

## **Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Zalando SE zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der Zalando SE erklären, dass die Zalando SE den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017, bekannt gemacht vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 (nachfolgend der "Kodex 2017“) seit der zuletzt im Dezember 2019 abgegebenen Entsprechenserklärung mit Ausnahme der nachstehend genannten Abweichungen entsprochen hat:

1. Ziffer 3.8 Abs. 3: Der Kodex 2017 empfiehlt, für die Aufsichtsratsmitglieder einen Selbstbehalt im Rahmen der D&O-Versicherung zu vereinbaren. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass ein entsprechender Selbstbehalt nicht grundsätzlich dazu geeignet ist, die Leistung und das Verantwortungsbewusstsein der Aufsichtsratsmitglieder zu steigern. Zudem mindert er die Attraktivität der Aufsichtsrats Tätigkeit und damit auch die Chancen der Gesellschaft im Wettbewerb um qualifizierte Aufsichtsratskandidaten.
2. Ziffer 4.2.1 S. 1: Der Kodex 2017 empfiehlt, dass der Vorstand einen Vorsitzenden oder Sprecher haben soll. Die drei langjährigen Mitglieder des Vorstands der Zalando SE (die Co-CEOs) haben bislang gleichberechtigt zusammengearbeitet, ohne dass eines der Vorstandsmitglieder die Funktion des Vorsitzenden oder des Sprechers innehatte. Auch nach der Vergrößerung des Vorstandes auf fünf Mitglieder in 2019 sieht der Aufsichtsrat keinen Anlass, etwas an dieser bewährten und erfolgreichen gleichberechtigten Zusammenarbeit zu ändern.
3. Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 6 und 7: Der Kodex 2017 empfiehlt, dass die Vergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen soll, und die variablen Vergütungsteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein sollen. Die Höhe der Vergütung der drei Co-CEOs unterliegt einer betragsmäßigen Höchstgrenze, sowohl insgesamt als auch hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile. Ebenso unterliegen die Vergütungskomponenten, die den beiden neuen Vorstandsmitgliedern gewährt werden, einer betragsmäßigen Höchstgrenze, sowohl hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile als auch insgesamt. Die beiden Vorstandsmitglieder, die beide bis zu ihrer Bestellung als neue Vorstandsmitglieder bei der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. April 2019 als Senior Vice Presidents beschäftigt waren (die *neuen Vorstandsmitglieder*), werden jedoch auch weiterhin Optionen aus früheren Aktienoptions- oder virtuellen Aktienoptionsprogrammen der Gesellschaft halten, die ihnen als Teil ihrer Vergütung für ihre frühere Tätigkeit gewährt wurden. Diese bestehenden Programme, die teilweise während ihrer Amtszeit als Vorstandsmitglied weiterlaufen und insofern als Teil ihrer Vergütung als Vorstandsmitglieder angesehen werden, unterliegen jedoch keiner betragsmäßigen Höchstgrenze. Da solche bestehenden Ansprüche aus früheren Programmen auf Grundlage des beizulegenden Zeitwerts nur einen kleinen Teil der Gesamtvergütung über die Vertragslaufzeit jedes der neuen Vorstandsmitglieder ausmachen und die Gesellschaft bei jedem dieser Programme bereits berechtigt ist, die Auszahlung anzupassen, um Auswirkungen außergewöhnlicher Entwicklungen zu beseitigen, hält es der Aufsichtsrat nicht für erforderlich, auch für diese bestehenden Ansprüche rückwirkend eine betragsmäßige Höchstgrenze einzuführen. Die betragsmäßige Höchstgrenze für den Gesamtbetrag der Vergütung der beiden neuen Vorstandsmitglieder gilt daher nicht für ihre bestehenden Ansprüche aus früheren Programmen, was zu einer entsprechenden Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex 2017 führt.

Der Empfehlung des Kodex 2017 zur Anwendung anspruchsvoller, relevanter Vergleichsparameter wird in Form eines entsprechenden Leistungskriteriums hinsichtlich der

den drei Co-CEOs als variable Vergütung gewährten Optionen für ihre am 1. Dezember 2018 beginnende Amtszeit entsprochen. Ihr wird auch in Bezug auf die einem der beiden neuen Vorstandsmitglieder als neue variable Vergütung gewährten Optionen entsprochen. Während jedoch 50 % der dem anderen neuen Vorstandsmitglied als neue variable Vergütung gewährten Optionen einem ähnlichen Leistungskriterium unterliegen, werden die restlichen 50 % dieser Optionen unabhängig davon, inwieweit dieses Leistungskriterium erfüllt ist, ausübbar (vorbehaltlich ihrer vorherigen Unverfallbarkeit und des Ablaufs der jeweiligen Wartezeit). Daher wird für den letzten Teil der diesem neuen Vorstandsmitglied gewährten Optionen eine Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 7 des Kodex 2017 erklärt. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass auch der letzte Teil die (positive und negative) Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft widerspiegelt, hält der Aufsichtsrat die Risikoverteilung dieser Optionen insgesamt immer noch für angemessen.

Vorstand und Aufsichtsrat der Zalando SE erklären, dass die Zalando SE den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 (nachfolgend der "Kodex 2020") mit folgender Ausnahme entspricht und auch in Zukunft entsprechen wird:

Die Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands in Abschnitt G.I des Kodex 2020 stehen in engem Zusammenhang mit den Änderungen des Aktiengesetzes im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Die Gesellschaft macht von den darin vorgesehenen Übergangsregelungen Gebrauch und wird der ordentlichen Hauptversammlung 2021 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand auf Basis der neuen Empfehlungen in Abschnitt G.I des Kodex 2020 zur Billigung vorlegen.

Berlin, im Dezember 2020

Zalando SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat