, die einen Zahlungsanspruch gegen Zalando gewähren. Nach Wahl der Gesellschaft kann der Zahlungsanspruch der Mitglieder des Vorstands auch ganz oder teilweise in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden.

Die Höhe der variablen Vergütung unter dem LTI knüpft an die Erreichung von strategischen finanziellen Zielen an und berücksichtigt vorab festgelegte ESG-Ziele in Form eines Modifiers.

Im Einklang mit der aktuellen Unternehmensstrategie, die den Fokus auf Wachstum und Profitabilität legt, sind die finanziellen Ziele des LTI an die Entwicklung des Bruttowarenvolumens (**GMV**) der Zalando Gruppe und des bereinigten EBIT (**adj. EBIT**) der Zalando Gruppe gebunden.

Das Verhältnis von LTI Aktien und LTI Optionen in der LTI Komponente ist festgelegt und beträgt 25 % LTI Aktien (**LTI Aktien-Verhältnis**) und 75 % LTI Optionen (**LTI Optionen-Verhältnis**). Da die LTI Optionen ein stärker risikoorientiertes Profil haben, stellt die LTI Komponente einen starken Anreiz für weiteres Wachstum der Gesellschaft dar. In Ausnahmefällen ist der Aufsichtsrat berechtigt, ein anderes Verhältnis von LTI Aktien und LTI Optionen bei der LTI Komponente festzulegen, wenn dies im Interesse der Gesellschaft ist, insbesondere um die besten Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen. In einem solchen Fall wird der Aufsichtsrat im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr die Hintergründe für die Festlegung eines anderen Verhältnisses offenlegen und erläutern.

Die Ausgestaltung des LTI als aktienbasierte Vergütung trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der

Aktionär*innen bei und fördert und belohnt zudem eine langfristige und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Die Einbeziehung von ESG-Zielen setzt zudem Anreize für eine nachhaltige Entwicklung von Zalando.

Im Rahmen des LTI werden den Vorstandsmitgliedern LTI Aktien und LTI Optionen auf jährlicher Basis zugeteilt (rollierender Plan). Hierfür legt der Aufsichtsrat einen Zielwert in Euro als Zuteilungswert (der **Zuteilungswert**) für die jährliche LTI Tranche jedes Vorstandsmitglieds fest. Die Anzahl der dem einzelnen Vorstandsmitglied zu gewährenden LTI Aktien ergibt sich, indem der Zuteilungswert durch das Produkt des Xetra Schlusskurses von Zalando an der Frankfurter Wertpapierbörse am Zuteilungstag, oder wenn dieser Tag kein Handelstag ist, am folgenden Handelstag (**Zuteilungskurs**) und einem festen Umrechnungsfaktor für LTI Aktien von 1 geteilt, und das Ergebnis mit dem LTI Aktien-Verhältnis multipliziert wird.

Die Anzahl der dem einzelnen Vorstandsmitglied zu gewährenden LTI Optionen ergibt sich, indem der Zuteilungswert durch das Produkt des Zuteilungskurses und einem festen Umrechnungsfaktor für LTI Optionen von 0,4 geteilt, und das Ergebnis mit dem LTI Optionen-Verhältnis multipliziert wird.

Die finale Anzahl der ausübaren LTI Aktien und LTI Optionen einer LTI Tranche hängt davon ab, inwieweit das angestrebte GMV und adj. EBIT der Zalando Gruppe sowie bestimmte, vorab festgelegte ESG-Ziele während eines Leistungszeitraums von drei Jahren nach Zuteilung der jeweiligen LTI Tranche (**Leistungszeitraum**) erreicht werden. Weitere Einzelheiten sind im nächsten Abschnitt beschrieben.

LTI Aktien und LTI Optionen können erst nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren nach Zuteilung der jeweiligen LTI Tranche (**Wartezeit**) ausgeübt werden. Ferner können LTI Aktien und LTI Optionen nur innerhalb eines festen Ausübungszeitraums von drei Jahren nach Ablauf der Wartezeit (**Ausübungszeitraum**) ausgeübt werden. Die Dauer des Ausübungszeitraums kann bei LTI Aktien abweichen, sofern dies erforderlich ist, um etwaigen ausländischen regulatorischen Besonderheiten, die für ein Mitglied des Vorstands gelten, zu entsprechen.

Die LTI Aktien gewähren dem jeweiligen Vorstandsmitglied einen Zahlungsanspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Aktie von Zalando im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zum Zeitpunkt der Ausübung der LTI Aktien und einem Ausübungspreis von EUR 1,00 je ausgeübter LTI Aktie, wobei der maßgebliche Schlusskurs der Aktie von Zalando zum Zeitpunkt der Ausübung auf höchstens 200 % des Zuteilungskurses begrenzt ist. Die LTI Optionen gewähren dem jeweiligen Vorstandsmitglied einen Zahlungsanspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Aktie von Zalando im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zum Zeitpunkt der Ausübung der LTI Optionen und dem Zuteilungskurs einem Ausübungspreis von EUR 1,00 je ausgeübter LTI Option, wobei der maßgebliche Schlusskurs der Aktie von Zalando zum Zeitpunkt der Ausübung auf höchstens 250 % des Zuteilungskurses begrenzt ist.

Leistungskriterien des LTI und Ermittlung der Gesamtzielerreichung

Die **Gesamtzielerreichung** bestimmt die Gesamtanzahl der ausübaren LTI Aktien und LTI Optionen. Sie wird ermittelt (i) auf der Grundlage der Entwicklung des GMV der Zalando Gruppe sowie dem adj. EBIT der Zalando Gruppe während des Leistungszeitraums als den derzeit wichtigsten Leistungsparametern im Rahmen der langfristigen Strategie des Unternehmens und (ii) unter Berücksichtigung der Erreichung vorab festgelegter ESG-Ziele mittels eines Modifiers mit einem Faktor von 0,8-1,2.

- **Bruttowarenvolumen (GMV) und adj. EBIT der Zalando Gruppe**

Für die Ermittlung der Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTIs misst der Aufsichtsrat in einem ersten Schritt die Zielerreichung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (**CAGR**) des GMV der Zalando Gruppe und des adj. EBIT der Zalando Gruppe während des Leistungszeitraums (**Finanzielle Zielerreichung**). Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Leistungszeitraums Zielwerte für das CAGR GMV und für das adj. EBIT fest, die am Ende des Leistungszeitraums erreicht werden sollen, und die zu einer Zielerreichung für jedes Ziel von 100 % führen. Der Aufsichtsrat legt ferner Minimalzielwerte fest, die zu einer Zielerreichung für jedes Ziel von 50 % führen (Hurdle), und Maximalzielwerte, die zu einer Zielerreichung von jedem Ziel von 125 % führen. Eine Zielerreichung über 125 % ist nicht möglich. Auf Basis der festgelegten Zielwerte stellt der Aufsichtsrat am Ende des jeweiligen Leistungszeitraums die Finanzielle Zielerreichung fest, wobei die Erreichung des CAGR GMV Ziels mit 60 % und die Erreichung des adj. EBIT Ziels mit 40 % gewichtet wird.

- **ESG-Ziele**

Um sicherzustellen, dass die langfristigen finanziellen Ziele auf verantwortungsvolle und nachhaltige Weise verfolgt werden, definiert der Aufsichtsrat für jeden Leistungszeitraum ambitionierte, messbare und transparente ESG-Ziele auf Basis der jeweils anwendbaren ESG-Strategien des Unternehmens. Bei der Auswahl der einzelnen ESG-Ziele achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf deren Relevanz und Messbarkeit basierend auf der zugrundeliegenden ESG-Strategie, die stetig weiterentwickelt wird, so beispielsweise die Nachhaltigkeitsstrategie von Zalando.

Die festgelegten ESG-Ziele werden im Rahmen eines Modifier mit einem Faktor von 0,8-1,2 berücksichtigt (der **Modifier**). Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat für sämtliche definierten ESG-Ziele einen Zielwert, der bis zum Ende des Leistungszeitraums zu erreichen ist, sowie einen Maximal- und einen Minimalwert für jedes ESG-Ziel fest. Ferner definiert der Aufsichtsrat Zielkorridore zwischen dem Zielwert und den Maximal- und Minimalwerten, die zu einer bestimmten Zielerreichung führen, und legt die Gewichtung der ESG-Ziele innerhalb des Modifier fest.

Nach Ablauf des Leistungszeitraums ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für jedes vorab festgelegte ESG-Ziel (in Prozent) und die Gesamtzielerreichung aller ESG-Ziele auf der Basis der vorab festgelegten Gewichtung, die einem Modifier mit einem Faktor von 0,8-1,2 entspricht.

Die Gesamtzielerreichung (in Prozent) wird durch Multiplikation des Modifier mit der Finanziellen Zielerreichung ermittelt, was zu einer Verringerung oder Vergrößerung der Finanziellen Zielerreichung um einen Faktor von 0,8-1,2 führen kann.

Die finale Anzahl an ausübaren LTI Aktien und LTI Optionen ergibt sich aus dem Produkt der ursprünglichen Anzahl der zugeteilten LTI Aktien und LTI Optionen und der Gesamtzielerreichung (in Prozent).



Die beiden bestehenden Leistungskriterien GMV der Zalando Gruppe und adj. EBIT der Zalando Gruppe sind eng mit der derzeitigen Strategie profitablen Wachstums verknüpft. Der Aufsichtsrat kann beschließen, die Leistungskriterien und/oder ihre Gewichtung für künftige Leistungszeiträume zu ändern, um eine kontinuierliche Ausrichtung der Leistungskriterien an der dem Kapitalmarkt kommunizierten Strategie der Gesellschaft zu gewährleisten. Änderungen der Leistungskriterien oder ihrer Gewichtung werden im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands von Zalando werden für die Dauer ihrer Bestellung geschlossen.

a) Vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags

Im Falle des Widerrufs eines Vorstandsmitglieds gemäß § 84 Abs. 4 AktG ist die Gesellschaft berechtigt, den Anstellungsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 und Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (**BGB**) zu kündigen. Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands sehen vor, dass in diesem Fall dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe des zweifachen jährlichen Grundgehalts, jedoch nicht mehr als das noch ausstehende feste Grundgehalt für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zusteht.

