

1.3 Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Eigenschaften des Vergütungssystems und die Vergütung für die einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglieder unseres Vorstands und Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG (Aktiengesetz) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

1.3.1 Einführung

Zalando's Geschichte als gründergeführtes Unternehmen hat 2008 in einer Berliner Wohnung mit dem Verkauf von Flip-Flops angefangen. Aus dem Start-up wurde schnell eine führende Online-Destination für Mode- und Lifestyle in Europa mit mehr als 50 Millionen aktiven Kund*innen. Diesen Erfolg verdanken wir unserer Unternehmenskultur und dem damit verbundenen Unternehmergeist. Auch das Vergütungssystem für unseren Vorstand spiegelt das Prinzip "act like an owner" stets wider. Zalando's Vergütungssystem hat sich gleichzeitig immer weiterentwickelt, um den Anforderungen unserer Stakeholder*innen gerecht zu werden, Talente zu gewinnen und zu halten und sich an ein wandelndes Umfeld anzupassen.

Wie im letztjährigen Vergütungsbericht dargelegt, hat der Aufsichtsrat Anpassungen des Vergütungssystems für den Vorstand vorgeschlagen, die der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt wurden. Die Anpassungen orientieren sich an der gängigen Marktpraxis und greifen wertvolle Anregungen von Aktionär*innen und Stimmrechtsberater*innen auf. Sie stellen zudem sicher, dass die Vergütungsstruktur die Umsetzung der Geschäftsstrategie weiter fördert. Gleichzeitig bleiben die charakteristischen unternehmerischen Elemente erhalten, die für den langfristigen Erfolg des Unternehmens von grundlegender Bedeutung sind. Das überarbeitete Vergütungssystem für den Vorstand (Vergütungssystem 2024) wurde von der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 mit einer großen Zustimmung von 92,23 % gebilligt. Dies war eine weitaus größere Mehrheit als bei dem vorherigen Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit 72,27 % der Stimmen gebilligt worden war (Vergütungssystem 2021). Das Vergütungssystem 2024 gilt für alle ab dem 18. Mai 2024 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge.

Die Investor*innen schätzten es, dass die Rückmeldungen insbesondere bei der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 einbezogen wurden. Vorbehalte gab es jedoch hinsichtlich der Frage, wie lange eine Anpassung aller Vorstandsanstellungsverträge an die Bestimmungen des Vergütungssystems 2024 dauern würde. Insbesondere die Mitgründer und damaligen Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider hatten neue Anstellungsverträge für einen Zeitraum von vier Jahren, beginnend am 1. Dezember 2023, abgeschlossen, die noch unter das Vergütungssystem 2021 fielen. Um diese Bedenken von Investor*innen auszuräumen, war unser Aufsichtsrat bestrebt, die Vorstandsanstellungsverträge möglichst schnell von dem Vergütungssystem 2021 auf das Vergütungssystem 2024 umzustellen.

Diese Umstellung wurde erfolgreich abgeschlossen. Im Geschäftsjahr 2024 wurde der Anstellungsvertrag unseres Vorstandsmitglieds Dr. Astrid Arndt (CPO) um weitere vier Jahre verlängert. Die Anstellungsverträge unserer Vorstandsmitglieder David Schröder (Co-CEO) und David Schneider (Mitgründer) wurden mit dem Wechsel ihrer Rollen im Vorstand auf das Vergütungssystem 2024 umgestellt (weitere Einzelheiten sind nachstehendem Abschnitt Änderungen der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2024 zu entnehmen). Der Anstellungsvertrag unseres Mitgründers und Co-CEOs Robert Gentz wurde mit rechtlicher Wirkung vom 1. Januar 2025 ebenfalls auf das Vergütungssystem 2024 umgestellt. Der Anstellungsvertrag unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck, der letzte verbliebene Anstellungsvertrag unter dem Vergütungssystem 2021, ist mit Ende ihrer Amtszeit am 28. Februar 2025 ausgelaufen. Er wurde nicht verlängert, da Dr. Sandra Dembeck nach Ende ihrer regulären Amtszeit auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems 2024

Das Vergütungssystem 2024 beruht auf dem bisherigen Vergütungssystem 2021 mit den folgenden wichtigen Neuerungen:

Das Vergütungssystem für den Vorstand

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

*) Änderungen am bisherigen System sind **fett** gedruckt

Zwei wesentliche Änderungen sind hervorzuheben. Die erste besteht darin, dass der frühere Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021) durch das Zalando Growth Incentive 2024 (ZGI 2024) ersetzt wurde, wodurch erstmals finanzielle Ziele in den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil einfließen. Das ZGI 2024 ist ein marktüblicher Vergütungsbestandteil mit kurzfristiger Anreizwirkung, der an die Erreichung jährlicher finanzieller Ziele gekoppelt ist und in bar ausgezahlt wird. Um die unternehmerische Kultur weiter zu fördern, ist der Vorstand dazu verpflichtet, 50 % der Nettoauszahlungen im Rahmen des ZGI 2024 in Zalando-Aktien mit einer Haltefrist von einem Jahr zu reinvestieren. Durch die Einführung des ZGI 2024 haben die Vorstandsmitglieder keine Möglichkeit mehr, den Mix von Vergütungsinstrumenten während ihrer Amtszeit anzupassen. Die zweite wesentliche Änderung war die Umstellung der Zuteilung des Long-Term Incentive (LTI) vom bisherigen sequenziellen auf ein jährliches Modell. So soll eine Angleichung der Anreizstruktur unter den Vorstandsmitgliedern erfolgen und mehr Transparenz hinsichtlich der Vergütungsniveaus geschaffen werden.

Änderungen der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2024

Die Zusammensetzung des Vorstands ist im Geschäftsjahr 2024 unverändert geblieben.

Unsere CPO 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. Ihr Anstellungsvertrag wurde entsprechend verlängert. Darüber hinaus wurden die Zuständigkeiten innerhalb des Vorstands angepasst, um die erfolgreiche Umsetzung unserer Ökosystem-Strategie sicherzustellen. 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 leitet weiter die People & Organisation (P&O) Teams und verantwortet eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur. Daneben hat sie zusätzliche zentrale Unternehmensfunktionen übernommen, um die Basis für die erfolgreiche Umsetzung unserer Ökosystem-Strategie zu schaffen. David Schneider, David Schröder und Dr. Astrid Arndt haben neue Anstellungsverträge abgeschlossen, die ihre veränderten Aufgaben innerhalb des Vorstands abbilden.

Die Zusammensetzung unseres Aufsichtsrats hat sich im Berichtsjahr nicht geändert. Für Einzelheiten zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner verschiedenen Ausschüsse verweisen wir auf [2.5 Erklärung zur Unternehmensführung](#).

1.3.2 Die Vergütungssysteme 2024 und 2021

Mit dem am 18. Mai 2024 in Kraft getretenen aktuellen Vergütungssystem wird das bisherige, seit dem 1. Juni 2021 geltende Vergütungssystem (Vergütungssystem 2021) grundlegend weiterentwickelt.

Konzeption der Vergütungssysteme 2024 und 2021

Die Vergütungssysteme 2024 und 2021 sind beide so konzipiert, dass sie wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen langfristigen Entwicklung der Zalando-Gruppe beitragen. Sie stellen eine angemessene und marktübliche Vergütung für die Vorstandsmitglieder sicher, um die zur Erreichung unserer strategischen Ambitionen erforderlichen Talente zu gewinnen und zu halten. Die Vergütung basiert auf Leistungszielen und berücksichtigt unseres Erachtens in angemessener Weise die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Diesbezüglich gehen wir davon aus, dass sich die Handlungen der Vorstandsmitglieder an den Interessen der Aktionär*innen orientieren, was z. B. bedeutet, dass die variable Vergütung im Falle eines Rückgangs des Aktienkurses nicht oder in deutlich geringerer Höhe bzw. im Falle eines moderaten Anstiegs des Aktienkurses in moderater Höhe ausgezahlt wird. Die feste Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG)-Zielen in die Vergütungsstruktur fördert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln. Die allgemeine Struktur ist auf die Förderung einer von echter Verantwortungsübernahme und Teilhabe geprägten unternehmerischen Kultur im Vorstand und im gesamten Unternehmen ausgerichtet.

Mit den Neuerungen im Vergütungssystem 2024 soll die Erreichung dieser Ziele noch besser gefördert werden. Das neue System berücksichtigt die Marktpraxis, greift die von Aktionär*innen und Stimmrechtsberater*innen auf der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 sowie von Investoren während der Governance Roadshow des Aufsichtsratsvorsitzenden im Januar 2024 vorgebrachten Anregungen auf und gewährleistet zudem die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Darüber hinaus stellen die Anpassungen nach Auffassung des Aufsichtsrats sicher, dass die Vergütung die Umsetzung der Geschäftsstrategie weiter fördert. Gleichzeitig bleiben die charakteristischen unternehmerischen Elemente erhalten, die Zalando zu dem erfolgreichen Unternehmen gemacht haben, das es heute ist.

Das Vergütungssystem 2024 umfasst im Einzelnen die folgenden Bestandteile:

Vergütungssystem 2024 – Übersicht

Feste Vergütungsbestandteile

Grundgehalt	Zahlung in monatlichen Raten
Nebenleistungen	Firmenwagen, Zuschuss zur Krankenversicherung, Spesenübernahme, Mitarbeitergutscheine, D&O-Versicherung, Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung

Variable Vergütungsbestandteile

Zalando Growth Incentive 2024 (ZGI 2024)	Struktur	In bar ausgezahlte, kurzfristige variable Vergütungskomponente mit der Verpflichtung, 50 % der Nettoauszahlungen in Aktien der Gesellschaft mit einer Mindesthaltedauer von einem Jahr zu investieren
	Zuteilung	Jährlich
	Leistungsziele	Je nach Zielerreichung Auszahlung von 0–200 % des Zielwerts, Leistungskriterien beziehen sich auf den Umsatz der Zalando-Gruppe während eines Leistungszeitraums von einem Geschäftsjahr
	Höchstgrenze	200 % des Zielwerts
Rolling Long-Term Incentive 2024 (LTI 2024)	Struktur	Aktienbasierter langfristiger Vergütungsbestandteil bestehend aus virtuellen Optionen (LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen) mit einem festen Verhältnis von 25 % LTI 2024-Aktien und 75 % LTI 2024-Optionen. Die LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen sind nach Wahl des Unternehmens in Aktien des Unternehmens oder bar zu begleichen.
	Zuteilung	Jährlich
	Wartefrist	Vier Jahre
	Leistungsziele	Abhängig von der Erreichung der Leistungsziele innerhalb eines Leistungszeitraums von drei Jahren kann die Zahl der LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen zwischen 0 % und 125 % der Anzahl ursprünglich innerhalb einer jährlichen Tranche zugeteilten LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen betragen
		Bruttowarenvolumen der Zalando-Gruppe (Förderung kontinuierlichen Wachstums des Geschäfts des Unternehmens)
		Bereinigtes EBIT der Zalando-Gruppe als Prozentsatz des Umsatzes (Förderung des profitablen Wachstums des Geschäfts des Unternehmens)
		ESG-Ziele werden anhand eines Modifiers mit einem Faktor von 0,8 bis 1,2 berücksichtigt (Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung)
	Ausübungszeitraum	Drei Jahre
	Ausübungspreis	LTI 2024-Aktien – 1,00 EUR LTI 2024-Optionen – Aktienkurs bei Zuteilung
	Aktienkurshöchstgrenze	LTI 2024-Aktien – 200 % des Aktienkurses bei Zuteilung LTI 2024-Optionen – 250 % des Aktienkurses bei Zuteilung

Weitere Regelungen

Maximalvergütung	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr in Höhe von 15,75 Mio. EUR für jeden der beiden Co-CEOs und in Höhe von 10,5 Mio. EUR für jedes ordentliche Mitglied des Vorstands
Malus- und Clawback-Regelungen	Recht des Aufsichtsrats zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung variabler Vergütung im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes gegen gesetzliche Pflichten oder interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schweren Compliance-Verstoßen; Recht des Aufsichtsrats zur Rückforderung variabler Vergütung im Falle einer zu Unrecht erfolgten Auszahlung aufgrund falscher Angaben
Abfindungsobergrenze	Abfindungszahlungen dürfen das Zweifache der jährlichen Vergütung nicht überschreiten und nicht höher als die Vergütung sein, die für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zahlbar gewesen wäre
Kontrollwechsel	Keine Zahlungen im Falle einer frühzeitigen Beendigung der Tätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels; Recht auf Annullierung nicht ausgeübter unverfallbarer LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen gegen Ausgleichszahlung im Falle eines Kontrollwechsels

Die folgende Übersicht zeigt die Bestandteile des Vergütungssystems 2021:

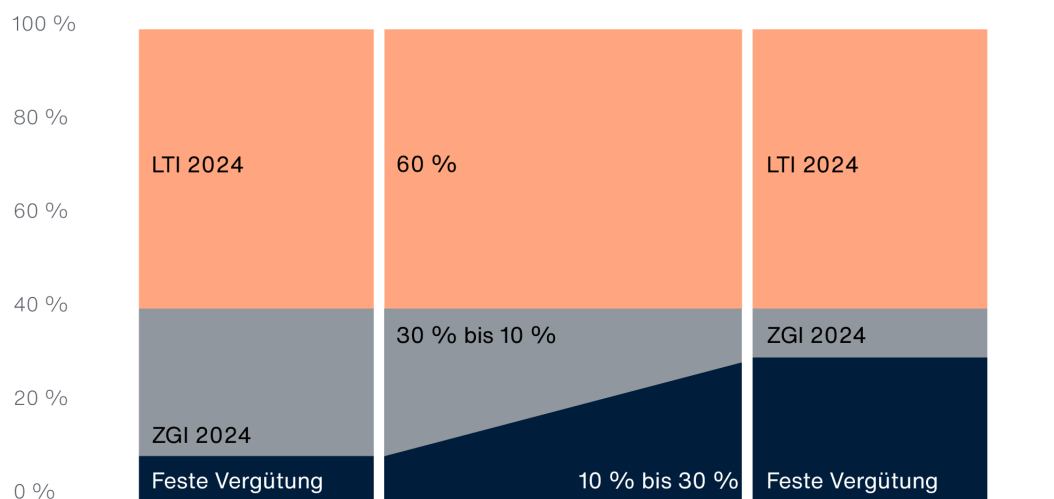
Vergütungssystem 2021 – Übersicht

Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	Zahlung in monatlichen Raten	
Nebenleistungen	Firmenwagen, Zuschuss zur Krankenversicherung, Spesenübernahme, Mitarbeitergutscheine, D&O-Versicherung, Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung	
Variable Vergütungsbestandteile		
Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021)	Struktur	Aktienbasierter Vergütungsbestandteil bestehend aus virtuellen Optionen (ZOP 2021-Aktien und ZOP 2021-Optionen) mit freier Wahl des Verhältnisses von ZOP 2021-Optionen zu ZOP 2021-Aktien. Die ZOP 2021-Aktien und ZOP 2021-Optionen sind nach Wahl des Unternehmens in Aktien des Unternehmens oder bar zu begleichen.
	Zuteilung	Vierteljährliche Zuteilung
	Wartefrist	ZOP 2021-Aktien – keine Wartefrist ZOP 2021-Optionen – zweijährige Wartefrist
	Ausübungszeitraum	Drei Jahre
	Ausübungspreis	ZOP 2021-Aktien – 1,00 EUR ZOP 2021-Optionen – Aktienkurs bei Zuteilung
	Aktienkursobergrenze	ZOP 2021-Aktien – 200 % des Aktienkurses bei Zuteilung ZOP 2021-Optionen – 250 % des Aktienkurses bei Zuteilung
	Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)	Struktur
Zuteilung		Einmalige Zuteilung zu Beginn des Anstellungsvertrags
Wartefrist		Vier Jahre
Leistungsziele		Abhängig von der Erreichung der Leistungsziele während eines Leistungszeitraums, der der Dauer des Anstellungsvertrags entspricht, kann die Zahl der LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen zwischen 0 % und 125 % der Anzahl der zu Beginn des Plans ursprünglich zugeteilten LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen betragen
		Bruttowarenvolumen der Zalando SE (Förderung kontinuierlichen Wachstums des Geschäfts des Unternehmens)
		Optional: zusätzliches finanzielles Ziel, entweder bereinigtes EBIT oder Umsatz der Zalando SE
		ESG-Ziele werden anhand eines Modifier berücksichtigt (Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung), was zu einer Verringerung der Auszahlung von 0 bis 20 Prozentpunkten führen kann
Ausübungszeitraum		Drei Jahre
Ausübungspreis		LTI 2021-Aktien – 1,00 EUR LTI 2021-Optionen – Aktienkurs bei Zuteilung
Aktienkursobergrenze		LTI 2021-Aktien – 200 % des Aktienkurses bei Zuteilung LTI 2021-Optionen – 250 % des Aktienkurses bei Zuteilung
Weitere Regelungen		
Maximalvergütung	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr in Höhe von 15,75 Mio. EUR für jeden der beiden Co-CEOs und in Höhe von 10,5 Mio. EUR für jedes ordentliche Mitglied des Vorstands	
Malus- und Clawback-Regelungen	Recht des Aufsichtsrats zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung variabler Vergütung im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes gegen gesetzliche Pflichten oder interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schweren Compliance-Verstoßen; Recht des Aufsichtsrats zur Rückforderung variabler Vergütung im Falle einer zu Unrecht erfolgten Auszahlung aufgrund falscher Angaben	
Abfindungsobergrenze	Abfindungszahlungen dürfen das Zweifache der jährlichen Vergütung nicht überschreiten und nicht höher als die Vergütung sein, die für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zahlbar gewesen wäre	
Kontrollwechsel	Keine Zahlungen im Falle einer frühzeitigen Beendigung der Tätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels; Recht auf Annullierung nicht ausgeübter unverfallbarer LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen gegen Ausgleichszahlung im Falle eines Kontrollwechsels	

Zusammensetzung der Vergütung

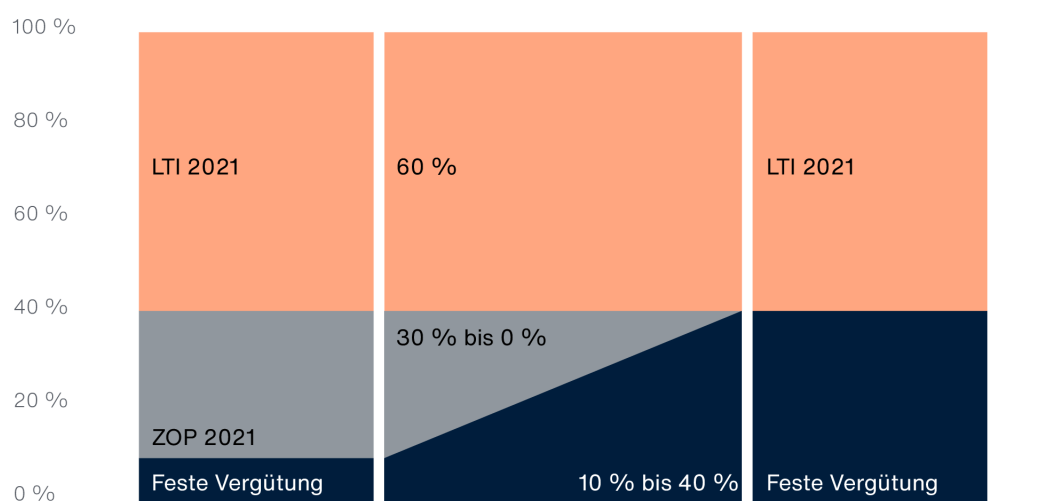
Im Vergütungssystem 2024 setzt sich die Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen: Die Festvergütung hat einen Anteil von ca. 10 % bis ca. 30 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Sie besteht aus dem Grundgehalt und Nebenleistungen (letztere in Höhe von bis zu ca. 1 % der Ziel-Gesamtvergütung). Das ZGI 2024 hat einen Anteil von ca. 10 % bis ca. 30 % und das LTI 2024 einen Anteil von ca. 60 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Diese Struktur soll dem Aufsichtsrat von Zalando die Flexibilität geben, unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Angemessenheit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der derzeitigen und zukünftigen Vorstandsmitglieder hinsichtlich der Vergütungsstruktur eingehen zu können.

Vergütungssystem 2024: Zusammensetzung in % der Ziel-Gesamtvergütung



Im Vergütungssystem 2021 besteht die Ziel-Gesamtvergütung für Vorstandsmitglieder zu 60 % aus dem LTI 2021. Die Aufteilung der verbleibenden 40 % ist je nach persönlichen Gegebenheiten und Präferenzen flexibel. Dabei entfallen mindestens 10 % und höchstens 40 % der Ziel-Gesamtvergütung auf die festen Vergütungsbestandteile (d. h. Grundgehalt zuzüglich Nebenleistungen). Dementsprechend macht der ZOP 2021 zwischen 0 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung aus, mit entsprechenden Abstrichen bei den festen Vergütungsbestandteilen.

Vergütungssystem 2021: Zusammensetzung in % der Ziel-Gesamtvergütung



Festsetzung einer angemessenen Vergütung

Der Aufsichtsrat setzt die Vorstandsvergütung gemäß § 87 Abs. 1 AktG fest. Zur Beurteilung, ob die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder der Marktpraxis entspricht, führt der Aufsichtsrat einen Vergleich mit der Vergütung durch, die an die Vorstandsmitglieder einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen gezahlt wird. Dabei werden die Marktposition (einschließlich Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Größe und Land) sowie die allgemeine Finanzlage berücksichtigt. Um eine angemessene Vorstandsvergütung zu gewährleisten, betrachtet der Aufsichtsrat des Weiteren das Vergütungs-niveau der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur im Unternehmen herrschenden Vergütungsstruktur. Zur Entwicklung des Vergütungssystems sowie zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung ziehen der Aufsichtsrat und sein Vergütungsausschuss grundsätzlich eine*n externe*n Vergütungsexpert*in hinzu.

Anwendung der Vergütungssysteme 2024 und 2021

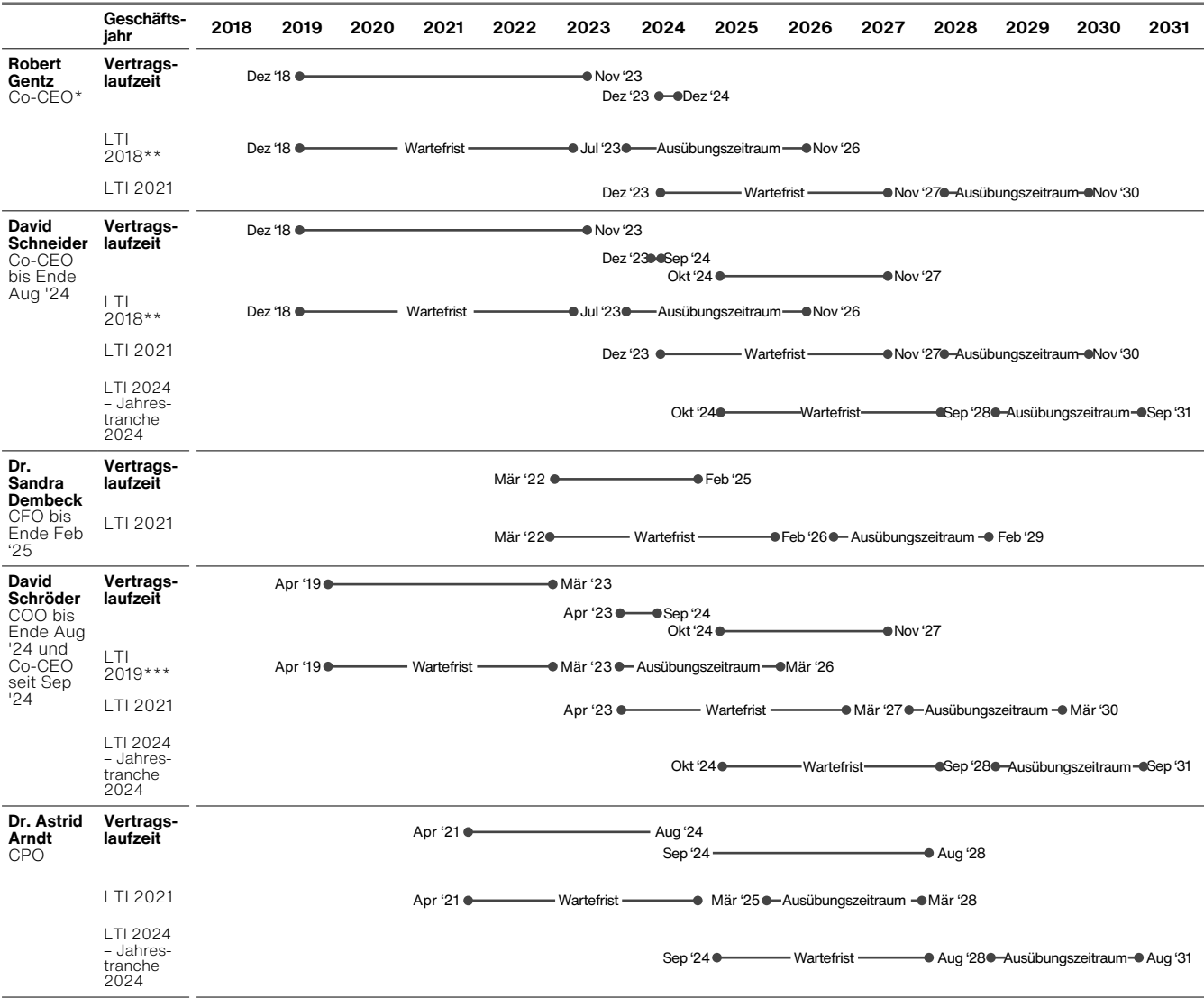
Zu Beginn des Berichtsjahres 2024 wurde das Vergütungssystem 2021 auf die Anstellungsverträge aller unserer Vorstandsmitglieder angewendet.

Wie weiter oben im Abschnitt Änderungen der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2024 erläutert, wurde der Anstellungsvertrag unseres Vorstandsmitglieds Dr. Astrid Arndt (CPO) im Berichtszeitraum um weitere vier Jahre verlängert und an ihre erweiterte Rolle im Vorstand angepasst. Darüber hinaus wurden die Anstellungsverträge unserer Vorstandsmitglieder David Schröder (Co-CEO) und David Schneider (Mitgründer) mit dem Wechsel ihrer Rollen im Vorstand auf das Vergütungssystem 2024 umgestellt. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 wurde auch der Anstellungsvertrag unseres Co-CEOs Robert Gentz auf das Vergütungssystem 2024 umgestellt. Alle neuen Anstellungsverträge wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems 2024 geschlossen. Sie ersetzen die bisherigen Anstellungsverträge, die den Bestimmungen des Vergütungssystems 2021 entsprachen. Die Umstellung der Anstellungsverträge führte zu einer Reduzierung der den Vorstandsmitgliedern zu Beginn ihrer jeweiligen Amtszeit zugeteilten LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen, da der Erdienungszeitraum für diese Instrumente mit der Beendigung ihrer bisherigen Anstellungsverträge endete.

Im Hinblick auf die im Rahmen der neuen Anstellungsverträge vorgesehene Vergütung führte ein unabhängiger Experte einen Benchmark-Vergleich mit im DAX und MDAX gelisteten Unternehmen durch. Um die sich aus diesem Benchmarking ergebenden Vergütungsniveaus in einen internationalen Kontext zu setzen, betrachtete der Aufsichtsrat auch die Vergütungsniveaus technologiegetriebener Vergleichsunternehmen in Europa und den USA.³

Folgende Übersicht zeigt die Vertragslaufzeit der verschiedenen Anstellungsverträge und die zugehörigen variablen Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung im Laufe des Berichtsjahres für alle zum Ende des Berichtsjahres 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder:

³ Diese Vergleichsgruppe setzt sich aus folgenden internationalen Unternehmen zusammen: Alphabet Inc.; Amazon.com, Inc.; Apple Inc.; ASOS Plc.; boohoo group plc.; Booking Holdings Inc.; Chewy, Inc.; eBay Inc.; Etsy, Inc.; Meta Platforms, Inc.; Netflix, Inc.; Ocado Group plc.; PayPal Holdings, Inc.; Pinterest, Inc.; Qurate Retail, Inc.; Snap Inc.; Spotify Technology S.A.; Uber Technologies, Inc.; Wayfair Inc.



*) Der neue Anstellungsvertrag unseres Co-CEOs Robert Gentz hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2025 bis zum 30. November 2027.
**) Das LTI 2018 beinhaltet unterschiedliche Wartefristen. Die letzte Wartefrist endete am 31. Juli 2023.
***) Das LTI 2019 beinhaltet unterschiedliche Wartefristen. Die letzte Wartefrist endete am 30. März 2023.

Vergütungsstruktur der auf dem Vergütungssystem 2024 basierenden Anstellungsverträge

Die folgende Übersicht fasst die Vergütungsstruktur der neuen Anstellungsverträge von David Schröder, David Schneider und Dr. Astrid Arndt zusammen, die im Berichtszeitraum in Kraft getreten sind und auf dem Vergütungssystem 2024 beruhen.

Auf dem Vergütungssystem 2024 basierende Vergütungsstruktur*

Gültig für	David Schröder Co-CEO	David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO
Beginn der Vertragslaufzeit	1. Okt. 2024	1. Okt. 2024	1. Sep. 2024
Ende der Vertragslaufzeit	30. Nov. 2027	30. Nov. 2027	31. Aug. 2028
Anteil des Grundgehalts und der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung in %	15 %	10 %	21 %
Zalando Growth Incentive 2024 (ZGI 2024) in % der Ziel-Gesamtvergütung	25 %	30 %	19 %
Rolling Long-Term Incentive 2024 (LTI 2024) - Jahrestranche 2024			
Ende des Leistungszeitraums	30. Sep. 2027	30. Sep. 2027	31. Aug. 2027
Beginn des Eintritts der vierteljährlichen Unverfallbarkeit	31. Dez. 2024	31. Dez. 2024	30. Nov. 2024
Ende der Wartefrist	30. Sep. 2028	30. Sep. 2028	31. Aug. 2028
Ende des Ausübungszeitraums	30. Sep. 2031	30. Sep. 2031	31. Aug. 2031
Anteil der LTI 2024-Aktien an der Ziel-Gesamtvergütung in %	15 %	15 %	15 %
Aktienkursobergrenze in EUR	58,00	58,00	45,42
Ausübungspreis in EUR	1,00	1,00	1,00
Anteil der LTI 2024-Optionen an der Ziel-Gesamtvergütung in %	45 %	45 %	45 %
Aktienkursobergrenze in EUR	72,50	72,50	56,78
Ausübungspreis in EUR	29,00	29,00	22,71
Gewichtung der Leistungsbedingungen für LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen - Jahrestranche 2024			
CAGR des GMV	60 %	60 %	60 %
Bereinigtes EBIT in % vom Umsatz	40 %	40 %	40 %
ESG-Modifizier			
Gewichtung Nachhaltigkeitsziel im Modifizier	50 %	50 %	50 %
Teilziele	(i) Scope 1 und 2 THG Emissionen, (ii) Scope 3 THG Emissionen - beide gleich stark gewichtet		
Gewichtung Diversitäts- und Inklusionsziel im Modifizier	50 %	50 %	50 %
Teilziele	Anteil Frauen in einer (i) Senior Contributor 1-Rolle, (ii) Senior Contributor 2-Rolle, (iii) Executive Contributor 1-Rolle, (iv) Executive Contributor 2-Rolle - alle gleich stark gewichtet		
Jährliche maximale Gesamtvergütung in EUR	15.750.000	6.300.000	9.000.000

*) Prozentuale Anteile an Ziel-Gesamtvergütung sind gerundet.

Vergütungsstruktur der auf dem Vergütungssystem 2021 basierenden Anstellungsverträge

Die folgende Übersicht fasst die Vergütungsstruktur der auf dem Vergütungssystem 2021 basierenden Anstellungsverträge unserer Vorstandsmitglieder zusammen.

Auf dem Vergütungssystem 2021 basierende Vergütungsstruktur*

Gültig für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co-CEO seit Sep. 2024	Dr. Sandra Dembeck CFO bis Ende Feb. 2025	Dr. Astrid Arndt CPO
Beginn der Vertragslaufzeit	1. Dez. 2023	1. Dez. 2023	1. Apr. 2023	1. Mär. 2022	1. Apr. 2021
Ende der Vertragslaufzeit	31. Dez. 2024	30. Sep. 2024	30. Sep. 2024	28. Feb. 2025	31. Aug. 2024
Anteil des Grundgehalts und der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung in %	10 %	10 %	16 %	26 %	24 %
Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021)	Weitere Details siehe Übersicht unten				
Zuteilungen im Rahmen des ZOP 2021 im Verhältnis zur Ziel-Gesamtvergütung in %	30 %	30 %	24 %	14 %	17 %
Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)					
Ende des Leistungszeitraums	30. Nov. 2027	30. Nov. 2027	31. Mär. 2027	28. Feb. 2025	31. Mär. 2025
Beginn des Eintritts der vierteljährlichen Unverfallbarkeit	29. Feb. 2024	29. Feb. 2024	30. Jun. 2023	31. Mai 2022	30. Jun. 2021
Ende der Wartefrist	30. Nov. 2027	30. Nov. 2027	31. Mär. 2027	28. Feb. 2026	31. Mär. 2025
Ende des Ausübungszeitraums	30. Nov. 2030	30. Nov. 2030	31. Mär. 2030	28. Feb. 2029	31. Mär. 2028
Anteil der LTI 2021-Aktien an der Ziel-Gesamtvergütung in %	15 %	15 %	15 %	30 %	30 %
Aktienkursobergrenze in EUR	44,66	44,66	76,24	107,68	171,00
Ausübungspreis in EUR	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Anteil der LTI 2021-Optionen an der Ziel-Gesamtvergütung in %	45 %	45 %	45 %	30 %	30 %
Aktienkursobergrenze in EUR	55,83	55,83	95,30	134,60	213,75
Ausübungspreis in EUR	22,33	22,33	38,12	53,84	85,50
Gewichtung der Leistungsbedingungen für LTI 2021-Aktien und -Optionen					
CAGR des GMV	66,67 %	66,67 %	66,67 %	100 %	100 %
Bereinigtes EBIT in % vom Umsatz	33,33 %	33,33 %	33,33 %	n/a	n/a

ESG-Modifizier

Gewichtung Nachhaltigkeitsziel im Modifizier	50 %	50 %	50 %	60 %	40 %
Teilziele**	(i) Scope 1 und 2 THG Emissionen, (ii) Erneuerbare Elektrizität, (iii) Scope 3 THG Emissionen, (iv) Science Based Targets bei Lieferanten – alle gleich stark gewichtet				
	(i) Scope 1 und 2 GHG Emissionen, (ii) scope 3 GHG Emissionen – alle gleich gewichtet			n.a.	
Gewichtung Diversitäts- und Inklusionsziel im Modifizier	50 %	50 %	50 %	40 %	60 %
Teilziele	Anteil von Frauen in einer (i) Senior Contributor 1-Rolle, (ii) Senior Contributor 2-Rolle, (iii) Executive Contributor 1-Rolle, (iv) Executive Contributor 2-Rolle, (v) C8-Rolle – alle gleich stark gewichtet			Anteil von Frauen in einer (i) Senior Contributor 1-Rolle, (ii) Senior Contributor 2-Rolle, (iii) Executive Contributor 1-Rolle, (iv) Executive Contributor 2-Rolle – alle gleich stark gewichtet	
Jährliche maximale Gesamtvergütung in EUR	15.750.000	15.750.000	10.000.000	6.838.000	5.250.000

*) Prozentuale Anteile an Ziel-Gesamtvergütung sind gerundet. Die in dieser Tabelle bereitgestellten Informationen sind Teil des Abschnitts 2.8 Nachhaltigkeitsklärung des Zusammengefassten Lageberichts für das Geschäftsjahr 2024 (ESRS 2 GOV-3 Abs. 29).

**) Die Leistungszeiträume für die Nachhaltigkeitsziele für Robert Gentz, David Schröder und David Schneider sind in zwei anteilig gleich stark gewichtete Teilzeiträume unterteilt. Der erste Teilzeitraum endet am 31. März 2025 und umfasst vier Teilziele. Der zweite Teilzeitraum läuft bis zum Ende des jeweiligen Leistungszeitraums und umfasst zwei Teilziele.

Im Rahmen des ZOP 2021 werden Optionen vierteljährlich zugeteilt. Daraus ergeben sich die folgenden unterschiedlichen Ausübungszeiträume, Wartefristen und Aktienkursobergrenzen für die Optionstranchen im Rahmen des ZOP 2021, die den Vorstandsmitgliedern als Vergütung für ihre Tätigkeit im Berichtszeitraum gewährt wurden:

ZOP 2021 Optionstypen	ZOP 2021 Zuteilungszeitpunkt der Tranche	Tätigkeitszeitraum	Ende der Wartezeit	Ende des Ausübungszeitraums*	Aktienkurs bei Zuteilung in EUR	Aktienkursobergrenze in EUR
ZOP 2021 Aktien	1. Apr. 2024	1. Jan. – 31. Mär. 2024	n/a	31. Mär. 2027	25,66	51,32
ZOP 2021 Aktien	1. Jul. 2024	1. Apr. – 30. Jun. 2024	n/a	30. Jun. 2027	22,85	45,70
ZOP 2021 Aktien	1. Okt. 2024	1. Jul. – 30. Sep. 2024	n/a	30. Sep. 2027	29,00	58,00
ZOP 2021 Aktien	1. Jan. 2025	1. Okt. – 31. Dez. 2024	n/a	31. Dez. 2027	32,22	64,44
ZOP 2021 Optionen	1. Apr. 2024	1. Jan. – 31. Mär. 2024	31. Mär. 2026	31. Mär. 2029	25,66	64,15
ZOP 2021 Optionen	1. Jul. 2024	1. Apr. – 30. Jun. 2024	30. Jun. 2026	30. Jun. 2029	22,85	57,13
ZOP 2021 Optionen	1. Okt. 2024	1. Jul. – 30. Sep. 2024	30. Sep. 2026	30. Sep. 2029	29,00	72,50
ZOP 2021 Optionen	1. Jan. 2025	1. Okt. – 31. Dez. 2024	31. Dez. 2026	31. Dez. 2029	32,22	80,55

*) Endet der Ausübungszeitraum in einer Blackout-Periode, kann das Datum, zu dem die Option ausläuft, auf das Ende des nächsten in Betracht kommenden Handelsfensters verschoben werden.

1.3.3 Beschreibung unserer Incentive-Pläne

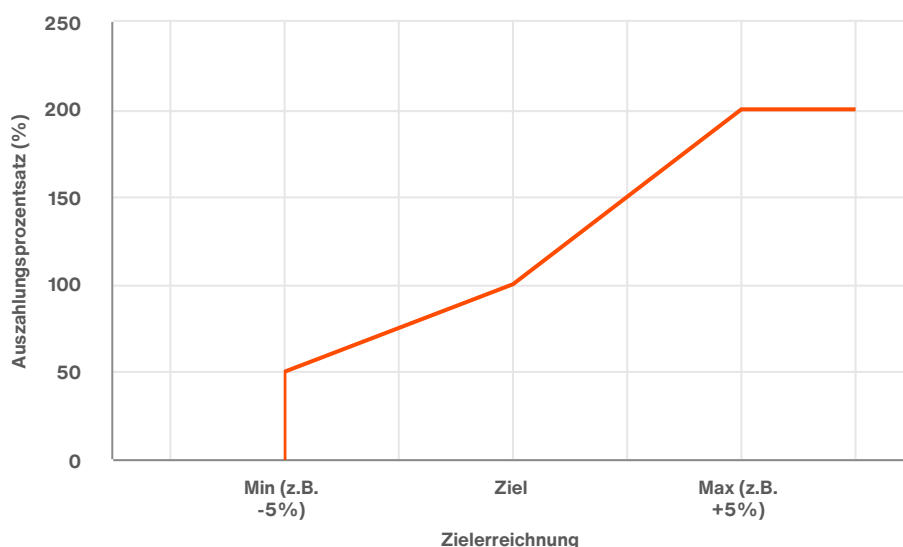
Neben den Incentive-Plänen ZGI 2024 und LTI 2024 gemäß dem Vergütungssystem 2024 gibt es mehrere unterschiedliche vorherige Optionsprogramme, in deren Rahmen den Vorstandsmitgliedern in den letzten Jahren (virtuelle) Aktienoptionen zugeteilt worden sind. Nachfolgend erläutern wir alle für diesen Vergütungsbericht relevanten Incentive-Pläne, einschließlich des ZGI 2024 und des LTI 2024.

ZGI 2024

Das ZGI 2024 ist ein variabler Vergütungsbestandteil, der an die Erreichung bestimmter finanzieller Leistungsziele innerhalb eines Leistungszeitraums von einem Geschäftsjahr (ZGI-Leistsungszeitraum) gekoppelt ist und in bar ausgezahlt wird. Der Zielwert der ZGI 2024-Komponente entspricht dem Anteil der ZGI 2024-Komponente an der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds (ZGI-Zielvergütung).

Für jeden bevorstehenden ZGI-Leistsungszeitraum bestimmt der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder ein spezifisches finanzielles Leistungsziel hinsichtlich der Entwicklung des Umsatzes der Zalando-Gruppe (ZGI-Ziel). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für bevorstehende ZGI-Leistsungszeiträume das finanzielle Leistungskriterium zu ändern und das ZGI-Ziel an eine andere finanzielle Kennzahl zu knüpfen, die sich aus der jeweiligen an den Kapitalmarkt kommunizierten Strategie des Unternehmens ableitet. Eine Änderung des finanziellen Leistungskriteriums wird im jeweiligen Vergütungsbericht veröffentlicht.

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



Für den Fall, dass Umstände eintreten, die bei der Festlegung des ZGI-Ziels nicht vorhersehbar waren und die sich erheblich auf die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds auswirken (insbesondere: größere Akquisitionen durch das Unternehmen), ist der Aufsichtsrat berechtigt, die ZGI-Vergütungskomponente anzupassen, um die Auswirkungen solcher außerordentlichen Ereignisse zu berücksichtigen.

Nach Ablauf eines ZGI-Leistungszeitraums ermittelt der Aufsichtsrat, welcher ZGI-Zielwert erreicht wurde. Das Produkt aus dem erreichten ZGI-Zielwert und der ZGI-Zielvergütung ergibt den Betrag, der dem Vorstandsmitglied nach Ende des ZGI-Leistungszeitraums ausbezahlt ist (ZGI-Auszahlung). Die ZGI-Auszahlung erfolgt am Tag nach der Veröffentlichung des Geschäftsberichts der Gesellschaft für das Geschäftsjahr, das dem ZGI-Leistungszeitraum entspricht (ZGI-Auszahlungstag).

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 50 % des Nettobetrags der ZGI-Auszahlung in den Erwerb von Aktien der Zalando SE an einer Börse zu investieren (Investment-Aktien). Der spezifische Erwerbstag wird vom Aufsichtsrat mit der Maßgabe festgelegt, dass der Erwerb der Investment-Aktien innerhalb von höchstens fünf Handelstagen an der Frankfurter Wertpapierbörse nach dem ZGI-Auszahlungstag zu erfolgen hat. Die Investment-Aktien müssen von dem Vorstandsmitglied für mindestens ein Jahr nach ihrem Erwerb gehalten werden (ZGI-Haltefrist). Der Erwerb der Investment-Aktien erfolgt über einen Dienstleister, der auch die Einhaltung der ZGI-Haltefrist sicherstellt.

Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds unterjährig in einem Geschäftsjahr, wird die ZGI-Zielvergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend anteilig bestimmt.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden ZGI-Zielwerte festgelegt:

Übersicht Leistungskalibrierung des Umsatzwachstum der Zalando-Gruppe im Vorjahresvergleich

Anwendbar für	David Schröder Co-CEO	David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Geschäftsjahr 2024		
ZGI Zielwerte			
0 %		<0 %	
50 %		0 %	
60 %		0,5 %	
70 %		1,0 %	
80 %		1,5 %	
90 %		2,0 %	
100 %		2,5 %	
120 %		3,0 %	
140 %		3,5 %	
160 %		4,0 %	
180 %		4,5 %	
200 %		≥5 %	

Da der Umsatz der Zalando-Gruppe im Geschäftsjahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 4,2 % gewachsen ist, wurde ein ZGI Zielwert von 160 % erreicht.

LTI 2024

Beim LTI 2024 handelt es sich um einen erfolgsabhängigen langfristigen Vergütungsbestandteil, der an unsere strategischen finanziellen Leistungsziele und, durch die Integration eines ESG-Modifiers, die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens geknüpft ist.

Im Rahmen des LTI 2024 werden den Mitgliedern des Vorstands in jährlichen Tranchen (rollierender Plan) zwei Arten von Optionen gewährt, nämlich virtuelle LTI 2024-Aktien (mit einem Ausübungspreis von 1,00 EUR) und virtuelle LTI 2024-Optionen (mit einem Ausübungspreis in Höhe des Aktienkurses zum Gewährungszeitpunkt). Die Aufteilung zwischen LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen im Rahmen des LTI 2024 ist festgelegt und entspricht 25 % LTI 2024-Aktien und 75 % LTI 2024-Optionen. In Ausnahmefällen ist der Aufsichtsrat berechtigt, ein anderes Verhältnis festzulegen, das dann im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt und erläutert wird. Wenn die Wartezeit von vier Jahren abgelaufen und die sonstigen Ausübungsbedingungen erfüllt sind, berechtigt das LTI 2024 die Mitglieder des Vorstands bei Ausübung zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs⁴ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden Option unter dem LTI 2024. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Bereitstellung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen.

⁴ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des LTI 2024 nicht überschreitet.

Die endgültige Anzahl der ausübbaren LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen einer Tranche des LTI 2024 hängt davon ab, inwieweit der Zielwert für das Bruttowarenvolumen (GMV) und das bereinigte EBIT der Zalando-Gruppe sowie die festgelegten ESG-Vorgaben in einem dreijährigen Leistungszeitraum ab dem Zuteilungszeitpunkt der betreffenden LTI 2024-Tranche erreicht werden.

Im Hinblick auf das GMV-Wachstum der Zalando-Gruppe wurden für die im Berichtszeitraum zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 die folgenden finanziellen Leistungsziele festgelegt:

Übersicht Leistungskalibrierung der CAGR des GMVs

Anwendbar für	David Schröder Co-CEO	David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Okt. 2024 – Sep. 2027		Sep. 2024 – Aug. 2027
Zielerreichungsgrad			
0 %	< 4,80 %		< 4,70 %
50 %	4,80 %		4,70 %
60 %	5,30 %		5,20 %
70 %	5,80 %		5,70 %
80 %	6,30 %		6,20 %
90 %	6,80 %		6,70 %
100 %	7,30 %		7,20 %
105 %	7,80 %		7,70 %
110 %	8,30 %		8,20 %
115 %	8,80 %		8,70 %
120 %	9,30 %		9,20 %
125 %	9,80 %		9,70 %

Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des GMV im Leistungszeitraum ergibt sich durch Heranziehung des GMV der Zalando-Gruppe innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Zuteilungszeitpunkt der virtuellen Optionen im Rahmen des LTI 2024 und des GMV der Zalando-Gruppe innerhalb der letzten 12 Monate des Leistungszeitraums als endgültiger Bemessungszeitraum.

Im Hinblick auf die bereinigte EBIT-Marge wurden für die im Berichtszeitraum zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 die folgenden Ziele festgelegt:

Übersicht Leistungskalibrierung bereinigtes EBIT in % des Umsatzes

Anwendbar für	David Schröder Co-CEO	David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Okt. 2024 – Sep. 2027		Sep. 2024 – Aug. 2027
Zielerreichungsgrad			
0 %	< 4,20 %		< 4,10 %
50 %	4,20 %		4,10 %
60 %	4,40 %		4,30 %
70 %	4,60 %		4,50 %
80 %	4,80 %		4,70 %
90 %	5,00 %		4,90 %
100 %	5,20 %		5,10 %
105 %	5,40 %		5,30 %
110 %	5,60 %		5,50 %
115 %	5,80 %		5,70 %
120 %	6,00 %		5,90 %
125 %	6,20 %		6,10 %

Zur Ermittlung der endgültigen Anzahl der ausübaren Optionen aus den im Berichtszeitraum zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 wird zunächst die Zielerreichung der finanziellen Leistungsziele herangezogen. Dabei wird das GMV-Ziel mit 60 % und das Ziel für die bereinigte EBIT-Marge mit 40 % gewichtet. Im zweiten Schritt ist dann der ESG-Modifizier zu berücksichtigen. Hierfür wurden ESG-Leistungsziele im Bereich Nachhaltigkeit und im Bereich Diversität und Inklusion (D&I) festgelegt (jeweils mit 50 % gewichtet). Je nach Erreichung der ESG-Leistungsziele kann es zu einer positiven oder negativen Anpassung der finanziellen Zielerreichung um den Faktor 0,8 bis 1,2 kommen. Die Anzahl der ausübaren Optionen unter dem LTI 2024 nach Ablauf der Wartefrist ergibt sich durch Multiplikation der ursprünglichen Anzahl zugeteilter LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen mit der Gesamt-Zielerreichung.

Für die im Berichtszeitraum zugeteilten Jahrest ranchen des LTI 2024 wurden die folgenden ESG-Leistungsziele im Bereich Nachhaltigkeit festgelegt:

ESG-Modifizier – Nachhaltigkeitsziele

	David Schöder Co-CEO David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Okt. 2024 – Sep. 2027	Sep. 2024 – Aug. 2027
(i) Scope 1 und 2 THG Emissionsreduktion gegenüber 2022 (50 % Gewichtung)		
Zielerreichungsgrad		
80 %	18,8 %	18,3 %
84 %	19,8 %	19,3 %
88 %	20,8 %	20,3 %
92 %	21,8 %	21,3 %
96 %	22,8 %	22,3 %
100 %	23,8 %	23,3 %
104 %	24,8 %	24,3 %
108 %	25,8 %	25,3 %
112 %	26,8 %	26,3 %
116 %	27,8 %	27,3 %
120 %	28,8 %	28,3 %
(ii) Scope 3 THG Emissionsreduktion gegenüber 2022 (50 % Gewichtung)		
Zielerreichungsgrad		
80 %	11,3 %	11,0 %
84 %	11,9 %	11,6 %
88 %	12,5 %	12,2 %
92 %	13,1 %	12,8 %
96 %	13,7 %	13,4 %
100 %	14,3 %	14,0 %
104 %	14,9 %	14,6 %
108 %	15,5 %	15,2 %
112 %	16,1 %	15,8 %
116 %	16,7 %	16,4 %
120 %	17,3 %	17,0 %

Für die im Berichtszeitraum zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 wurden die folgenden ESG-Leistungsziele im Bereich D&I festgelegt:

ESG-Modifizier – D&I Ziele

	David Schröder Co-CEO	David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO	
Leistungszeitraum	Okt. 2024 – Sep. 2027		Sep. 2024 – Aug. 2027	
Teilziele	Anteil Frauen in: (i) Senior Contributor 1 (SC1)-Rolle – 25 % (ii) Senior Contributor 2 (SC2)-Rolle – 25% (iii) Executive Contributor 1 (EC1)-Rolle – 25 % (iv) Executive Contributor (EC2)-Rolle – 25 %			
Zielerreichungsgrad	SC1	SC2	EC1	EC2
80 %	37,0 %	<40 %	37,5 %	37,5 %
84 %	37,6 %	n/a	38,0 %	38,0 %
88 %	38,2 %	n/a	38,5 %	38,5 %
92 %	38,8 %	n/a	39,0 %	39,0 %
96 %	39,4 %	n/a	39,5 %	39,5 %
100 %	40–60 %	40–60 %	40–60 %	40–60 %
105 %	Ein weiteres Teilziel zu 100 % erreicht			
110 %	Zwei weitere Teilziele zu 100 % erreicht			
120 %	Alle Teilziele zu 100% erreicht			

Für den Fall, dass Umstände eintreten, die bei der Festlegung der finanziellen und nicht finanziellen Ziele nicht vorhersehbar waren und die sich erheblich auf die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds auswirken (insbesondere: größere Akquisitionen durch das Unternehmen), ist der Aufsichtsrat berechtigt, die LTI 2024-Vergütungskomponente anzupassen, um die Auswirkungen solcher außerordentlichen Ereignisse zu berücksichtigen.

ZOP 2021

Das ZOP 2021⁵ ist ein variabler Vergütungsbestandteil im Rahmen des Vergütungssystems 2021. Seine aktienbasierte Struktur trägt zu einer Ausrichtung der Interessen der Vorstandsmitglieder an denen unserer Aktionär*innen an einer Förderung der langfristigen Entwicklung und des langfristigen Wachstums des Unternehmens bei.

Im Rahmen des ZOP 2021 werden virtuelle Optionen in Form von ZOP 2021-Aktien (mit einem Ausübungspreis von 1,00 EUR) und/oder ZOP 2021-Optionen (mit einem Ausübungspreis in Höhe des Aktienkurses bei Zuteilung) in vierteljährlichen Tranchen zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder können das Verhältnis von ZOP 2021-Aktien zu ZOP 2021-Optionen während eines festgelegten jährlichen Auswahlzeitraums frei (in Schritten von 5 %) festlegen. Die ZOP 2021-Aktien unterliegen keiner Wartefrist, während die ZOP 2021-Optionen erst nach einer Wartefrist von zwei Jahren ausübbar sind. Das ZOP 2021 berechtigt die Mitglieder des

⁵ Da sich die konkreten Bedingungen des ZOP-Bestandteils im Rahmen des Vergütungssystems 2021 in einigen Einzelheiten unterscheiden, gibt es zur Unterscheidung zwischen den anwendbaren Planregelungen unterschiedliche Bezeichnungen für die Regelungen der ZOP-Pläne (ZOP 2021, ZOP 2021/2022, ZOP 2023 und ZOP 2024). Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts werden sämtliche unterschiedlichen Regelungen der ZOP-Pläne im Rahmen des Vergütungssystems 2021 zusammenfassend als „ZOP 2021“ bezeichnet.

Vorstands zum Ausübungszeitpunkt zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs⁶ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden virtuellen Option. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Bereitstellung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen.

LTI 2021

Neben dem ZOP 2021 ist das LTI 2021⁷ der zweite variable Vergütungsbestandteil im Rahmen des Vergütungssystems 2021. Beim LTI 2021 handelt es sich um einen erfolgsabhängigen langfristigen Vergütungsbestandteil, der an unsere strategischen finanziellen Leistungsziele und, durch die Integration eines ESG-Modifier, die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens geknüpft ist.

Im Rahmen des LTI 2021 werden den Mitgliedern des Vorstands im Wege einer einmaligen Zuteilung zu Beginn ihrer Amtszeit für die gesamte Laufzeit ihres Anstellungsvertrags (sequentieller Plan) zwei Arten von Optionen gewährt, nämlich virtuelle LTI 2021-Aktien (mit einem Ausübungspreis von 1,00 EUR) und virtuelle LTI 2021-Optionen (mit einem Ausübungspreis in Höhe des Aktienkurses zum Gewährungszeitpunkt). Wenn die Wartefrist von vier Jahren abgelaufen und die sonstigen Ausübungsbedingungen erfüllt sind, berechtigt das LTI 2021 die Mitglieder des Vorstands bei Ausübung zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs⁸ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden Option unter dem LTI 2021. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Bereitstellung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen.

Im Anstellungsvertrag mit einem Vorstandsmitglied legt der Aufsichtsrat ambitionierte finanzielle und ESG-Leistungsziele für einen Leistungszeitraum fest, der der Laufzeit des Anstellungsvertrags entspricht. Die finanziellen Leistungsziele beziehen sich auf das GMV-Wachstum des Unternehmens. Als zusätzliches finanzielles Leistungsziel können das bereinigte EBIT oder der Umsatz des Unternehmens berücksichtigt werden. Die endgültige Anzahl der ausübenden virtuellen Optionen im Rahmen des LTI 2021 hängt davon ab, inwieweit die angestrebten finanziellen und ESG-Leistungsziele im Leistungszeitraum erreicht wurden.

⁶ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des ZOP 2021 nicht überschreitet.

⁷ Da sich die konkreten Bedingungen des LTI-Bestandteils im Rahmen des Vergütungssystems 2021 insbesondere im Hinblick auf die Leistungsziele unterscheiden, gibt es zur Unterscheidung zwischen den anwendbaren Planregelungen unterschiedliche Bezeichnungen für die Regelungen der LTI-Pläne (LTI 2021, LTI 2021/2022, LTI 2023 und LTI 2024). Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts werden sämtliche unterschiedlichen Regelungen der LTI-Pläne im Rahmen des Vergütungssystems 2021 zusammenfassend als „LTI 2021“ bezeichnet.

⁸ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des LTI 2021 nicht überschreitet.

Im Hinblick auf das GMV-Wachstum des Unternehmens wurden im Rahmen des LTI 2021 die folgenden finanziellen Leistungsziele festgelegt:

Übersicht Leistungskalibrierung der CAGR des GMVs

Anwendbar für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co-CEO seit Sep. 2024	Dr. Sandra Dembeck CFO bis Ende Feb. 2025	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Dez. 2023 – Nov. 2027		Apr. 2023 – Mär. 2027	Mär. 2022 – Feb. 2025	Apr. 2021 – Mär. 2025
Zielerreichungsgrad					
– %	< 7,0 %	< 6,0 %	< 11,5 %	< 11,5 %	< 11,5 %
50 %	≥ 7,0 % und ≤ 8,0 %	≥ 6,0 % und < 6,5 %	≥ 11,5 % und < 13,5 %	≥ 11,5 % und < 13,8 %	≥ 11,5 % und < 13,8 %
60 %	≥ 8,1 % und ≤ 9,0 %	≥ 6,5 % und < 7,0 %	≥ 13,5 % und < 15,5 %	≥ 13,8 % und < 16,1 %	≥ 13,8 % und < 16,1 %
70 %	≥ 9,1 % und ≤ 10,0 %	≥ 7,0 % und < 8,0 %	≥ 15,5 % und < 17,5 %	≥ 16,1 % und < 18,4 %	≥ 16,1 % und < 18,4 %
80 %	≥ 10,1 % und ≤ 11,0 %	≥ 8,0 % und < 9,0 %	≥ 17,5 % und < 19,5 %	≥ 18,4 % und < 20,7 %	≥ 18,4 % und < 20,7 %
90 %	≥ 11,1 % und ≤ 12,0 %	≥ 9,0 % und < 10,0 %	≥ 19,5 % und < 21,5 %	≥ 20,7 % und < 23,0 %	≥ 20,7 % und < 23,0 %
100 %	≥ 12,1 % und ≤ 13,0 %	≥ 10,0 % und < 11,0 %	≥ 21,5 % und < 23,5 %	≥ 23,0 % und < 25,3 %	≥ 23,0 % und < 25,3 %
110 %	≥ 13,1 % und ≤ 15,0 %	≥ 11,0 % und < 13,0 %	≥ 23,5 % und < 25,5 %	≥ 25,3 % und < 28,8 %	≥ 25,3 % und < 28,8 %
125 %	> 15,0 %	≥ 13,0 %	≥ 25,5 %	≥ 28,8 %	≥ 28,8 %

Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des GMV im Leistungszeitraum ergibt sich durch Heranziehung des GMV der Zalando-Gruppe innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Zuteilungszeitpunkt der virtuellen Optionen im Rahmen des LTI 2021 und des GMV der Zalando-Gruppe innerhalb der letzten 12 Monate des Leistungszeitraums als endgültiger Bemessungszeitraum.

Bei unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck und unserer CPO Dr. Astrid Arndt bezieht sich das finanzielle Ziel ihres LTI 2021-Vergütungsbestandteils, wie in der Übersicht dargestellt, ausschließlich auf das GMV-Wachstum des Unternehmens. Für unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder sowie unseren Mitgründer David Schneider wurde im Geschäftsjahr 2023 in ihren neuen Anstellungsverträgen die durchschnittliche bereinigte EBIT-Marge innerhalb des Leistungszeitraums als zusätzliches finanzielles Leistungsziel eingeführt, was den Fokus des Unternehmens auf profitables Wachstum widerspiegelt. Ihre finanziellen Ziele sind mit zwei Dritteln in Bezug auf das GMV-Ziel und mit einem Drittel hinsichtlich des Ziels für die bereinigte EBIT-Marge gewichtet.

Für die bereinigte EBIT-Marge wurden die folgenden Ziele festgelegt:

Übersicht Leistungskalibrierung des bereinigten EBIT in % des Umsatzes

Anwendbar für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co-CEO seit Sep. 2024
Leistungszeitraum	Dez. 2023 – Nov. 2027		Apr. 2023 – Mär. 2027
Zielerreichungsperiode			
– %	< 3,96 %		< 3,60 %
50 %	≥ 3,96 % und ≤ 4,25 %		≥ 3,60 % und < 3,75 %
60 %	≥ 4,26 % und ≤ 4,50 %		≥ 3,75 % und < 4,00 %
70 %	≥ 4,51 % und ≤ 4,75 %		≥ 4,00 % und < 4,25 %
80 %	≥ 4,76 % und ≤ 5,00 %		≥ 4,25 % und < 4,50 %
90 %	≥ 5,01 % und ≤ 5,25 %		≥ 4,50 % und < 4,75 %
100 %	≥ 5,26 % und ≤ 5,50 %		≥ 4,75 % und < 5,00 %
110 %	≥ 5,51 % und ≤ 6,90 %		≥ 5,00 % und < 6,00 %
125 %	> 6,90 %		≥ 6,00 %

Das bereinigte EBIT ist definiert als EBIT vor Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente, vor Restrukturisierungskosten, vor akquisitionsbezogenen Aufwendungen und vor signifikanten nicht operativen Einmaleffekten. Die relevante bereinigte EBIT-Marge innerhalb des Leistungszeitraums basiert auf der durchschnittlichen bereinigten EBIT-Marge, die für jedes der vier Jahre des Leistungszeitraums gleich stark gewichtet wird.

Die Anzahl der im Rahmen des LTI 2021 nach Ablauf der Wartefrist ausübzbaren Optionen wird zunächst durch Multiplikation der Zielerreichungsquote für das finanzielle Leistungsziel mit der Anzahl der im Rahmen des LTI 2021 unverfallbar gewordenen Optionen ermittelt. Im zweiten Schritt ist dann der ESG-Modifizier zu berücksichtigen. Hierfür wurden ESG-Leistungsziele im Bereich Nachhaltigkeit und Diversität und Inklusion (D&I) festgelegt. Im Falle unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder sowie unseres Mitgründers David Schneider werden das Nachhaltigkeitsziel und das D&I-Ziel gleich stark gewichtet. Bei unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck beträgt die Gewichtung 60 % für das Nachhaltigkeits- und 40 % für das D&I-Ziel und bei unserer CPO Dr. Astrid Arndt 40 % für das Nachhaltigkeits- und 60 % für das D&I-Ziel. Der Erreichung der ESG-Leistungsziele wird mithilfe eines Modifizier Rechnung getragen, der zu einer Verringerung der Anzahl der im Rahmen des LTI 2021 ausübzbaren Optionen um 0 bis 20 Prozentpunkte führt.

Im Rahmen des LTI 2021 wurden die folgenden ESG-Leistungsziele für Nachhaltigkeit festgelegt:

ESG-Modifizier - Nachhaltigkeitsziele

	Robert Gentz Co-CEO David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co-CEO seit Sep. 2024	Dr. Sandra Dembeck CFO bis Ende Feb. 2025	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Dez. 2023 – Mär. 2025	Apr. 2023 – Mär. 2025	Mär. 2022 – Feb. 2025	Apr. 2021 – Mär. 2025
(i) Scope-1 und 2-THG- Emissionen (25 % Gewichtung)				
Zielerreichungsgrad				
– %	≥ 80,0 %	≥ 80,0 %	≥ 80,0 %	
-5 %	≥ 79,3 %	≥ 79,3 %	≥ 75,0 %	
-10 %	≥ 78,7 %	≥ 78,7 %	≥ 69,0 %	
-15 %	≥ 78,0 %	≥ 78,0 %	≥ 64,0 %	
-20 %	< 78,0 %	< 78,0 %	< 64,0 %	
(ii) Erneuerbare Elektrizität (25 % Gewichtung)				
Zielerreichungsgrad				
– %		100 %		
-20 %		unter 100 %		
(iii) Scope 3-THG- Emissionen (25 % Gewichtung)				
Zielerreichungsgrad				
– %	≥ 40,0 %	≥ 40,0 %	≥ 40,0 %	
-5 %	≥ 33,0 %	≥ 33,0 %	≥ 33,0 %	
-10 %	≥ 26,0 %	≥ 26,0 %	≥ 26,0 %	
-15 %	≥ 19,0 %	≥ 19,0 %	≥ 19,0 %	
-20 %	< 19,0 %	< 19,0 %	< 19,0 %	
(iv) Science Based Targets bei den Lieferanten (25 % Gewichtung)				
Zielerreichungsgrad				
– %	≥ 90,0 %	≥ 90,0 %	≥ 90,0 %	
-5 %	≥ 79,3 %	≥ 79,3 %	≥ 74,0 %	
-10 %	≥ 68,7 %	≥ 68,7 %	≥ 58,0 %	
-15 %	≥ 58,0 %	≥ 58,0 %	≥ 42,0 %	
-20 %	< 58,0 %	< 58,0 %	< 42,0 %	

Es gilt zu beachten, dass die Leistungszeiträume für die Nachhaltigkeitsziele unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder sowie unseres Mitgründers David Schneider in zwei jeweils anteilig gleich stark gewichtete Teilzeiträume unterteilt wurden. Der erste Teilzeitraum endet in allen Fällen am 31. März 2025. Die Nachhaltigkeitsziele für den zweiten Teilzeitraum wurden vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den in der Nachhaltigkeitsstrategie für die Zeit ab 2025 festgelegten Zielen festgelegt.

ESG-Modifizier - Nachhaltigkeitsziele

	Robert Gentz Co-CEO David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co-CEO seit Sep. 2024
Leistungszeitraum	Apr. 2025 – Nov. 2027	Apr. 2025 – Mär. 2027
(i) Scope 1-und 2-THG- Emissionen (50 % Gewichtung)		
Zielerreichungsgrad		
– %	≥ 24,50 %	≥ 21,25 %
-5 %	≥ 23,25 %	≥ 20,00 %
-10 %	≥ 22,00 %	≥ 18,75 %
-15 %	≥ 20,75 %	≥ 17,50 %
-20 %	< 19,50 %	< 16,25 %
(ii) Scope 3-THG- Emissionen (50 % Gewichtung)		
Zielerreichungsgrad		
– %	≥ 14,75 %	≥ 12,75 %
-5 %	≥ 14,00 %	≥ 12,00 %
-10 %	≥ 13,25 %	≥ 11,25 %
-15 %	≥ 12,50 %	≥ 10,50 %
-20 %	< 11,75 %	< 9,75 %

Die ESG-orientierten Leistungsziele für D&I im Rahmen des LTI 2021 lauten wie folgt:

ESG-Modifizier – D&I Ziele

	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co- CEO seit Sep. 2024	Dr. Sandra Dembeck CFO bis Ende Feb. 2025	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Dez. 2023 – Nov. 2027		Apr. 2023 – Mär. 2027	Mär. 2022 – Feb. 2025	Apr. 2021 – Mär. 2025
Teilziele	Frauenanteil an: (i) Senior Contributor 1 (SC1) Rolle – 20 % (ii) Senior Contributor 2 (SC2) Rolle – 20 % (iii) Executive Contributor 1 (EC1) Rolle – 20 % (iv) Executive Contributor (EC2) Rolle – 20 % (v) C&S – 20 %			Frauenanteil an: (i) Senior Contributor 1 (SC1) Rolle – 25 % (ii) Senior Contributor 2 (SC2) Rolle – 25 % (iii) Executive Contributor 1 (EC1) Rolle – 25 % (iv) Executive Contributor (EC2) Rolle – 25 %	
Zielerreichungsgrad					
– %	40 % bis 60 %			40 % bis 60 %	
-5 %	≥ 39 %			≥ 38 %	
-10 %	≥ 38 %			≥ 36 %	
-15 %	≥ 37 %			≥ 34 %	
-20 %	< 37 %			< 34 %	

Die Leistungsermittlung und -bewertung, die auf den oben genannten Leistungszielen basiert, kann erst nach Ende des jeweiligen Leistungszeitraums abgeschlossen werden. Die Zielerreichung wird nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums im Vergütungsbericht offengelegt.

LTI 2019 und LTI 2018

Der im Jahr 2019 abgeschlossene Anstellungsvertrag unseres Co-CEO David Schröder sowie die im Jahr 2018 abgeschlossenen Anstellungsverträge unserer Mitgründer Robert Gentz und David Schneider umfassten Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung im Rahmen des LTI 2019 bzw. des LTI 2018. Sowohl beim LTI 2019 als auch beim LTI 2018 handelt es sich um aktienbasierte Optionsprogramme. Das LTI 2019 sieht jedoch ausschließlich die Gewährung virtueller Aktienoptionen vor, wohingegen im Rahmen des LTI 2018 sowohl echte als auch virtuelle Aktienoptionen gewährt wurden. Im Rahmen beider Programme bezieht sich jede Option auf eine Aktie des Unternehmens. Die Ausübungspreise variieren jedoch.

Die Hauptmerkmale des LTI 2019 und des LTI 2018 sind wie folgt:

Übersicht LTI 2019 und LTI 2018

Anwendbar für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024 und Co- CEO seit Sep. 2024
Vertragslaufzeit	1. Dez. 2018 – 30. Nov. 2023		1. Apr. 2019 – 30. Mär. 2023
LTI Plan	LTI 2018		LTI 2019
Ende des Leistungszeitraum und Wartefrist	57 % der Optionen: 30. Nov. 2022 43 % der Optionen: 31. Jul. 2023		15 % der Optionen: 31. Mär. 2020 27 % der Optionen: 31. Mär. 2021 29 % der Optionen: 31. Mär. 2022 29 % der Optionen: 31. Mär. 2023
Ende des Ausübungszeitraums	30. Nov. 2026		31. Mär. 2026
Aktienkursobergrenze in EUR	144,58		100,00
Ausübungspreis in EUR	47,44		Optionen Typ A: 29,84 Optionen Typ B: 1,00
Leistungskriterium	Konzernumsätze CAGR		
Gewichtung	100 %		100 %

Sowohl das LTI 2019 als auch das LTI 2018 umfassen identische finanzielle Ziele, die sich auf die CAGR des konsolidierten Konzernumsatzes in den jeweiligen Leistungszeiträumen beziehen. Die folgende Übersicht enthält die entsprechenden finanziellen Ziele und die Zielerreichungsquote:

Finanzielle Ziele LTI 2019 und LTI 2018

Übersicht Leistungskalibrierung Konzernumsätze CAGR

Anwendbar für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024	David Schröder COO bis Ende Aug. 2024 und Co-CEO seit Sep. 2024
Ende des Leistungszeitraums	57 % der Optionen: 30. Nov. 2022 43 % der Optionen: 31. Jul. 2023		31. Mär. 2023
Zielerreichungsgrad			
0 %	< 10,0 %		
10 %	≥ 10,0 % und < 11,0 %		
20 %	≥ 11,0 % und < 11,5 %		
etc.			
80 %	≥ 14,0 % und < 14,5 %		
90 %	≥ 14,5 % und < 15,0 %		
100 %	≥ 15,0 %		
Ist-Zielerreichung Konzernumsatz CAGR ⁹			
30. November 2022			
Konzernumsatz CAGR	25 %		
Zielerreichungsgrad	100 %		
31. Juli 2023			
Konzernumsatz CAGR	21 %		
Zielerreichungsgrad	100 %		
31. März 2020 – 31. März 2023			
Konzernumsatz CAGR	19 % – 31 %		
Zielerreichungsgrad	100 %		

Weitere Einzelheiten zum LTI 2019 und LTI 2018 können dem Vergütungsbericht 2022 entnommen werden.

⁹ Gemäß den Bestimmungen des LTI 2019 und LTI 2018 wurde der Konzernumsatz des Unternehmens angepasst, damit dieser das gesamte Warenvolumen aus dem Partnergeschäft, d. h. nicht nur die regulär im Konzernumsatz erfassten Provisionen aus dem Partnergeschäft, sondern – unter Behandlung des Partnergeschäfts als Wholesale – 100 % des Warenvolumens aus dem Partnergeschäft berücksichtigt.

1.3.4 Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der Anforderungen des anwendbaren Vergütungssystems fest. Die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich als Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für ein Jahr im Falle einer Zielerreichungsquote von 100 %.

Die folgende Übersicht enthält die einzelnen Zielwerte sowie Mindest- und Höchstwerte für die für das Berichtsjahr 2024 vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile.

Jährliche Zielwerte für die Gesamtvergütung 2024¹⁰

	Robert Gentz Co-CEO			David Schröder COO bis Ende Aug. 2024, Co-CEO seit Sep. 2024 ¹¹			
alle Werte in EUR	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum	
Grundgehalt	390.000	390.000	390.000	525.000	525.000	525.000	
Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021)¹²							
ZOP 2021-Aktien	945.000	0	1.766.745				
ZOP 2021-Optionen	315.000	0	1.575.059	592.500	0	2.962.750	
ZGI 2024				262.500	0	525.000	
Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)							
LTI 2021-Aktien	630.000	0	1.539.779	371.250	0	916.000	
LTI 2021-Optionen	1.890.000	0	8.859.344	1.113.750	0	5.220.659	
Rolling Long-Term Incentive 2024 (LTI 2024)							
LTI 2024-Aktien				157.500	0	464.353	
LTI 2024-Optionen				472.500	0	2.657.813	
Vergütung insgesamt	4.170.000	390.000	14.130.927	3.495.000	525.000	13.271.575	

¹⁰ Beim LTI 2021 wurde für die Zwecke dieser Übersicht der vertraglich vereinbarte Zielwert der Zuteilung von Optionen über mehrere Jahre auf Jahreswerte heruntergerechnet. Nebenleistungen sind in der Übersicht nicht enthalten. Die dargestellten Höchstwerte sind rein rechnerisch und berücksichtigen nicht die jeweils anwendbaren vertraglichen Höchstgrenzen für die Gesamtvergütung (vgl. hierzu die Ausführungen unter 1.3.7).

¹¹ Die Ziel-Gesamtvergütung für David Schröder ergibt sich anteilig aus seinem Anstellungsvertrag, der vom 1. April 2023 bis zum 30. September 2024 lief, und seinem neuen Anstellungsvertrag, der zum 1. Oktober 2024 in Kraft trat. Die annualisierte Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem Anstellungsvertrag von David Schröder ab dem 1. April 2023 betrug 3,3 Mio. EUR.

¹² Der Zielwert für die ZOP 2021-Komponente in der Übersicht kann geringfügig vom anteiligen mathematischen Zielbetrag abweichen. Grund hierfür sind Rundungsdifferenzen bei der vierteljährlichen Zuteilung der ZOP 2021-Aktien und ZOP 2021-Optionen.

Dr. Sandra Dembeck CFO bis Ende Feb. 2025			David Schneider Co-CEO bis Ende Aug. 2024 ¹³			Dr. Astrid Arndt CPO ¹⁴		
Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum
575.000	575.000	575.000	339.750	339.750	339.750	516.667	516.667	516.667 ¹⁵
325.000	0	596.206	708.750	0	1.323.680	233.333	0	436.869
			236.250	0	1.181.323			
			157.500	0	315.000	191.667	0	383.333
687.500	0	1.702.791	472.500	0	1.154.834	416.667	0	1.035.583
687.500	0	3.222.661	1.417.500	0	6.644.508	416.667	0	1.953.114
			78.750	0	232.177	150.000	0	440.092
			236.250	0	1.328.906	450.000	0	2.531.250
2.275.000	575.000	6.096.658	3.647.250	339.750	12.520.178	2.375.001	516.667	7.296.908

¹³ Die Ziel-Gesamtvergütung für David Schneider ergibt sich anteilig aus seinem Anstellungsvertrag, der vom 1. Dezember 2023 bis zum 30. September 2024 lief, und seinem neuen Anstellungsvertrag, der zum 1. Oktober 2024 in Kraft trat. Die annualisierte Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem Anstellungsvertrag von David Schneider ab dem 1. Dezember 2023 betrug 4,2 Mio. EUR.

¹⁴ Die Ziel-Gesamtvergütung für Dr. Astrid Arndt ergibt sich anteilig aus ihrem Anstellungsvertrag, der vom 1. April 2021 bis zum 31. August 2024 lief, und ihrem neuen Anstellungsvertrag, der zum 1. September 2024 in Kraft trat. Die annualisierte Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem Anstellungsvertrag von Dr. Astrid Arndt ab dem 1. April 2021 betrug 2,1 Mio. EUR.

¹⁵ Im Fall von unserer CPO Dr. Astrid Arndt beläuft sich der Höchstbetrag für Nebenleistungen pro Jahr auf 25.000 EUR. In ihrem alten Anstellungsvertrag, der vom 1. April 2021 bis zum 31. August 2024 lief, wurden nicht ausgezahlte Nebenleistungen zusätzlich zum Grundgehalt ausgezahlt.

Die für jedes Vorstandsmitglied bestimmte Ziel-Gesamtvergütung wurde in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und zur Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat sichergestellt, dass die Ziel-Gesamtvergütung der Marktpraxis entspricht.

1.3.5 Entwicklung ausstehender Optionen

Die folgenden Übersichten zeigen die Entwicklung der im Rahmen der oben in Abschnitt unter 1.3.3 Beschreibung unserer Incentive-Pläne dargestellten Optionsprogramme ausstehenden Optionen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Berichtszeitraum.

LTI 2024

Gemäß den neuen Anstellungsverträgen von David Schröder, David Schneider und Dr. Astrid Arndt, die im Berichtszeitraum in Kraft getreten sind und auf dem Vergütungssystem 2024 beruhen, wurden im Geschäftsjahr 2024 erstmals Optionen im Rahmen des LTI 2024 zugeteilt:

LTI 2024

	David Schröder			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	5.431	1,00	40.733	29,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	452	1,00	3.395	29,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	5.431	1,00	40.733	29,00
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		-		-
Zum 31. Dez. 2024		6,8		6,8
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2024

	David Schneider			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	2.716	1,00	20.366	29,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	227	1,00	1.698	29,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	2.716	1,00	20.366	29,00
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		-		-
Zum 31. Dez. 2024		6,8		6,8
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2024

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	6.605	1,00	49.538	22,71
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	551	1,00	4.129	22,71
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	6.605	1,00	49.538	22,71
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		-		-
Zum 31. Dez. 2024		6,7		6,7
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

ZOP 2021

Die Anzahl der ausstehenden Optionen im Rahmen des ZOP 2021 hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

ZOP 2021

	Robert Gentz			
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der ZOP 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	29.993	1,00	34.990	25,03
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	29.993	1,00	34.990	25,03
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	29.993	1,00	34.990	25,03
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	29.993	1,00	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		-		-
Zum 31. Dez. 2024		2,6		4,6
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

ZOP 2021

	David Schröder			
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der ZOP 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	5.460	1,00	36.835	22,34
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	5.460	1,00	36.835	22,34
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	5.460	1,00	36.835	22,34
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	5.460	1,00	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	5.460	1,00	36.835	22,34
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	108.581	24,25
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	108.581	24,25
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	5.460	1,00	145.416	23,77
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	5.460	1,00	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		2,5		4,7
Zum 31. Dez. 2024		1,5		4,2
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

ZOP 2021

	Dr. Sandra Dembeck	
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	7.317	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	10.915	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	10.915	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	6.754	1,00
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	11.478	1,00
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	11.478	1,00
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	11.478	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	12.764	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	12.764	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	17.234	1,00
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	7.008	1,00
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	7.008	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31. Dez. 2023		2,6
Zum 31. Dez. 2024		1,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2023		35,61
2024		29,55

*) 563 der im Jahr 2024 ausgeübten Optionen wurden am 10. September 2024 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt und 16.671 der im Jahr 2024 ausgeübten Optionen wurden am 11. Oktober 2024 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt. Alle 6.754 im Jahr 2023 ausgeübten Optionen wurden am 10. März 2023 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt.

ZOP 2021

	David Schneider			
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der ZOP 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	29.993	1,00	34.990	25,03
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	29.993	1,00	34.990	25,03
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	29.993	1,00	34.990	25,03
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	29.993	1,00	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		-		-
Zum 31. Dez. 2024		2,6		4,6
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

ZOP 2021

	Dr. Astrid Arndt	
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	12.107	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	11.754	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	11.754	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	23.861	1,00
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	23.861	1,00
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	23.861	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	12.808	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	12.808	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	1.903	1,00
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	34.766	1,00
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	34.766	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31. Dez. 2023		2,1
Zum 31. Dez. 2024		1,7
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2023		–
2024		26,45

*) 824 der im Jahr 2024 ausgeübten Optionen wurden am 5. September 2024 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt und 1.079 der im Jahr 2024 ausgeübten Optionen wurden am 11. Oktober 2024 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt

LTI 2021

Die Anzahl der ausstehenden Optionen im Rahmen des LTI 2021 hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

LTI 2021

	Robert Gentz			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	112.853	1,00	846.395	22,33
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	112.853	1,00	846.395	22,33
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	112.853	1,00	846.395	22,33
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	28.214	1,00	211.598	22,33
In der Berichtsperiode verwirkt	82.209	1,00	616.576	22,33
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	30.644	1,00	229.819	22,33
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		6,9		6,9
Zum 31. Dez. 2024		5,9		5,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2021

	David Schröder			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	51.941	1,00	389.559	38,12
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	9.741	1,00	73.044	38,12
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	51.941	1,00	389.559	38,12
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	51.941	1,00	389.559	38,12
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	9.740	1,00	73.044	38,12
In der Berichtsperiode verwirkt	32.460	1,00	243.471	38,12
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	19.481	1,00	146.088	38,12
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		6,3		6,3
Zum 31. Dez. 2024		5,3		5,3
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2021

	Dr. Sandra Dembeck			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	12.769	1,00	31.923	53,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	12.769	1,00	31.924	53,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		5,2		5,2
Zum 31. Dez. 2024		4,2		4,2
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2021

	David Schneider			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	112.853	1,00	846.395	22,33
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	112.853	1,00	846.395	22,33
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	112.853	1,00	846.395	22,33
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	23.486	1,00	176.138	22,33
In der Berichtsperiode verwirkt	89.367	1,00	670.257	22,33
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	23.486	1,00	176.138	22,33
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		6,9		6,9
Zum 31. Dez. 2024		5,9		5,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2021

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	29.240	1,00	73.099	85,50
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	7.310	1,00	18.275	85,50
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	29.240	1,00	73.099	85,50
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	-	0	-
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	29.240	1,00	73.099	85,50
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	5.482	1,00	13.706	85,50
In der Berichtsperiode verwirkt	3.655	1,00	9.138	85,50
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	25.585	1,00	63.961	85,50
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2023		4,3		4,3
Zum 31. Dez. 2024		3,3		3,3
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2023		-		-
2024		-		-

LTI 2019

Die Anzahl der im Rahmen des LTI 2019 ausstehenden Optionen hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

LTI 2019

	David Schröder		David Schröder		Jim Freeman	
	Anzahl der Typ-A-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Typ-B-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Typ-C-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	42.814	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	120.000	29,84	27.500	1,00	42.814	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	0	–	0	–	42.814	1,00
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	0	–
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	240.302	29,84	56.140	1,00	0	–
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	0	–
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	0	–
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	240.302	29,84	56.140	1,00	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31. Dez. 2023		2,3		2,3		–
Zum 31. Dez. 2024		1,3		1,3		–
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2023		–		–		26,09
2024		–		–		–
Aktienkursobergrenze**		100,00		100,00		100,00
Gemessener CAGR für ausgeübte Optionen in 2024 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		–		–		–
Zielerreichung		–		–		–

*) Alle 42.814 im Jahr 2023 ausgeübten Optionen wurden am 5. Juni 2023 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt.

**) Alle Optionen wurden zu einem unterhalb der Aktienkursobergrenze liegenden Aktienkurs ausgeübt.

LTI 2018

Die Anzahl der im Rahmen des LTI 2018 ausstehenden Optionen hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

LTI 2018

	Robert Gentz		David Schneider		Rubin Ritter	
	Anzahl der LTI 2018-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2018-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2018-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	350.000	47,44	350.000	47,44	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31. Dez. 2023		2,9		2,9		2,9
Zum 31. Dez. 2024		1,9		1,9		1,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2023		–		–		–
2024		–		–		–

VSOP 2018¹⁶

Die Anzahl der im Rahmen des VSOP 2018 ausstehenden Optionen hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

VSOP 2018

	Jim Freeman	
	Anzahl der VSOP 2018-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2023 ausstehend	60.000	29,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	30.000	29,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode verfallen	60.000	29,84
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–
Zum 31. Dez. 2023 ausstehend	0	–
Zum 31. Dez. 2023 ausübbar	0	–
Zum 1. Jan. 2024 ausstehend	0	–
In der Berichtsperiode gewährt	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode verfallen	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–
Zum 31. Dez. 2024 ausstehend	0	–
Zum 31. Dez. 2024 ausübbar	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31. Dez. 2023		–
Zum 31. Dez. 2024		–
Aktienkursobergrenze		100,00
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2023		–
2024		–
Gemessene CAGR für ausgeübte Optionen in 2024 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		–
Zielerreichung		–

¹⁶ Einzelheiten zu den Bedingungen des VSOP 2018 können unserem Vergütungsbericht 2022 entnommen werden.

1.3.6 2024 gewährte und geschuldete Vergütung

In diesem Abschnitt erläutern wir die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands im entsprechenden Geschäftsjahr bezogen auf ihre Amtszeit gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich deren jeweiligen relativen Anteils gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Die Vergütung beinhaltet alle faktisch zugeflossenen Beträge (gewährte Vergütung) und alle rechtlich fälligen, aber noch nicht zugeflossenen Beträge (geschuldete Vergütung). Dies umfasst das jährliche Grundgehalt und Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024 (bzw. 2023), die für variable Vergütungsbestandteile erhaltene Vergütung sowie ausschließlich im Geschäftsjahr 2023 in Verbindung mit Steuerentschädigungen erhaltene Zahlungen. Zur besseren Transparenz geben wir auch die Beträge an, die im Rahmen des ZGI 2024 im Geschäftsjahr 2025 für die im Geschäftsjahr 2024 erbrachte Leistung ausgezahlt werden.

Die Konzeption der Berichterstattung führt dazu, dass variable Vergütungsbestandteile im Rahmen unserer Optionsprogramme nur insoweit ausgewiesen werden, als die Optionen tatsächlich im Geschäftsjahr 2024 (bzw. 2023) ausgeübt wurden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

	Robert Gentz, Co-CEO		David Schröder, Co-CEO		Dr. Sandra Dembeck, CFO	
in EUR	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Festvergütung						
Grundgehalt	390.000	93.550	525.000	500.000	575.000	583.846
Nebenleistungen	15.079	15.356	24.255	23.851	25.992	24.830
Gesamte Festvergütung	405.079	108.906	549.255	523.851	600.992	608.676
Variable Vergütung						
Einjährig variabel*	–	–	420.000	–	–	–
Mehrfährig variabel						
ZOP 2021	–	–	–	–	492.091	229.771
409A Steuerausgleich**	–	–	–	–	–	–
Gesamte variable Vergütung	–	–	420.000	–	492.091	229.771
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	405.079	108.906	969.255	523.851	1.093.083	838.447
Anteil der Festvergütung***	100,0 %	100,0 %	56,7 %	100,0 %	55,0 %	72,6 %
Anteil der variablen Vergütung***	–	–	43,3 %	–	45,0 %	27,4 %

*) Enthält auch Beträge, die im Rahmen des ZGI 2024 im Geschäftsjahr 2025 für die im Geschäftsjahr 2024 erbrachte Leistung ausgezahlt werden.

**) Im Hinblick auf nachteilige steuerliche Konsequenzen, die für das frühere Vorstandsmitglied Jim Freeman als Staatsbürger der Vereinigten Staaten von Amerika aus der Anwendung bestimmter Vorschriften von Section 409A des US-Bundessteuergesetzes (U.S. Internal Revenue Code) resultieren, wurden bestimmte Regelungen des LTI 2019 geändert (angepasstes LTI 2019), und 68.500 bis zum 31. März 2020 unverfallbar gewordene Optionen wurden eingezogen und vom Unternehmen in bar und Aktien erfüllt. Das Unternehmen hat Jim Freeman für die nach US-Steuerrecht auf den Erfüllungswert und die im Rahmen des angepassten LTI 2019 verbleibenden Optionen erhobene Strafzahlung entschädigt, wobei die Entschädigung in Verbindung mit den verbleibenden Optionen begrenzt ist und den Betrag, der zahlbar gewesen wäre, hätte der betreffende Wert der jeweiligen verbleibenden Optionen für Zwecke der Berechnung der jeweiligen Strafzahlung 55,00 EUR je Aktie betragen, nicht überschreiten wird.

***) Das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Gesamtvergütung entspricht nicht den in den Vergütungssystemen 2024 und 2021 vorgesehenen relativen Anteilen, da sich letztere auf die Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr beziehen, wohingegen die in dieser Tabelle dargestellten (gewährten und geschuldeten) festen und variablen Vergütungsansprüche mehrere Vergütungszeiträume sowie teilweise vor den Vergütungssystemen 2024 und 2021 vereinbarte und geltende Vergütungsbestandteile betreffen.

David Schneider		Dr. Astrid Arndt, CPO		Jim Freeman, CBPO (bis 31. März 2023)	
2024	2023	2024	2023	2024	2023
339.750	93.550	516.667	498.760	–	200.000
15.991	15.076	27.589	23.406	–	6.596
355.741	108.626	544.255	522.166	–	206.596
252.000	–	306.667	–	–	–
–	–	48.431	–	–	–
–	–	–	–	–	972.852
252.000	–	355.097	–	–	972.852
607.741	108.626	899.352	522.166	–	1.179.448
58,5 %	100,0 %	60,5 %	100,0 %	–	17,5 %
41,5 %	–	39,5 %	–	–	82,5 %

Die nachfolgende Tabelle enthält die dem früheren Vorstandsmitglied Jim Freeman gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (bzw. 2023) nach Beendigung seines Anstellungsvertrags erhalten hat.

Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands

	Jim Freeman, früherer CBPO (nach dem 31. März 2023)	
IN EUR	2024	2023
Festvergütung		
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	–	–
Gesamte Festvergütung	–	–
Variable Vergütung		
Einjährig variabel	–	–
Mehrjährig variabel*	–	1.074.328
Gesamte variable Vergütung	–	1.074.328
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG	–	1.074.328
Anteil der Festvergütung	–	–
Anteil der variablen Vergütung	–	100,0 %

*) Jim Freeman hat 42.814 Typ-C-Optionen am 5. Juni 2023 im Rahmen des LTI 2019 zu einem Ausübungspreis von je 1,00 EUR ausgeübt.

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024 (bzw. 2023) keine Vergütung von anderen Konzerngesellschaften erhalten.

1.3.7 Weitere Angaben gemäß § 162 AktG

Einhaltung der Maximalvergütung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG)

Die in den Vergütungssystemen 2024 und 2021 festgelegte Maximalvergütung beläuft sich auf 15,75 Mio. EUR für jeden unserer Co-CEOs und auf jeweils 10,5 Mio. EUR für die weiteren Vorstandsmitglieder. Alle laufenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Obergrenzen gemäß dem Vergütungssystem 2024 bzw. dem Vergütungssystem 2021.

In den laufenden Anstellungsverträgen unserer Vorstandsmitglieder ist die Gesamtvergütung für jeden unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder pro Geschäftsjahr auf 15,75 Mio. EUR begrenzt, für David Schneider auf 6,3 Mio. EUR und für Dr. Astrid Arndt auf 9 Mio. EUR. Die Gesamtvergütung unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck war in ihrem Anstellungsvertrag auf 6,84 Mio. EUR pro Geschäftsjahr begrenzt. Da der (anteilige) Zufluss aus den den Vorstandsmitgliedern gewährten LTI 2024-/LTI 2021-Aktien und LTI 2024-/LTI 2021-Optionen erst nach Ablauf der Wartefrist von vier Jahren ermittelt werden kann, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 (für Dr. Sandra Dembeck), 2027 (für Robert Gentz) und 2028 (für David Schröder, David Schneider und Dr. Astrid Arndt) abschließend berichtet werden.

Anwendung von Malus und Clawback während des Berichtsjahres

(§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)

Die Vergütungssysteme 2024 und 2021 und in deren Umsetzung die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen Malus- und Clawback-Klauseln vor. Im Falle eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen schwerwiegenden Verstoßes gegen die Pflichten aus § 93 AktG oder gegen interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien oder bei schweren Compliance-Verstößen durch ein Vorstandsmitglied kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen nicht ausbezahlte variable Vergütungen 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.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von seinem Wahlrecht zum Einbehalt (Malus) oder zur Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile keinen Gebrauch gemacht, da er keine der oben genannten Bedingungen feststellen konnte.

Leistungen, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden sind (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG)

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Mitgliedern des Vorstands weder Leistungen von Dritten gewährt, noch sind Leistungen, die Vorstandsmitgliedern von Dritten zugesagt worden sind, ausstehend.

Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären oder vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AktG)

Abfindungsansprüche bei vorzeitiger Beendigung

Alle Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr sehen vor, dass das Unternehmen den Anstellungsvertrag im Falle einer Mandatsenthebung aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 4 AktG innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB vorzeitig beenden kann. In diesem Fall, und wenn kein wichtiger Grund für eine Kündigung im Sinne von § 626 BGB vorliegt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Barabfindung in Höhe des zweifachen jährlichen Grundgehalts, die jedoch nicht höher ist als das Grundgehalt, das für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zahlbar gewesen wäre.

Ansprüche im Todesfall oder im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

Im Todesfall sehen alle Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands im Berichtszeitraum für den Monat, in dem der Todesfall eingetreten ist, sowie für die darauffolgenden drei Monate die Weiterzahlung der festen Vergütung an den*die Ehepartner*in, den*die eingetragene*n Lebenspartner*in, den*die Lebenspartner*in und/oder Kinder unter 25 Jahren, die im Haushalt des Vorstandsmitglieds leben und Anspruch auf Kindergeld haben, vor.

Im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit endet der Anstellungsvertrag mit Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ist ein Vorstandsmitglied infolge von Krankheit, eines Unfalls oder eines anderen Grundes außerhalb seines Einflussbereichs vorübergehend arbeitsunfähig, sehen die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieds die Weiterzahlung der festen Vergütung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten vor, allerdings nicht über das Datum hinaus, an dem die Kündigung des Anstellungsvertrags wirksam wird.

Behandlung ausstehender variabler Vergütung

Im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds werden noch nicht unverfallbar gewordene Optionen im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018 grundsätzlich auch während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit (bis zum Zeitpunkt der Amtsbeendigung des Vorstandsmitglieds) weiterhin unverfallbar.

Grundsätzlich verfallen bei Eintreten eines Leaver-Falls (wie im jeweiligen Programm definiert) alle im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018 noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen des Vorstandsmitglieds entschädigungslos. Wird jedoch ein Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG und ohne Einstufung des Falls als Bad-Leaver-Fall (wie im jeweiligen Programm definiert) seines Mandats als Mitglied des Vorstands enthoben – etwa im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds –, behält das Vorstandsmitglied alle noch nicht ausgeübten Aktienoptionen im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019, des LTI 2018 und des ZOP 2021, und alle noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018, die innerhalb der darauffolgenden zwei Jahre unverfallbar geworden wären, können weiterhin von dem Mitglied des Vorstands gehalten und gemäß den Bestimmungen des jeweiligen LTI-Programms unverfallbar werden.

Wird der Fall des Vorstandsmitglieds als Bad-Leaver-Fall (wie im jeweiligen Programm definiert) eingestuft, verfallen alle im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018 noch ausstehenden Optionen des Vorstandsmitglieds (egal ob unverfallbar oder nicht) sowie alle bisher noch nicht ausgeübten virtuellen Aktienoptionen im Rahmen des ZOP 2021 entschädigungslos.

Ansprüche im Falle eines Kontrollwechsels

Endet die Amtszeit oder der Anstellungsvertrag eines Mitglieds des Vorstands aufgrund eines Kontrollwechsels, sind diesbezüglich keine vertraglich vereinbarten Abfindungsansprüche vorgesehen. Außerdem bestehen für die Mitglieder des Vorstands im Falle eines Kontrollwechsels keine spezifischen vertraglich vereinbarten Kündigungsrechte.

Die Vorstandsmitglieder sind im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018 im Falle eines Kontrollwechsels (wie in den Bestimmungen des jeweiligen Programms definiert) jedoch berechtigt, nicht ausgeübte unverfallbare Optionen verfallen zu lassen; im Gegenzug haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf einen Barausgleich je nicht ausgeübter unverfallbarer Option.

Der Barausgleich je nicht ausgeübter unverfallbarer Option (im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018) entspricht grundsätzlich dem Ausgleich je Aktie im Rahmen des Übernahmeangebots abzüglich des Ausübungspreises, sofern ein solches Angebot besteht, oder dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs einer Aktie des Unternehmens während der letzten 30 Handelstage vor dem Kontrollwechsel, jeweils abzüglich des Ausübungspreises.

Zudem kann das Unternehmen im Rahmen des LTI 2024, des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018 gegen Zahlung des oben genannten Barausgleichs eine Annullierung der noch nicht ausgeübten unverfallbaren Optionen sowie den Ersatz der noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen durch ein neues, wirtschaftlich gleichwertiges Anreizprogramm verlangen.

Die bestehenden variablen Vergütungsprogramme sehen keine Beschleunigung des Eintretens der Unverfallbarkeit im Falle eines Kontrollwechsels vor.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Anstellungsverträgen der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder wurde kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart und dementsprechend auch keine Ausgleichszahlung für ein Wettbewerbsverbot zugesagt.

Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Berichtsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt oder gewährt worden sind (§ 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG)

Im Berichtsjahr wurden keine derartigen Leistungen zugesagt oder gewährt.

Abweichungen vom Vergütungssystem während des Berichtszeitraums**(§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG)**

In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems für den Vorstand von Zalando abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens erforderlich ist. Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Abweichungen von dem geltenden Vergütungssystem 2024 bzw. Vergütungssystem 2021. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum entsprachen den Bestimmungen des jeweils anwendbaren Vergütungssystems 2024 bzw. Vergütungssystems 2021.

1.3.8 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Hauptversammlung des Unternehmens beschloss am 24. Mai 2023 gemäß § 113 Abs. 3 AktG, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat teilweise anzupassen, um den gestiegenen Anforderungen an die Rolle eines Aufsichtsratsmitglieds aufgrund des höheren Professionalisierungsgrads und zeitlichen Einsatzes Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang wurde die Vergütung des*der Vorsitzenden des Aufsichtsrats, des*der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie der Mitglieder des Prüfungsausschusses mit Wirkung ab dem 24. Mai 2023 angehoben. Bis auf diese Anpassungen blieb das von der Hauptversammlung 2021 beschlossene frühere System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unverändert.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 15 der Satzung geregelt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage des Unternehmens, wobei auch die Vergütungsregelungen anderer großer börsennotierter Unternehmen berücksichtigt werden. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten entsprechend der Ziffer G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex eine rein funktionsbezogene Festvergütung. Eine erfolgsorientierte Vergütung sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen. Hierdurch wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet ist, am besten Rechnung getragen.

Weitere Einzelheiten zum Vergütungssystem des Aufsichtsrats können dem Vergütungsbericht 2023 entnommen werden.

In Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zeigt die folgende Tabelle die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung. In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht die Vergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied nur aus einem festen Bestandteil:

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

in EUR	2024	2023
Kelly Bennett (seit 22. Mai 2019)	206.393	178.452
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22. Mai 2019)	200.000	176.493
Anders Holch Povlsen (seit 9. Dezember 2013)	90.000	90.000
Niklas Östberg (seit 19. Mai 2021)	103.607	106.082
Jennifer Hyman (seit 23. Juni 2020)	90.000	90.000
Susanne Schröter-Crossan (seit 24. Mai 2023)	110.000	66.904
Matti Ahtiainen (seit 23. Juni 2020)	110.000	106.082
Jade Buddenberg (seit 23. Juni 2020)	90.000	90.000
Anika Mangelmann (seit 23. Juni 2020)	90.000	90.000
Cristina Stenbeck (bis 24. Mai 2023)	–	70.521
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	1.090.000	1.064.534

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2024 (bzw. 2023) keine Vergütung von anderen Konzerngesellschaften erhalten.

1.3.9 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung

In Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG zeigen die folgenden Tabellen die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis und die Ertragsentwicklung des Unternehmens.

Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen basiert auf der gesamten Belegschaft der Zalando SE. Während sich die jährliche Ziel- und durchschnittliche feste Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis im Jahresvergleich erhöhten, zeigen die nachstehenden Zahlen die Vergütung einschließlich Optionsausübungen im jeweiligen Jahr. Aufgrund der Berücksichtigung der mehrjährigen Haltedauer im Rahmen der Mitarbeiteraktienoptionsprogramme sind die dargestellten Zahlen verzerrt.

Neben der Entwicklung der Umsatzerlöse der Zalando-Gruppe wird auch die Entwicklung des Periodenergebnisses des Unternehmens dargestellt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	Jährliche Veränderung 2024 zu 2023	Jährliche Veränderung 2023 zu 2022	Jährliche Veränderung 2022 zu 2021	Jährliche Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung der Mitglieder und früheren Mitglieder des Vorstands				
Robert Gentz, Co-CEO	272,0 %	38,9 %	0,4 %	0,7 %
David Schröder, Co-CEO	85,0 %	0,9 %	-96,4 %	39,3 %
Dr. Sandra Dembeck, CFO (seit 1. März 2022)	30,4 %	-15,9 %	-	-
David Schneider	459,5 %	38,6 %	0,1 %	-6,1 %
Dr. Astrid Arndt, CPO (seit 1. April 2021)	72,2 %	3,7 %	32,0 %	-
Jim Freeman, CBPO (bis 31. März 2023)	-	-60,1 %	-56,1 %	13,2 %
Rubin Ritter, Co-CEO (bis 1. Juni 2021)	-	-	-71,2 %	-47,0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis Zalando SE	77.732,2 %	105,3 %	-168,4 %	-20,1 %
Umsatzerlöse des Konzerns	4,2 %	-1,9 %	-0,1 %	29,7 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Zalando SE	0,3 %	14,1 %	-3,4 %	-3,2 %

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	Jährliche Veränderung 2024 zu 2023	Jährliche Veränderung 2023 zu 2022	Jährliche Veränderung 2022 zu 2021	Jährliche Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung der Mitglieder und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats				
Kelly Bennett (seit 22. Mai 2019)	15,7 %	23,1 %	0,0 %	55,8 %
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22. Mai 2019)	13,3 %	26,1 %	0,0 %	40,0 %
Anders Holch Povlsen (seit 9. Dezember 2013)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	17,0 %
Niklas Östberg (seit 19. Mai 2021)	-2,3 %	6,1 %	61,5 %	–
Jennifer Hyman (seit 23. Juni 2020)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	164,6 %
Susanne Schröter-Crossan (seit 24. Mai 2023)	64,4 %	–	–	–
Matti Ahtiainen (seit 23. Juni 2020)	3,7 %	6,1 %	0,0 %	138,9 %
Jade Buddenberg (seit 23. Juni 2020)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	164,6 %
Anika Mangelmann (seit 23. