

2.5 Erklärung zur Unternehmensführung¹

Der Vorstand und der Aufsichtsrat geben hiermit die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB und wie in Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex festgelegt ab.

2.5.1 Corporate Governance

Unter Corporate Governance wird das System zur Leitung und Überwachung eines Unternehmens verstanden. Es umfasst die Struktur aller maßgeblichen Vorschriften, Prozesse und Verfahren.

Wir sind der Überzeugung, dass eine gute Unternehmensführung die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg bildet. Sie gewährleistet, dass unser Unternehmen auf transparente, effektive und verantwortungsvolle Weise zu nachhaltigem Erfolg geführt wird. Eine gute Unternehmensführung schafft bei unseren Aktionär*innen, Partnern, Mitarbeiter*innen und allen anderen Interessenträger*innen Vertrauen in unser Unternehmen.

Unser Streben nach Nachhaltigkeit und unsere Bemühungen zur Förderung von Diversität und Inklusion (D&I) sind integraler Bestandteil unserer Corporate Governance. Weitere Informationen zu den Aktivitäten unseres Unternehmens in den Bereichen Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion finden sich im Abschnitt [2.8 Nachhaltigkeitserklärung](#).

Wir überwachen unsere Corporate-Governance-Bemühungen laufend und berücksichtigen die im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltenen Empfehlungen und Anregungen.

2.5.2 Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der Zalando SE haben zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG im Dezember 2024 folgende Erklärung abgegeben, die auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht worden ist:

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Zalando SE haben die letzte jährliche Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ im Dezember 2024 abgegeben. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Zalando SE erklären gemäß § 161 AktG Folgendes:

Die Zalando SE hat den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK) seit Abgabe der letzten jährlichen Entsprechenserklärung im Dezember 2023 mit der nachfolgend erläuterten Ausnahme der Empfehlung G.7 entsprochen. Die

¹ Die Erklärungen zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB sind ungeprüfter Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.

Zalando SE entspricht und wird auch in Zukunft dem DCGK mit der nachfolgend erläuterten Ausnahme der Empfehlung G.7 entsprechen.

Abweichung von Empfehlung G.7 des DCGK

Gemäß der Empfehlung G.7 Satz 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile festlegen, wobei als Leistungskriterien neben operativen Zielen vor allem strategische Ziele gelten sollen.

Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das am 18. Mai 2024 in Kraft getreten ist (Vergütungssystem 2024), erfüllt alle Empfehlungen des DCGK. Insbesondere knüpfen alle variablen Vergütungskomponenten unter dem Vergütungssystem 2024 an die Erreichung von Leistungskriterien an. Das Vergütungssystem 2024 gilt für alle ab dem 18. Mai 2024 abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge. Es wurde bereits im Rahmen des Neuabschlusses der Vorstandsanstellungsverträge für vier der fünf Vorstandsmitglieder angewendet, mit Wirkung zum 1. September 2024, zum 1. Oktober 2024 bzw. zum 1. Januar 2025. Der Vorstandsanstellungsvertrag des weiteren Vorstandsmitglieds läuft zum 28. Februar 2025 aus. Wir beabsichtigen, auch für alle künftigen Vorstandsanstellungsverträge, die nach der Abgabe dieser Entsprechenserklärung abgeschlossen werden, allen Empfehlungen des DCGK gemäß dem Vergütungssystem 2024 zu entsprechen.

Für die Vergütung, die bis zur Geltung der jeweiligen neuen Vorstandsanstellungsverträge bzw. bis zum Auslaufen des Vertrages zum 28. Februar 2025 gewährt wurde und wird, galt bzw. gilt das Vergütungssystem für den Vorstand, das am 1. Juni 2021 in Kraft getreten ist (Vergütungssystem 2021). Für die unter dem Vergütungssystem 2021 gewährte Vergütung bleibt die Abweichung von der Empfehlung G.7 bestehen, da eine der zwei variablen Komponenten unter dem Vergütungssystem 2021, der Zalando Ownership Plan (ZOP), keine konkreten Leistungskriterien vorsieht. Der ZOP ist eine aktienbasierte Vergütungskomponente, die als solche an die Aktienkursentwicklung gekoppelt ist, um die Ausrichtung an den Interessen der Aktionär*innen zu gewährleisten. Die andere variable Vergütungskomponente unter dem Vergütungssystem 2021, der langfristige Incentive Plan (LTI), der den größten Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, ist ebenfalls aktienbasiert und ist zudem an die Erreichung bestimmter strategischer Leistungskriterien einschließlich finanzieller und ESG-Kriterien geknüpft.

2.5.3 Dualistisches System der Unternehmensführung

Unser Unternehmen ist eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea – SE) mit Sitz in Berlin, Deutschland. Mit einem Vorstand und einem Aufsichtsrat verfügt unser Unternehmen in Übereinstimmung mit geltendem deutschen und europäischem Aktienrecht über ein dualistisches System der Unternehmensführung.

Die Geschäftsführung unseres Unternehmens obliegt ausschließlich dem Vorstand. Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit des Vorstands, berät ihn und bestellt die Vorstandsmitglieder. Beide Organe sind hinsichtlich ihrer Kompetenzbereiche und Mitglieder strikt

voneinander getrennt. Sie arbeiten jedoch eng und vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens zusammen.

Die Zusammensetzung, Kompetenzen und Prozesse von Vorstand und Aufsichtsrat sind im Wesentlichen durch das AktG, SEAG, die europäische SE-Verordnung, unsere Satzung und die Geschäftsordnung des jeweiligen Organs festgelegt. Die Satzung des Unternehmens und die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats können auf unserer [Unternehmenswebsite](#) eingesehen werden.

2.5.4 Vorstand

Zusammensetzung

Im Geschäftsjahr 2024 hat Zalando die Verantwortungsbereiche innerhalb seines Vorstandsteams angepasst, um seine aktualisierte Konzernstrategie effektiv umzusetzen. Mitgründer Robert Gentz führt die Leitung des Unternehmens als Co-CEO fort. Mitgründer David Schneider wird den Ausbau der Partnerbeziehungen im B2C- und B2B-Geschäft vorantreiben. Er hat entschieden, sich als Vorstandsmitglied voll auf diesen Bereich zu fokussieren, und hat seine Position als Co-CEO an David Schröder, den bisherigen COO des Unternehmens, übergeben. Dr. Astrid Arndt wurde für einen Zeitraum von vier Jahren, beginnend am 1. September 2024 und endend am 31. August 2028, als Mitglied des Vorstands wiederbestellt. Um eine starke Basis für die erfolgreiche Umsetzung der Ökosystem-Strategie zu schaffen, hat sie als Chief People Officer das zusätzliche Mandat erhalten, Zalandos zentrale Unternehmensfunktionen zu stärken. Chief Financial Officer Dr. Sandra Dembeck war im Berichtszeitraum und wird bis zum Ablauf ihrer Amtszeit am 28. Februar 2025 Mitglied des Vorstands sein.

Zusammensetzung des Vorstands

Name	Titel	Letzte Bestellung zum	Bestellt bis
Robert Gentz	Co-Chief Executive Officer (co-CEO)	1. Januar 2025	30. November 2027
David Schröder	Co-Chief Executive Officer (co-CEO)	1. Oktober 2024	30. November 2027
Dr. Sandra Dembeck	Chief Financial Officer (CFO)	1. März 2022	28. Februar 2025
David Schneider	Mitgründer, Strategic Partnerships	1. Oktober 2024	30. November 2027
Dr. Astrid Arndt	Chief People Officer, Corporate Functions (CPO)	1. September 2024	31. August 2028

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder unseres Vorstands und stellt sicher, dass alle Vorstandsmitglieder über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, die für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten erforderlich sind. Während Qualifikation und die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands die entscheidenden Kriterien sind, misst der Aufsichtsrat der Diversität eine hohe Bedeutung bei.

Unter Diversität verstehen wir im weitesten Sinne die Kombination individueller Identitäten und Erfahrungen, einschließlich Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Lebenserfahrung und Hintergrund (beispielsweise sozialer oder akademischer Hintergrund).

Der Aufsichtsrat strebt an, dabei die verschiedenen Kernkompetenzbereiche des Geschäftsmodells möglichst angemessen zu berücksichtigen. Zudem berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Aspekte:

- Der Vorstand als Ganzes sollte über angemessene Führungserfahrung verfügen.
- Der Vorstand als Ganzes sollte, sofern möglich, über Kenntnisse und ausgewogene Erfahrung auf der Grundlage verschiedener Schulungen und beruflicher Hintergründe, insbesondere in den Bereichen Mode, Technologie und E-Commerce, sowie über internationale Erfahrung verfügen.
- Der Vorstand als Ganzes sollte, sofern möglich, über langjährige Erfahrung in den Bereichen Strategie, Finanzen und Personalführung verfügen.
- Der Aufsichtsrat strebt eine ausgewogene Geschlechtervertretung im Vorstand an und hat eine entsprechende Zielgröße gemäß § 111 Abs. 5 AktG festgelegt (siehe Abschnitt [2.5.6 Zielgröße der Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß §§ 76 Abs. 4 und 111 Abs. 5 AktG](#)).
- Vorstandsmitglieder sollten bei ihrer Wahl nicht älter als 65 Jahre sein.

Zum 31. Dezember 2024 lag der Frauenanteil im Vorstand bei 40 %, womit eine ausgewogene Geschlechtervertretung im Vorstand gewährleistet ist. Auch die weiteren Kriterien des Diversitätskonzepts des Unternehmens sind durch die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands erfüllt.

Unser Aufsichtsrat und unser Vorstand arbeiten eng zusammen, um eine langfristige Nachfolgeplanung für die Zusammensetzung des Vorstands sicherzustellen. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, Positionen im Vorstand mit den am besten geeigneten Kandidat*innen zu besetzen. Er steht in fortlaufendem Kontakt mit dem Vorstand und beobachtet die Mitglieder des Senior Managements von Zalando sowie entsprechende Talente auf dem Arbeitsmarkt, um Kandidat*innen zur Besetzung von Vorstandspositionen zu identifizieren und zu fördern.

Dr. Sandra Dembeck ist Non-Executive Director bei der Exor N.V., Niederlande. Im Übrigen nehmen die Mitglieder des Vorstands der Zalando SE keine Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen in Deutschland oder im Ausland wahr.

Aufgaben

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die unabhängige und sorgfältige Geschäftsführung unseres Unternehmens mit dem Ziel, nachhaltiges Wachstum zu erreichen. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Dies umfasst auch Zalandos integrierte Nachhaltigkeitsstrategie, die unsere Ambition, die Modebranche als Wegbereiter insgesamt nachhaltiger und gerechter zu machen, darlegt, sowie die Diversitäts- und Inklusionsstrategie des Unternehmens, die die Vielfalt aller unserer Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Kund*innen und Partner fördert.

Der Vorstand erstellt die Quartalsmitteilungen, den Halbjahres- und Geschäftsbericht des Unternehmens, den Jahresabschluss der Zalando SE, den Konzernabschluss der Zalando-Gruppe sowie den zusammengefassten Lagebericht der Zalando SE und der Zalando-Gruppe. Darüber hinaus hat der Vorstand ein Risikomanagementsystem sowie ein internes Kontrollsystem eingeführt, die unter Abschnitt 2.3 Risiko- und Chancenbericht näher erläutert werden. Zudem stellt er die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und der internen Unternehmensrichtlinien sicher und kümmert sich um deren konzernweite Einhaltung (Compliance).

Der Aufsichtsrat hat für den Vorstand eine Geschäftsordnung festgelegt, die die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands weiter konkretisiert und die Zuständigkeit für die verschiedenen Geschäftsbereiche auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Ungeachtet ihrer gemeinsamen Verantwortung für die Unternehmensführung führen die einzelnen Vorstandsmitglieder den ihnen jeweils zugewiesenen Geschäftsbereich in eigener Verantwortung.

Unsere beiden Co-Vorstandsvorsitzenden Robert Gentz und David Schröder koordinieren gemeinsam sämtliche Verantwortungsbereiche des Vorstands. Sie stellen sicher, dass alle Geschäftsbereiche einheitlich und entsprechend den vom Vorstand insgesamt festgelegten und genehmigten Zielvorgaben gemanagt werden. Alle Vorstandsmitglieder arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Verantwortungsbereichen.

Sitzungen des Vorstands finden regelmäßig, in der Regel wöchentlich, statt. Zwischen den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats erfolgt ein stetiger, konstruktiver Austausch. Insbesondere wird der Vorsitzende des Aufsichtsrats regelmäßig, üblicherweise alle zwei Wochen, über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens und anderer Konzernunternehmen unterrichtet, und der Vorstand berät sich mit ihm über die Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement. Bei wichtigen Anlässen und bei geschäftlichen Angelegenheiten, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie die Leitung unseres Unternehmens von Bedeutung sein können, informiert der Vorstand den Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich. Zudem tauschen sich unsere CFO und die Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats regelmäßig, d. h. monatlich, zu den Prüfungsausschuss betreffenden Angelegenheiten aus.

Der Vorstand fördert Strukturen, die einen konstruktiven und offenen Austausch mit den Mitarbeiter*innen des Unternehmens und deren Vertreter*innen zum Wohle unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter*innen begünstigen.

Interessenkonflikte

Jedes Vorstandsmitglied muss Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsrat offenlegen. Alle Geschäfte zwischen dem Unternehmen oder Konzernunternehmen einerseits und den Vorstandsmitgliedern sowie ihnen nahestehenden Unternehmen und Personen andererseits haben den bei Geschäften mit fremden Dritten maßgeblichen Standards zu entsprechen; wesentliche Geschäfte bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats und müssen, soweit gesetzlich vorgeschrieben, offengelegt werden.

Vergütung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024, der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG und das derzeit gültige Vergütungssystem für den Vorstand sind auf unserer [Unternehmenswebsite](#) veröffentlicht. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 ist im Abschnitt [1.3 Vergütungsbericht](#) dieses Geschäftsberichts enthalten.

2.5.5 Aufsichtsrat

Unser Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern, von denen sechs Vertreter*innen der Anteilseigner*innen und drei Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen sind. Die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat werden von der Hauptversammlung gewählt, die dabei nicht an Wahlvorschläge gebunden ist. Die Beteiligung von Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat und das entsprechende Verfahren für ihre Bestellung richten sich nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie der in Einklang mit den Bestimmungen des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG) getroffenen Beteiligungsvereinbarung.

Zusammensetzung

Unser Aufsichtsrat hat sich Ziele für seine Zusammensetzung gesetzt. Allgemein betrachtet strebt unser Aufsichtsrat eine Zusammensetzung an, welche die spezifischen Anforderungen des Unternehmens berücksichtigt und sicherstellt, dass der Vorstand in kompetenter und qualifizierter Weise überwacht, beaufsichtigt und beraten wird.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats soll über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, die für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten erforderlich sind, und soll sicherstellen, dass es genügend Zeit für die Erfüllung seiner Aufgaben hat. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats als Ganzes umfasst Branchenkenntnisse (insbesondere in den Bereichen Mode, Technologie und Handel), Finanzkenntnisse sowie Kompetenzen in den Bereichen Strategie, Aufsicht, Innovation und Nachhaltigkeit. Die Aufsichtsratsmitglieder sollten als Gruppe mit dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, vertraut sein. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen.

Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat auch weitere Kernkompetenzen seiner Mitglieder, die für aktuelle und künftige Geschäftsmodelle unseres Unternehmens relevant sind. Auch wenn die Qualifikation nach wie vor das entscheidende Kriterium für die Zusammensetzung unseres Aufsichtsrats ist, ist er bestrebt, den internationalen Charakter unseres Geschäfts angemessen zu berücksichtigen. Zugleich achtet der Aufsichtsrat auf Diversität, insbesondere im Hinblick auf eine Vielfalt an Berufserfahrung, Know-how, kulturellen und Bildungshintergründen sowie in der Altersstruktur. Um dem internationalen Charakter des Unternehmens Rechnung zu tragen, sollte der Aufsichtsrat grundsätzlich mindestens zwei internationale Mitglieder haben. Die Aufsichtsratsmitglieder sollten bei ihrer Wahl nicht älter als 70 Jahre sein.

Die Mitglieder unseres Aufsichtsrats sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern unseres Unternehmens aus dem Bereich Online-Plattformen

ausüben. Es dürfen höchstens zwei ehemalige Vorstandsmitglieder Mitglied im Aufsichtsrat sein. Darüber hinaus sollen gemäß Empfehlung C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex mindestens vier Vertreter*innen der Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat unabhängig vom Unternehmen und vom Vorstand und gemäß Empfehlung C.9 des Deutschen Corporate Governance Kodex mindestens zwei Vertreter*innen der Anteilseigner*innen unabhängig von einem*r ggf. beherrschenden Anteilseigner*in sein. Dies entspricht nach Auffassung des Aufsichtsrats einer angemessenen Anzahl unabhängiger Vertreter*innen der Anteilseigner*innen.

Der Aufsichtsrat strebt eine ausgewogene Geschlechtervertretung im Aufsichtsrat an. Er hat seine Verpflichtung zu einer ausgewogenen Geschlechtervertretung bekräftigt und beschlossen, die Zielgröße von mindestens 40 % Frauen und mindestens 40 % Männern für den Aufsichtsrat (was einer Mindestanzahl von vier weiblichen und vier männlichen Mitgliedern entspricht) bis zum 31. Dezember 2027 aufrechtzuerhalten (siehe Abschnitt 2.5.6 Zielgröße der Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß §§ 76 Abs. 4 und 111 Abs. 5 AktG).

Kandidat*innen, die wahrscheinlich mit einem erhöhten Maß an Interessenkonflikten konfrontiert sein würden, sollten der Hauptversammlung nicht zur Wahl vorgeschlagen werden. Die übliche Begrenzung der Dauer der Mitgliedschaft in unserem Aufsichtsrat beträgt 12 Jahre. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass eine derartige Zusammensetzung die unabhängige und effiziente Beratung und Beaufsichtigung des Vorstands sicherstellt.

Bei seinen Vorschlägen an die Hauptversammlung im Hinblick auf die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigt der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats die oben erläuterten Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 erfüllte die durch den Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die Zusammensetzung in jeder Hinsicht; insbesondere ist das erforderliche Know-how im Aufsichtsrat vertreten, und es wurden die Ziele des Diversitätskonzepts erreicht.

Die nachfolgende Übersicht stellt das Kompetenzprofil unseres Aufsichtsrats sowie die Beurteilung der Unabhängigkeit der Vertreter*innen der Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat dar.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Name des Aufsichtsratsmitglieds	Nationalität	Beruf	Kompetenzprofil						Unabhängigkeit
			Bran- chen- kenntnis	Finanzen	Strategie	Aufsicht	Innova- tion	Nachhal- tigkeit	
Kelly Bennett	Kanadisch	Vorsitzender des Aufsichtsrats und Executive Advisor	✓		✓		✓	✓	✓
Jennifer Hyman	US-amerikanisch	CEO, Vorsitzende des Verwaltungsrats und Mitbegründerin der Rent the Runway, Inc.	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Niklas Östberg	Schwedisch	CEO und Mitbegründer von Delivery Hero SE	✓	✓	✓		✓		✓
Anders Holch Povlsen	Dänisch	CEO der Bestseller A/S	✓		✓	✓		✓	
Mariella Röhm-Kottmann	Deutsch	CFO der Sunlight Group Energy Storage Systems Industrial and Commercial Société Anonyme		✓*		✓		✓	✓
Susanne Schröter-Crossan	Deutsch	CFO der sennder Technologies GmbH		✓*		✓		✓	✓
Matti Ahtiainen	Finnisch	Mitarbeiter der Zalando Finland Oy	✓	✓**					***
Jade Buddenberg	Deutsch	Mitarbeiterin der Zalando SE	✓		✓		✓	✓	***
Anika Mangelmann	Deutsch	Mitarbeiterin der Zalando SE	✓						***

*) Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und Abschlussprüfung gemäß § 107 Abs. 4 Satz 3 und § 100 Abs. 5 AktG

**) Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung gemäß § 107 Abs. 4 Satz 3 und § 100 Abs. 5 AktG

***) In Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt der Aufsichtsrat grundsätzlich nicht die Unabhängigkeit der Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt sämtliche aktuellen Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen, welche von Mitgliedern unseres Aufsichtsrats in Deutschland und im Ausland zusätzlich wahrgenommen werden.

Aktuelle und vergangene Mandate des Aufsichtsrats

Name des Aufsichtsratsmitglieds	Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren inländischen oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen
Kelly Bennett (Vorsitzender)	-
Jennifer Hyman	The Estée Lauder Companies Inc., USA (Mitglied des Verwaltungsrats)
Niklas Östberg	trivago N.V., Deutschland (Mitglied des Verwaltungsrats)
Anders Holch Povlsen	Heartland A/S und verschiedene Gesellschaften der Heartland-Gruppe (einschließlich Unternehmen der Bestseller-Gruppe sowie Intervare A/S und deren Tochtergesellschaften) sowie bei Gesellschaften mit Familienbezug (Mitglied des Verwaltungsrats) J.Lindeberg AB, Schweden (Mitglied des Verwaltungsrats) Donau Agro Invest P/S, Dänemark (Mitglied des Verwaltungsrats)
Mariella Röhm-Kottmann (Stellvertretende Vorsitzende)	Siltronic AG, Deutschland (Mitglied des Aufsichtsrats) Bis März 2024: - ZF India Pvt. Ltd., Indien (Vorsitzende des Verwaltungsrats) - Compagnie Financière de ZF SAS, Frankreich (Vorsitzende des Aufsichtsrats) - ZF Services España, S.L., Spanien (Mitglied des Verwaltungsrats)
Susanne Schröter-Crossan	HelloFresh SE, Deutschland (Mitglied des Aufsichtsrats)
Matti Ahtiainen	-
Jade Buddenberg	-
Anika Mangelmann	-

Aufgaben

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Geschäftsführung unseres Unternehmens. Der Vorstand stimmt sich mit dem Aufsichtsrat im Hinblick auf die Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, Risikosituation, das Risikomanagement und die Compliance unseres Unternehmens ab. Der Aufsichtsrat arbeitet zum Wohle des Unternehmens eng und vertrauensvoll mit dem Vorstand zusammen. Er ist der Unternehmenskultur und dem Founding Mindset des Unternehmens verpflichtet.

Der Jahresabschluss, der Konzernabschluss sowie der zusammengefasste Lagebericht der Zalando SE und der Zalando-Gruppe werden unter Berücksichtigung des Bestätigungsvermerks des unabhängigen Abschlussprüfers vom Aufsichtsrat geprüft und festgestellt bzw. gebilligt. Darüber hinaus billigt der Aufsichtsrat den Vorschlag zur Verwendung des Bilanzgewinns des Vorstands sowie den Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung.

Zudem überwacht er die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und der internen Unternehmensrichtlinien (Compliance).

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und legt die Vorstandsvergütung auf Grundlage des von der Hauptversammlung genehmigten Vergütungssystems fest.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die auf unserer [Unternehmenswebsite](#) veröffentlicht wurde. Sie regelt die Arbeitsweise und Aufgabenteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse. Der Aufsichtsrat hält mindestens eine Sitzung im Kalendervierteljahr ab. Weitere Sitzungen werden einberufen, wenn dies erforderlich ist. Unser Aufsichtsrat tagt regelmäßig auch ohne den Vorstand.

Ausschüsse

Der Aufsichtsrat verfügte im Geschäftsjahr 2024 entsprechend seiner Geschäftsordnung über vier reguläre Ausschüsse: den Prüfungsausschuss, den Vergütungsausschuss, den Nominierungsausschuss und den D&I- und Nachhaltigkeitsausschuss. Die Ausschüsse bestehen jeweils aus mindestens drei Mitgliedern. Der*Die jeweilige Vorsitzende der einzelnen Ausschüsse berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Ausschusstätigkeiten.

Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss überwacht den Rechnungslegungs- und Berichterstattungsprozess. Er befasst sich intensiv mit dem Jahres- und dem Konzernabschluss der Zalando SE sowie dem zusammengefassten Lagebericht. Auf Grundlage des Bestätigungsvermerks des unabhängigen Abschlussprüfers spricht der Prüfungsausschuss Empfehlungen hinsichtlich der Feststellung des Jahresabschlusses und der Billigung des Konzernabschlusses aus. Zudem gibt er Empfehlungen an den Aufsichtsrat zum Beschluss über die Verwendung des Bilanzgewinns ab. Außerdem prüft und erörtert der Prüfungsausschuss den Jahres- und Halbjahresbericht sowie die Quartalsmitteilungen und die vom Abschlussprüfer vorgenommene prüferische Durchsicht des Jahres- und Halbjahresberichts vor ihrer Veröffentlichung. Darüber hinaus befasst sich der Prüfungsausschuss mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Ferner überwacht der Prüfungsausschuss die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems einschließlich des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagements. Er ist auch zuständig für Angelegenheiten von strategischer Bedeutung, sofern der Aufsichtsrat dem Prüfungsausschuss die entsprechende Befugnis übertragen hat.

Der Prüfungsausschuss beaufsichtigt den Prüfungsprozess und ist insbesondere für die Bestellung des gesetzlichen Abschlussprüfers und die Überwachung der Prüfungsqualität zuständig. Er erörtert die Prüfungsberichte mit dem Abschlussprüfer sowie dessen Feststellungen und gibt insoweit Empfehlungen an den Aufsichtsrat. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses bespricht den Prüfungsfortschritt regelmäßig mit dem Abschlussprüfer und erstattet dem Prüfungsausschuss darüber Bericht. Der Prüfungsausschuss berät sich regelmäßig, auch ohne den Vorstand, mit dem Abschlussprüfer.

Mitglieder des Prüfungsausschusses bis 5. September 2024

Mariella Röhm-Kottmann (Vorsitzende)

Matti Ahtiainen

Susanne Schröter-Crossan

Niklas Östberg

Mitglieder des Prüfungsausschusses seit 5. September 2024

Mariella Röhm-Kottmann (Vorsitzende)

Matti Ahtiainen

Susanne Schröter-Crossan

Kelly Bennett

Gemäß § 107 Abs. 4 und § 100 Abs. 5 AktG muss mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen. Laut Empfehlung D.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Prüfung der Finanzberichterstattung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

Sowohl Mariella Röhm-Kottmann, Vorsitzende unseres Prüfungsausschusses, als auch Susanne Schröter-Crossan, Mitglied des Prüfungsausschusses, verfügen über den erforderlichen Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Mariella Röhm-Kottmann ist Diplom-Wirtschaftsingenieurin, hat das deutsche Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterexamen abgelegt und weist eine langjährige Berufserfahrung als Audit-Partnerin bei einer Big4-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf. In ihrer derzeitigen Position als Chief Financial Officer der Sunlight Group Energy Storage Systems Industrial and Commercial Société Anonyme überwacht Mariella Röhm-Kottmann die Finanzgeschäfte, Strategie und ESG-Initiativen des Unternehmens. In ihrer vorherigen Position als Senior Vice President Finance der ZF Friedrichshafen AG verantwortete sie insbesondere für den Gesamtkonzern das externe und interne Rechnungswesen, das ESG-Reporting, das Risikomanagement- und interne Kontrollsystem sowie die globalen Shared Services. Mariella Röhm-Kottmann ist unabhängiges, die Anteilseigner*innen vertretendes Mitglied des Aufsichtsrats.

Susanne Schröter-Crossan ist Diplom-Kauffrau und hat einen Master in Business Administration. Seit März 2024 leitet Susanne Schröter-Crossan als Chief Financial Officer die Finanzabteilung der Sennder Technologies GmbH. Von Juli 2020 bis März 2023 war sie Chief

Financial Officer der LEG Immobilien SE und verantwortete dort die Bereiche Investor Relations, Finance & Controlling, Portfoliomanagement und Accounting & Taxes. Seit Mai 2021 ist Susanne Schröter-Crossan Mitglied des Aufsichtsrats der HelloFresh SE und ist dort Mitglied des Prüfungsausschusses. In diesen Positionen ist sie regelmäßig in vielfältige rechnungslegungs- und abschlussprüfungsbezogene Themen involviert.

Das Prüfungsausschussmitglied Matti Ahtiainen verfügt über den erforderlichen Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung. Nach seinem Abschluss an der Helsinki School of Economics begann er seine berufliche Karriere als Accountant. In den letzten Jahren war Matti Ahtiainen in verantwortungsvollen Positionen in Finanzabteilungen verschiedener Unternehmen tätig, in denen er Fachkenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme gewonnen hat.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss befasst sich mit sämtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung. Dies umfasst insbesondere die Zuständigkeit für das Vorstandsvergütungssystem des Unternehmens sowie die Höhe und Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Der Vergütungsausschuss beurteilt die Leistung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Darüber hinaus unterstützt er den Aufsichtsrat bei der jährlichen Planung bezüglich Führungspositionen für die zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands und diesbezüglichen wesentlichen Änderungen sowie im Hinblick auf den entsprechenden Vergütungsrahmen für diese Positionen. Der Vergütungsausschuss gibt dem Aufsichtsrat Empfehlungen für seine Entscheidungsfindung. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses, Kelly Bennett, ist unabhängiges, die Anteilseigner*innen vertretendes Mitglied des Aufsichtsrats.

Mitglieder des Vergütungsausschusses

Kelly Bennett (Vorsitzender)

Anika Mangelmann

Anders Holch Povlsen

Susanne Schröter-Crossan

Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss setzt sich ausschließlich aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innen zusammen. Er erstellt die Vorschläge des Aufsichtsrats für die Hauptversammlung hinsichtlich der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern unter Berücksichtigung der konkreten Ziele des Aufsichtsrats zu seiner Zusammensetzung. Auf Grundlage eines Zielprofils erstellt der Nominierungsausschuss eine Auswahlliste der verfügbaren Kandidat*innen, mit denen er strukturierte Interviews durchführt. Darin versucht er zu bestimmen, ob die betreffenden Kandidat*innen geeignet sind und ob ihnen ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um die Pflichten eines Aufsichtsratsmitglieds mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen. Er empfiehlt daraufhin dem Aufsichtsrat eine*n Kandidat*in zur Billigung mit einer Erläuterung seiner Empfehlung. Darüber hinaus überprüft der Nominierungsausschuss

beabsichtigte Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder, einschließlich Vorstands- und Aufsichtsratsmandate, und erteilt die erforderliche Zustimmung.

Mitglieder des Nominierungsausschusses

Kelly Bennett (Vorsitzender)

Anders Holch Povlsen

Niklas Östberg

D&I- und Nachhaltigkeitsausschuss

Unser D&I- und Nachhaltigkeitsausschuss unterstützt den Vorstand und den Aufsichtsrat bei Maßnahmen in Bezug auf Diversität und Inklusion sowie Nachhaltigkeit als Teil der Konzernstrategie. Er soll die enge Einbindung des Aufsichtsrats in diese Bereiche und die damit verbundene Berichterstattung sicherstellen.

Mitglieder des D&I- und Nachhaltigkeitsausschusses

Susanne Schröter-Crossan (Vorsitzende)

Jade Buddenberg

Jennifer Hyman

Mariella Röhm-Kottmann

Schulungen

Wir sind der Überzeugung, dass eine gute Unternehmensführung ein in hohem Maße ausgeprägtes Bewusstsein für die gesetzlichen Anforderungen voraussetzt. Die Aufsichtsratsmitglieder übernehmen die Verantwortung dafür, an für die Erfüllung ihrer Pflichten notwendigen Schulungen oder Weiterentwicklungsmaßnahmen teilzunehmen, und werden dabei vom Unternehmen unterstützt. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats werden mit einem Onboarding unterstützt, das Themen wie Aufgaben, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, interne Organisation und Aufgaben der Ausschüsse des Aufsichtsrats, Interessenkonflikte und Eigengeschäfte von Führungskräften sowie Einblicke in unser Geschäftsmodell beinhaltet. Im Geschäftsjahr 2024 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Schulung zu Nachhaltigkeitsthemen, den entsprechenden Berichtspflichten und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Kelly Bennett als Vorsitzender des Aufsichtsrats wurde hinsichtlich der jährlichen Governance Roadshow geschult, die Anfang des Jahres stattfand, um Governance-bezogene Themen mit institutionellen Anlegern zu besprechen. Ferner erhielt Mariella Röhm-Kottmann eine rechtliche Schulung zur Versammlungsleitung der Hauptversammlung.

Selbstbewertung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Wirksamkeit der Erfüllung seiner eigenen Tätigkeiten und der Tätigkeiten seiner Ausschüsse.

Im Dezember 2024 erhielten die Aufsichtsratsmitglieder einen Fragebogen, um das Effizienzniveau im Rahmen einer Selbstbewertung zu überprüfen. Der Fragebogen hat insbesondere die Informationsversorgung des Aufsichtsrats, die Struktur und Effizienz der Sitzungen, die Organisation und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats, die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, seine Nachfolgeplanung sowie den Informationsstand zu bestimmten Schwerpunktthemen, mit denen sich der Aufsichtsrat beschäftigt, zum Gegenstand. Es wurden keine nennenswerten Unzulänglichkeiten im Rahmen der Selbstbewertung identifiziert.

Interessenkonflikte

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat dem Aufsichtsrat Interessenkonflikte offenzulegen, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kund*innen, Lieferanten, Kreditgebern, Kreditnehmern oder sonstigen Dritten entstehen können. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds soll das betreffende Mitglied sein* ihr Amt niederlegen.

Vergütung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024, der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG und die jüngsten Beschlüsse der Hauptversammlung zur Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 113 AktG wurden auf unserer [Unternehmenswebsite](#) veröffentlicht. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 ist in diesem Geschäftsbericht enthalten.

2.5.6 Zielgröße der Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß §§ 76 Abs. 4 und 111 Abs. 5 AktG

Bei Zalando legen wir unternehmensweit hohen Wert auf Diversität und Inklusion und sind überzeugt, dass nur eine vielfältige und integrative Kultur sicherstellt, dass wir die besten Talente anwerben und unseren Kund*innen gerecht werden können. Wir streben eine ausgewogene Geschlechtervertretung in unseren Führungspositionen an. Eine ausgewogene Vertretung ist definiert als 40/60-Korridor, d. h., Zalando strebt einen Frauen- und Männeranteil zwischen 40 % und 60 % an.

Der Aufsichtsrat hat seine Verpflichtung, weiterhin eine ausgewogene Geschlechtervertretung innerhalb der Spanne von 40 bis 60 % anzustreben, bis zum 31. Dezember 2027 verlängert.

Für die vier Führungsebenen unterhalb des Vorstands hat sich Zalando für jede Führungsebene zu einem Korridor zwischen 40 und 60 % bis zum 31. Dezember 2025 verpflichtet. Danach beabsichtigen wir, diese Zielgröße auf eine zusätzliche Führungsebene (Senior Team Lead) anzuwenden, um den Anteil von mindestens 40 bis 60 % Frauen bis zum 31. Dezember 2027 aufrechtzuerhalten bzw. zu steigern.

Zum 31. Dezember 2024 stellt sich der Frauenanteil wie folgt dar:

- 55,6 % im Aufsichtsrat,
- 40 % im Vorstand,
- 45,5 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (SVPs),
- 32,6 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (VPs),
- 33,3 % in der dritten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Directors) und
- 38 % in der vierten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Heads).

2.5.7 Hauptversammlung und Investor Relations

Auf der innerhalb der ersten sechs Monate eines Geschäftsjahres stattfindenden Hauptversammlung können unsere Aktionär*innen ihre Rechte ausüben. Jede*r Aktionär*in ist berechtigt, an der Hauptversammlung teilzunehmen, sich zu Gegenständen der Tagesordnung zu äußern sowie entsprechende Fragen und Anträge zu stellen. Jede Aktie gewährt eine Stimme. Die Hauptversammlung vom 24. Mai 2023 ermächtigte den Vorstand des Unternehmens, die Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung für einen Zeitraum von zwei Jahren nach der Eintragung der neuen Regelung in § 16a der Satzung in das Handelsregister vorzusehen. Die Hauptversammlung beschließt insbesondere über die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Wahl von Mitgliedern des Aufsichtsrats und die Bestellung des Abschlussprüfers. Darüber hinaus beschließt sie sämtliche Satzungsänderungen. Die Hauptversammlung beschließt grundsätzlich mit beratendem Charakter über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats und mit empfehlendem Charakter über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Der Vorstand legt der Hauptversammlung den Jahres- und den Konzernabschluss der Zalando SE sowie den zusammengefassten Lagebericht vor.

Die nächste Hauptversammlung findet am 27. Mai 2025 statt und wird virtuell abgehalten. Die Einberufung und alle maßgeblichen Unterlagen werden auf der [Unternehmenswebsite](#) veröffentlicht.

Wir fokussieren uns auf einen kontinuierlichen, transparenten und vertrauensvollen Austausch mit allen Kapitalmarktteilnehmer*innen. Über sämtliche maßgeblichen Geschäftsentwicklungen informiert unser Investor Relations-Team regelmäßig auf unserer [Unternehmenswebsite](#). Alle wichtigen Termine können dem Finanzkalender auf unserer Unternehmenswebsite entnommen werden. Bei kapitalmarktbezogenen Fragen steht unser Investor Relations-Team per E-Mail unter investor.relations@zalando.de zur Verfügung.

2.5.8 Unternehmensführungspraktiken

Das Corporate Compliance-Team von Zalando ist dafür zuständig, Compliance-Risiken aus Verstößen gegen Gesetze, Konzernrichtlinien und ethische Geschäftsstandards konzernweit zu überwachen, zu steuern, zu dokumentieren und zu melden. Unser Compliance-Managementsystem umfasst das Richtlinienmanagement, eine Helpdesk-Funktion, das Whistleblowing-Management (einschließlich damit verbundener Untersuchungen, falls erforderlich), Geschäftspartnerprüfungen und Compliance-bezogene Schulungen. Außerdem führt das Corporate Compliance-Team auch die mit der Risikobewertung und -steuerung im Bereich der Geschäftspartner-Compliance verbundenen Aufgaben aus. Somit werden rechtliche und ethische Risiken, die durch unseren Ethik- und Verhaltenskodex sowie die damit verbundenen Richtlinien abgedeckt sind, nun zentral innerhalb des Bereichs Corporate Governance gesteuert.

Unsere konzernweite Richtlinienlandschaft ist um zwei grundlegende Richtlinien herum aufgebaut: unseren Ethikkodex und unseren Verhaltenskodex.

Der Ethikkodex von Zalando beschreibt die Standards, an die wir uns als Unternehmen halten. Der Kodex baut auf unseren Grundwerten Ehrlichkeit, Respekt, Vertrauen und Fairness auf und dient uns so als grundlegende Richtlinie für unsere Interaktionen im Arbeitskontext. Er legt verpflichtende Standards für und klare Erwartungen an ein professionelles, ethisches und verantwortungsvolles Verhalten fest. Unser Ethikkodex verlangt von allen Mitarbeiter*innen Gesetzestreue und legt zudem unsere Erwartungen im Hinblick auf Diversität und Inklusion, respektvolles Verhalten und die Vermeidung von Interessenkonflikten dar. Die Förderung einer Kultur der offenen Aussprache, im Rahmen derer Mitarbeiter*innen sich aktiv einbringen und Bedenken äußern oder potenzielle Compliance-Verstöße melden können, stellt einen wesentlichen Teil der Kultur von Zalando dar. Diese Erwartungshaltung wird ergänzt durch das Versprechen, all diejenigen, die in gutem Glauben einen Vorfall melden, vor negativen Konsequenzen zu schützen. Der Kodex wurde allen Mitarbeiter*innen in zahlreichen Sprachen zur Verfügung gestellt und ist auf unserer Unternehmenswebsite abrufbar. Er verpflichtet zudem jede*n Mitarbeiter*in dazu, die in unseren internen Richtlinien, Grundsätzen und Verfahren festgelegten Datenschutzstandards einzuhalten. Der Schutz personenbezogener Daten und die gesetzmäßige Erhebung, Verarbeitung und Nutzung dieser Daten sind für Zalando von grundlegender Bedeutung, da sie nicht nur für die Daten in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen und Partner wesentlich sind, sondern vor allem für unsere Kund*innen und deren Vertrauen in unsere Produkte und Dienstleistungen. Dieses Vertrauen unserer Kund*innen ist die Grundlage für langfristige Kundenbeziehungen. Daher stellt Zalando sicher, dass regelmäßig Datenschutzschulungen für Mitarbeiter*innen stattfinden, und hat Datenschutzgrundsätze entwickelt, die Bewusstsein und Leitlinien für eine datenschutzkonforme Ausgestaltung und Führung des Geschäfts schaffen. Wir stellen unseren Mitarbeiter*innen eine speziell dafür vorgesehene Online-Ressource zur Verfügung, die Leitlinien dazu enthält, wie Zalando mit Mitarbeiterdaten umgeht, und darlegt, welche Rechte Mitarbeiter*innen hinsichtlich ihrer mit Zalando geteilten personenbezogenen Daten haben. Spezialisierte Datenschutzfunktionen werden darauf geschult, sämtliche Geschäftsbereiche mittels Leitlinien und Standards zu unterstützen, um sicherzustellen, dass konzernweit

angemessene Schutzmaßnahmen bestehen. Zalando unterliegt europäischen und nationalen Datenschutzvorschriften und verfolgt Änderungen der Gesetzgebung genau, um die regulatorischen Anforderungen ordnungsgemäß umzusetzen.

Im Berichtszeitraum haben wir unser Konzept fortgesetzt, außerhalb der Zentrale angesiedelte Enabler lokaler Gesellschaften als Compliance-Multiplikator*innen für Compliance-Themen und als zusätzliche, lokale Ansprechpartner*innen für das zentrale Corporate Compliance-Team einzusetzen. Dies schafft ein besseres Verständnis für die Herausforderungen, die sich lokal ergeben, und trägt dazu bei, fundierte Lösungen voranzubringen, indem (potenzielle) Barrieren bei der Suche nach Unterstützung zum Thema Compliance abgeschafft werden.

Da für uns intern ethisches Verhalten eine Selbstverständlichkeit darstellt, führt dies auch zu vergleichbaren Ansprüchen gegenüber unseren externen Partnern. Daher legt der Verhaltenskodex von Zalando die Standards fest, an die sich unsere Geschäftspartner halten müssen. Er betrifft die Bereiche Menschenrechte, einschließlich Lieferketten-Compliance und Arbeitsrechte, Umweltschutz, faires und ethisches Geschäftsgebaren, Monitoring und Umgang mit Beschwerden. Unser Verhaltenskodex ist auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht. Er gilt für alle Geschäftspartner, einschließlich der Lieferanten, Dienstleister, Plattformpartner, Händler, Berater und Vermittler, der Zalando SE und sämtlicher Tochterunternehmen. Wir erwarten von jedem einzelnen unserer Geschäftspartner die Anerkennung der in unserem Verhaltenskodex enthaltenen Standards sowie das Bestehen angemessener Managementsysteme und Due-Diligence-Verfahren.

Zalando führt für bestimmte Gruppen von Geschäftspartnern oder bei Hinweisen auf potenzielle Compliance-Risiken eine Geschäftspartnerprüfung durch (Sanktionslistenscreening, Abgleich mit der Compliance-Datenbank sowie Überprüfung negativer Berichterstattung, im Falle von Auffälligkeiten gefolgt von einer detaillierten Überprüfung durch das Corporate Compliance-Team).

Unsere Compliance-Schulung umfasst unseren Ethikkodex, Verhaltenskodex und Konzernrichtlinien, einschließlich Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung, z. B. unsere Konzernrichtlinie über Zuwendungen, Geschenke, Veranstaltungen und Ausgaben. Für unsere Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung halten wir die Schulung als Präsenzveranstaltung bzw. über Videochat-Lösungen ab. Im Rahmen der Schulungen werden sämtliche Fragen zu relevanten Themen im Detail erörtert. Ein hoher Wissensstand unserer Führungskräfte, insbesondere im Hinblick auf unsere internen Richtlinien, ist für uns erstrebenswert, da diese Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung Vorbilder sein sollen. Mitarbeiter*innen ohne Führungsverantwortung werden im Rahmen von E-Learnings für Compliance-relevante regulatorische Vorschriften sensibilisiert. Die E-Learnings sind verpflichtend für alle Mitarbeiter*innen, die eine Zalando-E-Mail-Adresse haben (mit Ausnahme definierter Rollen mit geringen Compliance-Risiken in der Logistik und den Stores). Jeder verpflichtenden Schulung folgt alle zwei Jahre eine verpflichtende Auffrischung. Die Mitarbeiter*innen erhalten eine automatische Erinnerung zur Erfüllung ihrer Trainingsverpflichtung. Erfüllen Mitarbeiter*innen ihre Pflichten nicht, wird der*die jeweilige Vorgesetzte informiert und regelmäßig erinnert, bis die Schulung abgeschlossen wurde.

Im Berichtszeitraum wurden 30 Compliance Basics-Präsenzs Schulungen durchgeführt. 2023 waren es 46 Schulungen. Die Reduzierung unseres Trainingsangebotes beruht auf dem Wechsel zu webbasierten Trainings als Standardlösung, was uns einen größeren Teilnehmerkreis ermöglicht. Insgesamt absolvierten 4.759 Mitarbeiter*innen die Compliance-Basics-E-Learning-Kurse (2023: 4.988), davon waren 2.561 Mitarbeiter*innen der Zalando SE (2023: 2.785).

Zur Vereinfachung der Meldung potenzieller Compliance-Verstöße an das Corporate Compliance-Team stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Verstöße können unter anderem in mehreren Sprachen und auf Wunsch anonym über ein Whistleblowing-Tool eines Drittanbieters gemeldet werden. Der anonyme und geschützte Meldekanal steht sowohl Mitarbeiter*innen als auch Dritten zur Verfügung (weitere Informationen hierzu finden sich in Verfahren, mit denen Bedenken geäußert werden können unter ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens in dem Abschnitt 2.8 Nachhaltigkeits-erklärung). Alle eingehenden Meldungen, die die Kriterien für einen potenziellen Compliance-Verstoß erfüllen, werden vom Corporate Compliance-Team untersucht; ist eine eingehende Meldung als schwerwiegender potenzieller Compliance-Verstoß einzuordnen, übernimmt ein Compliance-Panel die Entscheidung über Konsequenzen. Das Panel setzt sich aus erfahrenen Führungskräften und unserer Chief People Officer zusammen.

Informationen zu aufgedeckten Compliance-Verstößen, wichtige Aktualisierungen von Verfahren oder Richtlinien werden mindestens vierteljährlich dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Darüber hinaus erhält er Informationen über die Teilnahmequote an Schulungen.

Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Unser Unternehmen folgt freiwillig den Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex mit einer einzigen Ausnahme:

Laut Anregung A.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex sollte der Vorstand im Fall eines Übernahmeangebots eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, in der die Aktionär*innen über das Übernahmeangebot beraten und gegebenenfalls über gesellschaftsrechtliche Maßnahmen beschließen. Die strikte Befolgung dieser Anregung ist unseres Erachtens nicht im besten Interesse des Unternehmens und seiner Interessenträger*innen. Die Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung ist eine organisatorische Herausforderung und könnte die Implementierung notwendiger gesellschaftsrechtlicher Maßnahmen als Reaktion auf ein Übernahmeangebot verzögern. Daher würden wir eine außerordentliche Hauptversammlung lediglich auf Einzelfallbasis in geeigneten Situationen einberufen.