

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)

1. Grundprinzipien des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands trägt wesentlich zur Umsetzung und Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der ZALANDO SE bei.

Das Vergütungssystem besteht neben marktüblichen Nebenleistungen aus einem festen Vergütungsbestandteil, dem festen Grundgehalt, und zwei variablen Vergütungsbestandteilen, dem Zalando Ownership Plan (**ZOP**) und einem langfristigen Anreizprogramm (**LTI**). Das ZOP basiert auf einem variablen Anreizprogramm, das bereits seit 2019 für das Senior Management der Gesellschaft besteht und nun in das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands integriert wird, um die Ausrichtung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands an der Vergütungsphilosophie der Gesellschaft zu fördern. Beim LTI handelt es sich um einen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil, der an ambitionierte strategische Wachstumsziele und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft geknüpft ist. Die Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder unter beiden variablen Vergütungsbestandteilen hängt unter anderem auch von der Entwicklung des Aktienkurses der Aktie der ZALANDO SE ab, wodurch die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre verknüpft werden.

Das Vergütungssystem schafft einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an der Leistung der Mitglieder des Vorstands und dem Geschäftserfolg der ZALANDO SE. Die feste Integration von ESG-Zielen in die Vergütungsstruktur fördert zudem ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und incentiviert eine wertschaffende Entwicklung des Unternehmens.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Grundsätzen orientiert:

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 für die Mitglieder des Vorstands der ZALANDO SE ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des neu eingeführten § 87a AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, sofern keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Mitgliedern des Vorstands unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze für die Ausgestaltung des Vergütungssystems 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 die ZALANDO SE die besten nationalen und internationalen Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand der ZALANDO SE gewinnen kann.

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

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ZALANDO SE 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 A. 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 des 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 1. Juni 2021 (einschließlich) neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge. Für bestehende Anstellungsverträge gilt im Einklang mit § 26j Abs. 1 EGAktG und der Begründung des

Deutschen Corporate Governance Kodex die bisherige Vergütungsstruktur fort, insbesondere um einen Eingriff in laufende langfristige Pläne mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage zu vermeiden. Beim Abschluss des Anstellungsvertrags mit dem neu bestellten Mitglied des Vorstands Frau Astrid Arndt hat der Aufsichtsrat die Vorgaben des Vergütungssystems zu sehr weiten Teilen berücksichtigt, insoweit sie zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits umsetzbar waren.

3. Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ZALANDO SE besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands bestimmt. Die feste Vergütung umfasst ein fixes Grundgehalt sowie marktübliche Nebenleistungen, die in ihrer Höhe je nach Anlass und Vorstandsmitglied variieren können. Die variable Vergütung setzt sich aus dem ZOP und dem LTI zusammen (alle Vergütungsbestandteile werden im nachfolgenden Ziffer 4. näher erläutert).

Feste Vergütungsbestandteile		
Festvergütung	Monatliches Grundgehalt	
Nebenleistungen	Dienstwagen, Zuschuss zur Krankenversicherung, Aufwandsentschädigung, Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung, D&O-Versicherung	
Variable Vergütungsbestandteile		
Zalando Ownership Plan (ZOP)	Struktur	Aktienbasierter Vergütungsbestandteil bestehend aus virtuellen Optionen (" ZOP Aktien " und " ZOP Optionen ") mit einem frei wählbaren Verhältnis aus ZOP Aktien und ZOP Optionen. Die ZOP Aktien und die ZOP Optionen können nach Wahl der Gesellschaft in Aktien der Gesellschaft oder in bar erfüllt werden.
	Zuteilung	Vierteljährliche Zuteilung
	Wartezeit	ZOP Aktien – keine Wartezeit ZOP Optionen – zweijährige Wartezeit
	Ausübungszeitraum	Drei Jahre
	Ausübungspreis	ZOP Aktien – EUR 1,00 ZOP Optionen – Aktienkurs bei Zuteilung
	Obergrenze (<i>Cap</i>)	ZOP Aktien – 200% des Aktienkurses bei Zuteilung ZOP Optionen – 250% des Aktienkurses bei Zuteilung
Langfristig variable Vergütung (LTI)	Struktur	Aktienbasierte langfristige Vergütungskomponente bestehend aus virtuellen Optionen (" LTI Aktien " und " LTI Optionen ") mit einem Mindestanteil von 50% LTI Optionen. Die LTI Aktien und die LTI Optionen können nach Wahl der Gesellschaft in Aktien der Gesellschaft oder in bar erfüllt werden.
	Zuteilung	Einmalige Zuteilung zu Beginn des Anstellungsvertrags
	Wartezeit	Vier Jahre
	Leistungsziele	Abhängig vom Erreichen der Leistungsziele beträgt die Anzahl der LTI Aktien und LTI Optionen zwischen 0% und 125% der zu Planbeginn zugeteilten Anzahl <ul style="list-style-type: none"> • Brutto-Warenvolumen (GMV) der ZALANDO SE (Förderung des Wachstums des Geschäfts der Gesellschaft) • Neu eingeführt: ESG-Ziele, die über einen Modifier berücksichtigt werden (Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung)
	Ausübungszeitraum	Drei Jahre
	Ausübungspreis	LTI Aktien – EUR 1,00 LTI Optionen – Aktienkurs bei Zuteilung
	Obergrenze (<i>Cap</i>)	LTI Aktien – 200% des Aktienkurses bei Zuteilung LTI Optionen – 250% des Aktienkurses bei Zuteilung
Sonstige Vorgaben		
Maximalvergütung	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr in Höhe von EUR 15,75 Mio. für den CEO und EUR 10,5 Mio. für ordentliche Mitglieder des Vorstands	
Malus- und Clawback-Bestimmungen	Recht des Aufsichtsrats, variable Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schweren Compliance-Verstößen einzubehalten oder zurückzufordern; Recht des Aufsichtsrats, variable Vergütung bei unberechtigter Auszahlung aufgrund einer unrichtigen Berechnungsgrundlage zurückzufordern	
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten	
Kontrollwechsel	Keine Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags infolge eines Kontrollwechsels; Recht auf Annullierung von unverfallbaren, aber nicht ausgeübten LTI Aktien und LTI Optionen gegen eine Ausgleichszahlung im Falle eines Kontrollwechsels	

Auf der Grundlage des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder für das bevorstehende Geschäftsjahr fest. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller fixen und variablen Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr 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 der ZALANDO SE (u. a. Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Größe und Land) sowie die wirtschaftliche Lage der ZALANDO SE. 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.

b) Vertikalvergleich

Darüber hinaus betrachtet der Aufsichtsrat die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb der Zalando-Gruppe, basierend auf dem festen jährlichen Grundgehalt der Mitglieder des Vorstands sowie der variablen Vergütung bei (unterstellter) einhundertprozentiger Zielerreichung. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Gesamtvergütung der Gesamtbelegschaft der ZALANDO SE 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 der ZALANDO SE 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 SE eine höhere Vergütung üblich sein kann.

d) Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

60 % der Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands bestehen aus dem LTI, während 40 % individuell zwischen Festvergütung und ZOP aufgeteilt werden können, wobei hiervon mindestens 10 % auf die Festvergütung (fixes jährliches Grundgehalt und Nebenleistungen) entfallen müssen. Diese Struktur soll dem Aufsichtsrat der ZALANDO SE die Flexibilität geben, auf die unterschiedlichen vergütungsbezogenen Bedürfnisse der derzeitigen und zukünftigen Vorstandsmitglieder eingehen zu können. Vor diesem Hintergrund werden die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten dargestellt. Die Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands (CEO und ordentliche Mitglieder des Vorstands) setzt sich wie folgt zusammen:

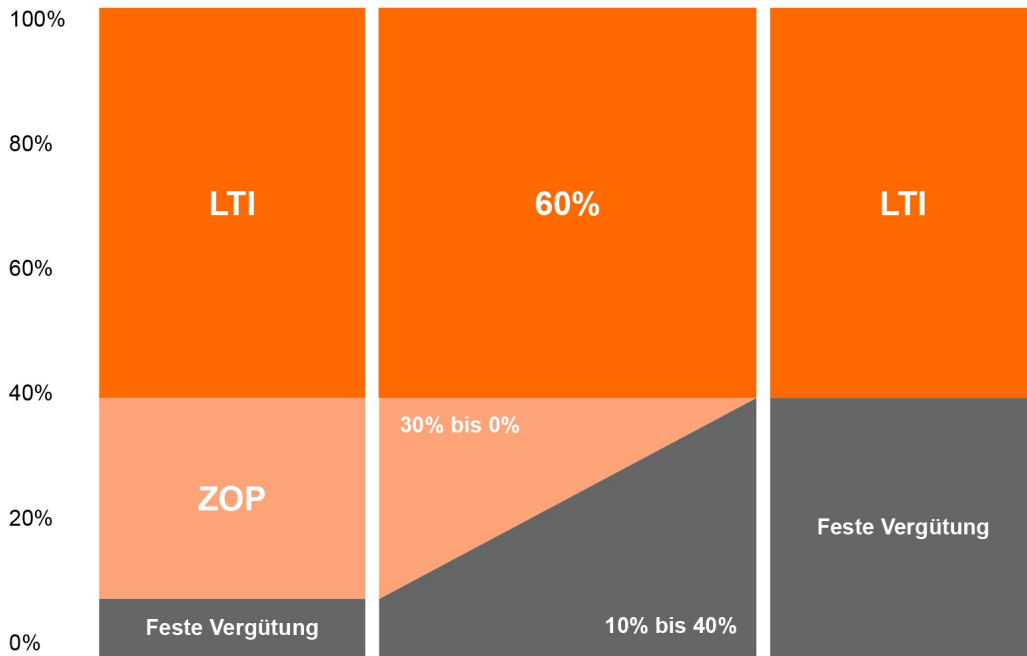
Die Festvergütung entspricht einem Anteil von zwischen 10 % – 40 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Sie besteht aus dem fixen jährlichen Grundgehalt und Nebenleistungen (letztere in Höhe von bis zu 1 % der Ziel-Gesamtvergütung). Das ZOP entspricht einem Anteil von zwischen 0 % – 30 % und das LTI entspricht einem Anteil von 60 % an der Ziel-Gesamtvergütung.

Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder einzelne Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Angemessenheit 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 oder im zweiten Jahr nach der Bestellung zum Vorstand 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 der ZALANDO SE 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 der ZALANDO SE ausgerichtet ist.

Zusammensetzung in % der Ziel-Gesamtvergütung



e) Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu gewährleisten, ist das LTI so ausgestaltet, dass die Auszahlung auch Null betragen kann. Zudem kann auch die Auszahlung unter dem ZOP Null betragen, wenn lediglich ZOP Optionen gewährt werden. Ferner ist die Auszahlung der variablen Vergütung (ZOP und LTI) für ZOP Aktien und LTI Aktien (wie nachfolgend unter 4. b) beschrieben) auf 200 % des Aktienkurses der Aktie der ZALANDO SE bei Zuteilung und für ZOP Optionen und LTI Optionen (wie nachfolgend unter 4. b) beschrieben) auf 250 % des Aktienkurses der Aktie der ZALANDO SE bei Zuteilung begrenzt (Höchstgrenze).

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

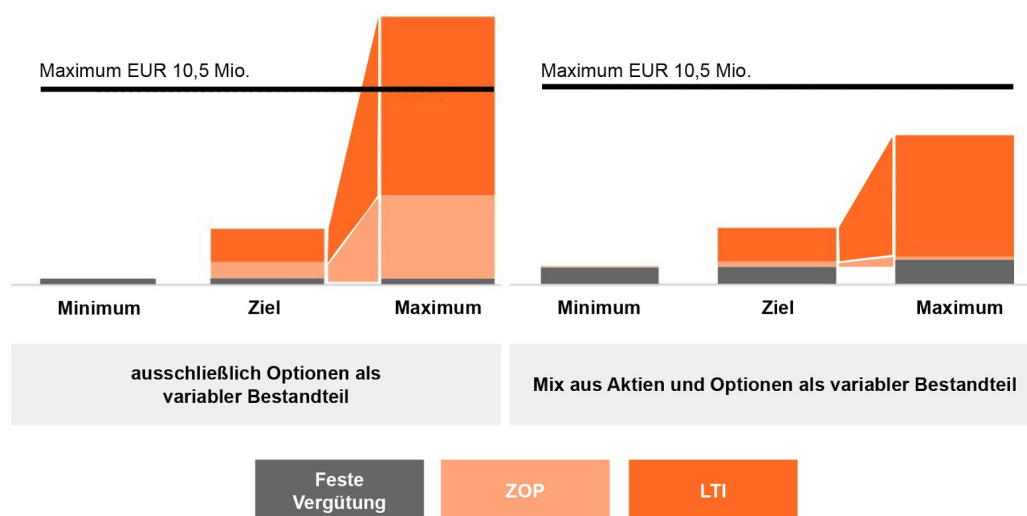
Da die Maximalvergütung auf Jahresbasis berechnet wird, den Mitgliedern des Vorstands der ZALANDO SE ihre Zuteilung unter dem LTI jedoch einmalig zu Beginn ihrer Amtszeit gewährt wird und sie daher die gesamte Auszahlung unter dem LTI frühestens nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit erhalten (sequentieller Plan), wird für jedes Geschäftsjahr der anteilige Wert des Zuflusses zum Zeitpunkt des Ablaufs der Wartezeit ermittelt. Auf Grundlage der anteiligen Beträge kann der Aufsichtsrat die Vergütung für ein Geschäftsjahr auf eine Weise berechnen, die nachvollziehbarer, transparenter und mit Marktstandards vergleichbarer ist und den einem Vorstandsmitglied gewährten wirtschaftlichen Vorteil angemessen widerspiegelt, und kann zudem sicherstellen, dass die festgelegte Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr nicht überschritten wird.

