

Entsprechenserklärung gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex (§ 161 Aktiengesetz)

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Jumia Technologies AG (die "**Gesellschaft**") erklären gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

Die letzte Konformitätserklärung wurde am 22. Dezember 2020 abgegeben. Seitdem hat die Gesellschaft die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, der durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 20 März 2020 in Kraft getreten ist (der "**Kodex 2020**"), befolgt, und die Gesellschaft beabsichtigt, diesen mit Ausnahme des Folgenden auch in Zukunft zu folgen:

- F.2 des Kodex 2020

In F.2 empfiehlt der Kodex 2020, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht innerhalb von 90 Tagen nach dem Ende des Geschäftsjahrs und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen innerhalb von 45 Tagen nach dem Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich zu machen. Die Gesellschaft ist in keinem regulierten Markt in Deutschland börsennotiert, sondern nur an der New York Stock Exchange ("**NYSE**"). Die Gesellschaft hat die gesetzlichen Auflagen bezüglich der Finanzberichterstattung gemäß den deutschen Gesetzen und den Zulassungsbedingungen der NYSE erfüllt und wird diese erfüllen. Die Einhaltung der engeren Veröffentlichungszeiträume gemäß dem Kodex 2020 bezüglich aller Jahresabschlüsse würde derzeit jedoch die Kosten im Hinblick auf finanzielle und personelle Ressourcen erhöhen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat halten dies nicht für angemessen, auch unter Berücksichtigung der US-amerikanischen Marktgepflogenheiten und des begrenzten zusätzlichen Wertes für die Anleger.

- G.3 des Kodex 2020, zweiter Teil des ersten Satzes

Gemäß der Empfehlung im zweiten Teil des ersten Satzes in G.3 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat die Zusammensetzung seiner geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen offenlegen, die zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen herangezogen wird. Die Zusammensetzung dieser Vergleichsgruppe für Vergütungszwecke wurde in der Vergangenheit nicht offengelegt, und der Aufsichtsrat beabsichtigt nicht, dies in Zukunft zu tun, weil seiner Ansicht nach eine solche Offenlegung den Anlegern nicht nützen würde, jedoch zu Wettbewerbsnachteilen führen könnte.

- G.4 des Kodex 2020

Gemäß der Empfehlung G.4 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen. In der Vergangenheit hat der Aufsichtsrat bei der Bestimmung einer angemessenen Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder die Vergütung bestimmter Ebenen des oberen Führungskreises berücksichtigt. Er hat jedoch keinen vertikalen Vergleich bezüglich der Gesamtvergütung angestellt und, wegen der heterogenen Beschaffenheit der Belegschaft, die aus dem Geschäftsmodell der Gesellschaft resultiert, die Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft insgesamt bewertet. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, diese Praxis künftig zu ändern

und bezüglich der Vergütung der Belegschaft insgesamt einen vertikalen Vergleich anzustellen sowie im Einklang mit den Berichtspflichten gemäß deutschem Recht darüber zu berichten.

- G.7 des Kodex 2020, erster Satz

Gemäß der Empfehlung G.7 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen.

Der größte Teil der variablen Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands sind Aktienoptionen, die generell mit Aktien der Gesellschaft bedient werden. Folglich würden unsere Vorstandsmitglieder, wenn diese Aktienoptionen ausgeübt würden, in gleicher Weise wie unsere Aktionäre voll an der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft (verkörpert durch American Depositary Shares) partizipieren. Insofern können Leistungskriterien nur in dem Maße berücksichtigt werden wie sie in den entsprechenden Programmen oder den Zuteilungsvereinbarungen gemäß diesen Programmen bestimmt sind.

Vier der sieben Aktienprogramme der Gesellschaft, die im Jahr 2021 und vorher aufgelegt wurden, enthalten Leistungskriterien, nämlich eine Zielwachstumsrate für das Bruttowarenvolumen der Jumia-Gruppe. Das ist der Fall beim *Stock Option Program 2019*, beim *Stock Option Program 2020*, beim *Stock Option Program 2021* und, bezüglich der Vorstandsvergütung gemäß dem Programm, beim *Virtual Restricted Stock Unit Program 2021*. Außerdem kann der Aufsichtsrat bei jedem Programm zusätzliche Performance-Ziele für die einzelnen Zuteilungen von Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands festlegen. Hinsichtlich der Aktienoptionsprogramme bezieht sich das Performance-Ziel auf den Vierjahreszeitraum bis zu dem Zeitpunkt, an dem Optionen zum ersten Mal ausgeübt werden können, und beabsichtigt der Aufsichtsrat nicht, für jedes weitere Geschäftsjahr Performance-Ziele festzulegen. Bezüglich des *Virtual Restricted Stock Unit Program 2021* wird das Performance-Ziel für die Vorstandsmitglieder für jedes jährliche Vesting festgesetzt, weshalb der Aufsichtsrat auch keine Performance-Ziele für jedes weitere Geschäftsjahr festlegen wird.

Die anderen drei Anreizprogramme sehen keine Performance-Ziele vor. Das *Option Program 2016* ist ein Alt-Programm, das bestimmte Ausübungsbedingungen festlegt (z. B. Cliff-Zeiträume, Rentabilitätsziele oder Ausstiegsbedingungen), jedoch keine mehrjährige Bewertungsgrundlage. Das *Virtual Restricted Stock Unit Program 2019* sowie das *Virtual Restricted Stock Unit Program 2020* ergänzen das in dem jeweiligen Jahr eingeführte Aktienoptionsprogramm und sehen beide einen Vesting-Zeitraum von einem Jahr vor, sofern nicht in der Zuteilungsvereinbarung ein längerer Zeitraum bestimmt ist. Es gelten keinen Performance-Ziele, da wir der Ansicht sind, dass wir als internationales Unternehmen solche ergänzenden kurzfristigen variablen Bestandteile benötigen, um kompetente und engagierte Personen anzuziehen und zu binden.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, auf der Grundlage des neuen, im Jahr 2021 eingeführten Vergütungssystems auch im kommenden Jahr Performance-Ziele auf Basis des Bruttowarenvolumens der Jumia-Gruppe einzusetzen, weil er dieses für den wesentlichen Leistungsindikator für das Wachstum des Geschäfts der Jumia hält.

- G.9 des Kodex 2020

Gemäß der Empfehlung G.9 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat nach Ablauf jedes Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteile festlegen, wobei die Zielerreichung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein soll. Wie bereits im Einzelnen zu G.7 beschrieben, werden Performance-Ziele nur in den Aktienoptionsprogrammen der Gesellschaft festgelegt, und in Bezug auf den Vorstand in dem *Virtual Restricted Stock Unit Program*. Die gemäß diesen Programmen gewährten oder zu gewährenden Optionen und/oder Restricted Stock Units sind noch nicht unverfallbar geworden, sodass der Aufsichtsrat die Zielerreichung diesbezüglich noch nicht bewertet hat. Der Aufsichtsrat beabsichtigt jedoch, ab dem Jahr 2020 den Grad der Zielerreichung, soweit zutreffend, entsprechend dem relevanten Performance-Zeitraum für die Optionen und/oder Restricted Stock Units zu bestimmen. Über den Grad der Zielerreichung wird gemäß den anwendbaren deutschen Gesetzen in nachvollziehbarer Weise berichtet.