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands sehen zudem grundsätzlich eine Regelung vor, wonach Zahlungen (einschließlich Nebenleistungen) im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags auf 200 % der Jahresvergütung begrenzt sind

(Abfindungs-Cap), und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet wird. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Ansprüche des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus variablen Vergütungsprogrammen der Gesellschaft richten sich nach den Bedingungen des jeweiligen Programms und den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern sowie nach den vertraglich festgelegten Fälligkeiten.

Im Falle einer Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft gemäß § 626 BGB erhalten die Mitglieder des Vorstands keine Abfindung.

b) Kontrollwechsel

Weder die Anstellungsverträge noch die Planbedingungen des ZGI und des LTI sehen Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags infolge eines Kontrollwechsels vor. Die Planbedingungen des LTI können jedoch eine Regelung enthalten, wonach die Mitglieder des Vorstands oder der Aufsichtsrat im Falle eines Kontrollwechsels berechtigt sind, alle nicht ausgeübten, aber unverfallbar gewordenen LTI Aktien und LTI Optionen gegen eine Ausgleichszahlung an die Mitglieder des Vorstands verfallen zu lassen. Kontrollwechsel in diesem Sinne ist jeder Erwerb der Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne von § 29 Abs. 2 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (**WpÜG**) im Zusammenhang mit einer freiwilligen Übernahme gemäß §§ 29 ff. WpÜG oder in Folge eines Pflichtangebots nach §§ 35 ff. WpÜG. Die Ausgleichszahlung entspricht der Differenz zwischen dem jeweiligen Übernahmeangebot und dem Ausübungspreis der LTI Aktien bzw. LTI Optionen, in jedem Fall aber begrenzt auf die festgelegten Höchstgrenzen. Die Zahlung einer Ausgleichszahlung im Falle eines Kontrollwechsels darf zudem die festgelegte Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands nicht überschreiten.

c) Arbeitsunfähigkeit

Im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

d) Mandatspause

Der Aufsichtsrat kann bestimmen, dass für den Fall des Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds auf dessen Verlangen gemäß § 84 Abs. 3 AktG wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege eines Angehörigen mit Zusicherung der Wiederbestellung der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds für die Zeit zwischen dem Widerruf der Bestellung und der zugesicherten Wiederbestellung fortbesteht und die Vergütung, insbesondere das Grundgehalt und Nebenleistungen, auch insoweit ganz oder teilweise gewährt wird.

6. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Werden mit den Vorstandsmitgliedern für die Zeit nach ihrem Ausscheiden Wettbewerbsverbote vereinbart und zahlt Zalando an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung, so wird eine etwaige Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

7. Malus und Clawback

Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen die Pflichten aus § 93 AktG oder gegen interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schweren Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen nicht ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten (Malus). Ferner kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen bereits ausgezahlte variable Vergütungen in solchen Fällen ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback). Zudem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die variable Vergütung zurückzufordern, wenn die Auszahlung aufgrund falscher Angaben zu Unrecht erfolgt ist.

8. Nebentätigkeit von Mitgliedern des Vorstands

Die Vergütung aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten wird auf das Grundgehalt des jeweiligen Vorstandsmitglieds angerechnet. Über die Anrechnung der Vergütung aus konzernfremden Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat.

9. Außergewöhnliche Entwicklungen

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile einschließlich der angestrebten Ziel-Gesamtvergütung für die variablen Vergütungsbestandteile, ihr Verhältnis zueinander, die Kriterien für die Zielerreichung, die jeweiligen Auszahlungsbeträge anzupassen und die Auszahlungszeitpunkte aufzuschieben, sofern die für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegten Höchstgrenzen und die Maximalvergütung nicht überschritten werden.

Außergewöhnliche Entwicklungen liegen vor, wenn Umstände eingetreten sind oder mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten werden, die bei der Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile nicht vorhersehbar waren und die einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder haben. Solche Ereignisse können insbesondere größere Akquisitionen, die Veräußerung wesentlicher Teile von Zalando, wesentliche Änderungen der zugrunde liegenden Rechnungslegungsvorschriften oder steuerlicher Regelungen, Naturkatastrophen, Pandemien oder vergleichbare Ereignisse umfassen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung auch, inwieweit Zalando, die Aktionär*innen und die Arbeitnehmer*innen von den außergewöhnlichen Entwicklungen betroffen sind oder sein werden.

10. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann ferner vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist, zum Beispiel im Falle einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, wenn das Vergütungssystem bei einer wesentlichen Änderung der Unternehmensstrategie angepasst werden muss, um einen angemessenen Anreiz zu gewährleisten, oder im Falle von Änderungen der regulatorischen Rahmenbedingungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile.

In diesen Fällen kann der Aufsichtsrat auch neue Vergütungsbestandteile einführen. Jede Abweichung vom Vergütungssystem bedarf eines Beschlusses des Aufsichtsrats, der auf einer entsprechenden Empfehlung des Vergütungsausschusses basiert und der auch die Umstände festzustellen hat, die zur Abweichung führen.