Ziel des neuen 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 ein Vorstandsmitglied ein risikoorientiertes Vergütungsprofil mit einem hohen Anteil an ZOP Optionen und LTI Optionen anstelle von ZOP Aktien und LTI Aktien wählt, und wenn das GMV-Wachstum deutlich über der Unternehmensprognose liegt, der Aktienkurs deutlich steigt und die ambitionierten Ziele für die strategischen ESG-KPIs erreicht werden. Sollte keine Wertschöpfung für die Aktionäre durch einen Anstieg des Aktienkurses erfolgen, würde für dieses Profil nur eine deutlich geringere Vergütung ausgezahlt werden. Das neue Vergütungssystem bietet Flexibilität, um auch weniger risikoorientierten CEO-Profilen mit einer Mischung aus ZOP bzw. LTI Aktien und Optionen und einem entsprechend niedrigeren Vergütungspotential gerecht zu werden. Der gleiche Grundgedanke gilt auch für ordentliche Vorstandsmitglieder.

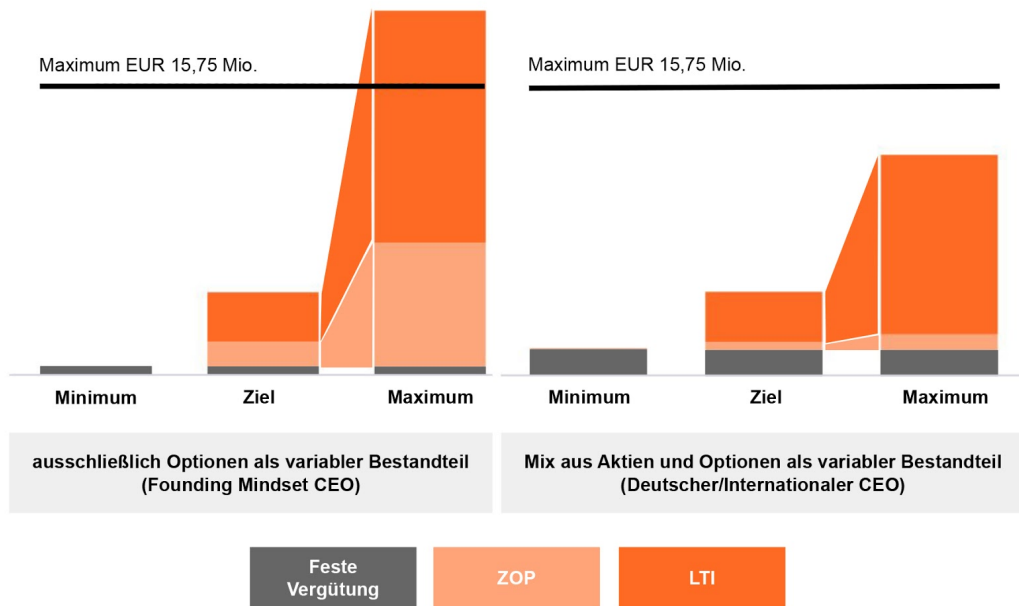
Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob die Auszahlung in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt und auf Basis der anteiligen Beträge für das LTI und der jeweiligen Höchstgrenzen für die variable Vergütung – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 15,75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

Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe der maximalen Vergütung 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.

Vergütungsprofil ordentliches Vorstandsmitglied (illustrativ)



Vergütungsprofil Vorstandsvorsitzender (illustrativ)



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, umfassen.

Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands angemessene und vernünftigerweise entstandene Auslagen (einschließlich Reisekosten), die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Mitglied des Vorstands anfallen, erstattet. Ferner unterhält die ZALANDO SE 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 der ZALANDO SE, z. B. zur Abgeltung von Ansprüchen aus früheren Dienstverträgen und insbesondere aus früheren LTI-Programmen, die durch die Übernahme der neuen Position bei der ZALANDO SE verloren gehen, im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung vereinbaren.

b) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus dem ZOP und dem LTI. Hierbei handelt es sich um virtuelle Programme, die an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft anknüpfen und dadurch zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Aktionäre und einer Förderung des langfristigen Wachstums der ZALANDO SE beitragen. Die variable Vergütung unter dem LTI hängt zudem von dem Erfolg der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Strategie ab und ist daher auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Zudem sieht das LTI ambitionierte ESG-Ziele vor, die einen Anreiz zur nachhaltigen Unternehmensführung schaffen und nachhaltige Unternehmensführung honorieren sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der ZALANDO SE Rechnung tragen.

60 % der Ziel-Gesamtvergütung bestehen aus dem LTI. Die übrigen 40 % können individuell zwischen Festvergütung (festes jährliches Grundgehalt und Nebenleistungen) und ZOP aufgeteilt werden, wobei mindestens 10 % auf die Festvergütung entfallen müssen.

1) Zalando Ownership Plan (ZOP)

Das ZOP besteht aus virtuellen Optionen in Form von sogenannten **ZOP Aktien** und **ZOP Optionen**, die den Mitgliedern des Vorstands jeweils einen Zahlungsanspruch gegen die ZALANDO SE gewähren. Nach Wahl der ZALANDO SE kann der Zahlungsanspruch der Mitglieder des Vorstands auch in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden.

Im Rahmen des ZOP werden den Mitgliedern des Vorstands vierteljährlich ZOP Aktien und ZOP Optionen zugeteilt. Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds und im Rahmen des individuell gewählten Verhältnisses von Festvergütung und ZOP einen jährlichen Zielbetrag in Euro fest (der **Zielbetrag**), der in vierteljährliche Tranchen aufgeteilt wird. Jede Tranche wird dann in eine bestimmte Anzahl an ZOP Aktien und ZOP Optionen umgewandelt. Das ZOP bietet den Mitgliedern des Vorstands die Flexibilität, das Verhältnis von ZOP Aktien (**ZOP Aktien-Verhältnis**) und ZOP Optionen (**ZOP Optionen-Verhältnis**) im Rahmen des ZOP individuell festzulegen (jeweils von 0 % bis 100 %, allerdings in Schritten von 5 %). Die Möglichkeit der Wahl des Verhältnisses aus ZOP Aktien und ZOP Optionen trägt der unterschiedlichen Risikoaffinität der verschiedenen Mitglieder des

Vorstands Rechnung und gewährt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, allen Talentprofilen gerecht zu werden. Die Mitglieder des Vorstands können das ZOP Aktien-Verhältnis und das ZOP Optionen-Verhältnis grundsätzlich jährlich zwischen dem 1. September und dem 14. September (einschließlich) festlegen (**Auswahlfenster**). Das festgelegte ZOP Aktien-Verhältnis und das ZOP Optionen-Verhältnis gelten jeweils für die folgenden quartalsweise Zuteilungen, sofern nicht das jeweilige Vorstandsmitglied während eines Auswahlfensters ein anderes ZOP Aktien-Verhältnis und ZOP Optionen-Verhältnis bestimmt. Bei Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern werden das ZOP Aktien-Verhältnis und das ZOP Optionen-Verhältnis im Anstellungsvertrag festgelegt und können im ersten Auswahlfenster nach Abschluss des Anstellungsvertrags geändert werden.

Das ZOP sieht keine spezifischen Leistungskriterien vor, die von den Mitgliedern des Vorstands erreicht werden müssen. Es handelt sich hierbei um eine aktienbasierte Vergütungskomponente, die als solche an die Aktienkursentwicklung geknüpft ist. Die aktienbasierte Struktur des ZOP trägt zu einer Ausrichtung der Interessen der Mitglieder des Vorstands an denen der Aktionäre der ZALANDO SE an einer Förderung der langfristigen Entwicklung und des Wachstums der ZALANDO SE und der Zalando-Gruppe bei.

Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied für das jeweilige Jahr zu gewährenden ZOP Aktien berechnet sich, in dem der Zielbetrag durch das Produkt aus dem Schlusskurs der Aktie der ZALANDO SE im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse am Tag der Zuteilung (**Zuteilungstag**) (der **Zuteilungskurs**) und einem festen Umrechnungsfaktor von 1,05 geteilt, und das Ergebnis mit dem ZOP Aktien-Verhältnis multipliziert wird.

Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied für das jeweilige Jahr zu gewährenden ZOP Optionen berechnet sich, indem der Zielbetrag durch das Produkt aus dem Zuteilungskurs und einem festen Umrechnungsfaktor von 0,3 geteilt, und das Ergebnis mit dem ZOP Optionen-Verhältnis multipliziert wird.

Der Umrechnungsfaktor spiegelt das unterschiedliche Risiko wieder, das die Mitglieder des Vorstands mit dem jeweiligen Instrument (ZOP Aktien oder ZOP Optionen) eingehen.

Die ZOP Aktien unterliegen keiner Wartezeit, während die ZOP Optionen erst nach einer Wartezeit von zwei Jahren ab dem Zuteilungstag ausübbar sind. Ferner sind ZOP Aktien und ZOP Optionen nur während eines Ausübungszeitraums von drei Jahren (i) nach dem Zuteilungstag im Falle der ZOP Aktien und (ii) nach Ablauf der Wartezeit im Falle der ZOP Optionen ausübbar. Die Dauer des Ausübungszeitraums kann bei ZOP Aktien abweichen, sofern dies erforderlich ist, um etwaigen ausländischen regulatorischen Besonderheiten, die für ein Mitglied des Vorstands gelten, zu entsprechen.

Die ZOP Aktien gewähren den Mitgliedern des Vorstands einen Zahlungsanspruch gegen die Gesellschaft in Höhe der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Aktie der ZALANDO SE im Xetra-Handel an der Frankfurter

Wertpapierbörse zum Zeitpunkt der Ausübung der ZOP Aktien und einem Ausübungspreis von EUR 1,00 je ausgeübter ZOP Aktie.

Die ZOP Optionen gewähren den Mitgliedern des Vorstands einen Zahlungsanspruch gegen die Gesellschaft in Höhe der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Aktie der ZALANDO SE im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zum Zeitpunkt der Ausübung der ZOP Optionen und dem Zuteilungskurs.

Die ZALANDO SE ist nach eigenem Ermessen berechtigt, anstelle einer Barzahlung Aktien der ZALANDO SE an das jeweilige Vorstandsmitglied auszugeben.

Der Zahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds ist auf 200 % des Zuteilungskurses je ZOP-Aktie und auf 250 % des Zuteilungskurses je ZOP Option begrenzt.



2) Langfristiges Anreizprogramm (LTI)

Grundzüge des LTI

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

Die Höhe der variablen Vergütung unter dem LTI knüpft an die Entwicklung des Gross Merchandise Volume (Brutto-Warenvolumen) der Gesellschaft als Leistungskriterium an und hängt zudem von der Erreichung bestimmter ESG-Ziele ab, die in Form eines Modifiers berücksichtigt werden. Das LTI bietet den Mitgliedern des Vorstands die Flexibilität, das Verhältnis von LTI Aktien (**LTI Aktien-Verhältnis**) und LTI Optionen (**LTI- Optionen-Verhältnis**) individuell bestimmen können. Die freie Wahl des Verhältnisses von LTI Aktien und LTI Optionen trägt der unterschiedlichen Risikoaffinität verschiedener Mitglieder des Vorstands Rechnung – ein höheres Verhältnis von LTI Optionen für ein stärker risikoorientiertes Vergütungsprofil – und gibt dem Aufsichtsrat die Flexibilität,

allen Talentprofilen gerecht zu werden. Mindestens 50 % des Zuteilungsbetrags müssten jedoch in LTI Optionen gewährt werden, um die langfristige Ausrichtung der Mitglieder des Vorstands zu incentivieren. Das LTI Aktien-Verhältnis und das LTI Optionen-Verhältnis werden im Anstellungsvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt.

Die Ausgestaltung des LTI als aktienbasierte Vergütung trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre bei und fördert und belohnt zudem eine langfristige und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Die Einbeziehung von ESG-Zielen setzt zudem Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der ZALANDO SE.

Im Rahmen des LTI werden den Vorstandsmitgliedern LTI Aktien und LTI Optionen im Wege einer einmaligen Zuteilung für die gesamte Laufzeit ihres Anstellungsvertrags gewährt (sequentieller Plan). Hierfür legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielwert in Euro als Zuteilungswert (der **Zuteilungswert**) fest.

Die Anzahl der dem einzelnen Vorstandsmitglied zu gewährenden LTI Aktien ergibt sich, indem der Zuteilungswert durch das Produkt aus dem 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 aus dem Zuteilungskurs 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 ausübbareren LTI Aktien und LTI Optionen hängt davon ab, inwieweit das angestrebte Brutto-Warenvolumen (**GMV**) der ZALANDO SE sowie bestimmte, vorab festgelegte ESG-Ziele während der Laufzeit des Anstellungsvertrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds (**Performance Periode**) erreicht werden. Dazu wird in einem ersten Schritt der Grad der Erreichung eines GMV-Zielwerts (in Prozent) am Ende der Performance Periode ermittelt. In einem zweiten Schritt berücksichtigt der Aufsichtsrat über eine sogenannten Modifier von zwischen -20 %-Punkten und 0 %-Punkten die Zielerreichung bestimmter, vorab festgelegter ESG-Ziele. Die sich hieraus ergebende Gesamtzielerreichung, die zwischen 0 % und 125 % liegen kann, definiert den Prozentsatz der Anzahl der LTI Aktien und LTI Optionen, die am Ende einer Wartezeit von vier Jahren (die **Wartezeit**) ausübbar sind. Die LTI Aktien gewähren dem jeweiligen Vorstandsmitglied einen Zahlungsanspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Aktie der ZALANDO SE 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. Die LTI Optionen gewähren dem jeweiligen Vorstandsmitglied einen Zahlungsanspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Aktien der ZALANDO SE im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse zum Zeitpunkt der Ausübung der LTI Optionen und dem Zuteilungskurs.

Die Gesellschaft ist nach eigenem Ermessen berechtigt, anstelle einer Barzahlung Aktien der ZALANDO SE an das jeweilige Vorstandsmitglied ausgeben. LTI Aktien und LTI Optionen können erst nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden. Ferner können LTI Aktien und LTI Optionen nur innerhalb eines festen Ausübungszeitraums von drei Jahren nach Ablauf der Wartezeit 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.

Der Zahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds ist auf 200 % des Zuteilungskurses je LTI Aktie und auf 250 % des Zuteilungskurses je LTI Option begrenzt.

Leistungskriterien des LTI und Ermittlung der Gesamtzielerreichung

Die Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTI wird (i) auf der Grundlage der Entwicklung des GMV der ZALANDO SE als dem wichtigsten Leistungsparameter im Rahmen der langfristigen Strategie des Unternehmens während der Performance Periode und (ii) unter Berücksichtigung der Erreichung bestimmter ESG-Ziele mittels eines Modifier von zwischen -20 %-Punkten und 0 %-Punkten ermittelt.

- **Brutto-Warenvolumen (GMV) der ZALANDO SE**

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 SE während der Performance Periode. Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Performance Periode einen Zielwert (in Prozent) für das GMV CAGR fest, der am Ende der Performance Periode erreicht werden soll, und der zu einer Zielerreichung (die **GMV-Zielerreichung**) von 100 % führt. Der Aufsichtsrat legt ferner einen Minimalwert fest, der zu einer GMV-Zielerreichung von 50 % führt (Hurdle), und einen Maximalwert, der zu einer GMV-Zielerreichung von 125 % führt. Eine GMV-Zielerreichung über 125 % ist nicht möglich. Fällt die GMV-Zielerreichung unter 50 %, beträgt die Anzahl der ausübenden LTI Aktien und LTI Optionen 0.

Auf Basis der festgelegten Zielwerte stellt der Aufsichtsrat am Ende der jeweiligen Performance Periode die GMV-Zielerreichung fest.

- **ESG-Ziele**

Um einen nachhaltigen und langfristigen Erfolg der ZALANDO SE zu gewährleisten, definiert der Aufsichtsrat für jede Performance Periode ambitionierte, messbare und transparente ESG-Ziele auf Basis der ESG-Strategie der ZALANDO SE. 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 „do.More Strategie“ der

ZALANDO SE, die die jährliche Reduktion von Emissionen und die Nutzung von erneuerbaren Energien anstrebt.

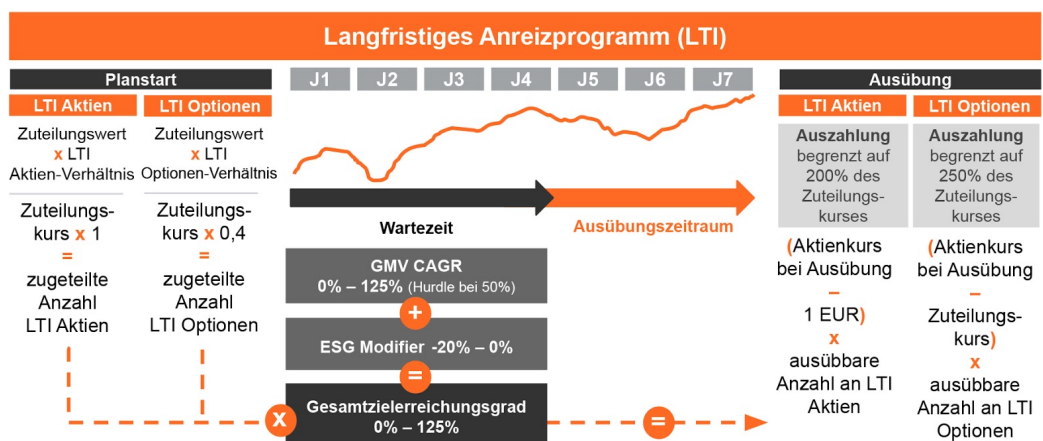
Die festgelegten ESG-Ziele werden im Rahmen eines Modifier berücksichtigt, der zu zwischen -20 %-Punkten und 0 %-Punkten Abzug von der GMV-Zielerreichung führt (der **Modifier**). Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat für sämtliche definierten ESG-Ziele einen Zielwert, der bis zum Ende der Performance Periode zu erreichen ist, sowie einen Minimalwert für jedes ESG-Ziel fest. Ferner definiert der Aufsichtsrat Zielkorridore zwischen dem Zielwert und dem Minimalwert, die zu einer bestimmten Zielerreichung führen, und legt die Gewichtung der ESG-Ziele innerhalb des Modifier fest.

- Nach Ablauf der Performance Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für jedes ESG-Ziel (in Prozent) und die Gesamtzielerreichung aller ESG-Ziele auf der Basis der festgelegten Gewichtung, die einem Modifier von zwischen -20 %-Punkten und 0 %-Punkten entspricht.

Der **Gesamtzielerreichungsgrad** (in Prozent), der die die Gesamtzahl der ausübbareren LTI Aktien und LTI Optionen bestimmt, ermittelt sich durch Anwendung des Modifier auf die GMV-Zielerreichung, wodurch eine Verringerung der GMV-Zielerreichung von bis zu -20 % ergeben werden kann.

Die finale Anzahl an ausübbareren LTI Aktien und LTI Optionen ergibt sich aus dem Produkt der ursprünglichen Anzahl an LTI Aktien und LTI Optionen und dem Gesamtzielerreichungsgrad (in %).

Der Aufsichtsrat kann beschließen, dass neben dem bestehenden Leistungskriterium des GMV der ZALANDO SE zukünftige LTI-Pläne entweder EBIT oder Umsatz der ZALANDO SE (in Übereinstimmung mit der Strategie der Gesellschaft und den an den Kapitalmarkt kommunizierten Prognosen) als zweites finanzielles Leistungskriterium vorsehen. Wenn ein zweites finanzielles Leistungskriterium neben dem GMV verwendet wird, wird dies im Vergütungsbericht offengelegt.



5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands der ZALANDO SE werden für die Dauer ihrer Bestellung geschlossen.

a) Vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags

Im Falle des Widerrufs eines Vorstandsmitglieds gemäß § 84 Abs. 3 AktG ist die Gesellschaft berechtigt, den Anstellungsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 und Abs. 2 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 ZOP und des LTI sehen Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags infolge eines Kontrollwechsels vor. Die Planbedingungen des LTI enthalten jedoch eine Regelung, 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 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 dauernden Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit Ablauf des Kalendervierteljahrs, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

6. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Werden mit den Vorstandsmitgliedern für die Zeit nach ihrem Ausscheiden Wettbewerbsverbote vereinbart und zahlt die ZALANDO SE 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. Nebentätigkeiten von Mitgliedern des Vorstandes

Die Vergütung aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten wird auf die Festvergütung 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 der ZALANDO SE, wesentliche Änderungen der zugrunde liegenden Rechnungslegungsvorschriften oder steuerlicher Regelungen, Naturkatastrophen, Pandemien oder vergleichbare Ereignisse umfassen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung auch, inwieweit die ZALANDO SE, die Aktionäre und die Arbeitnehmer 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.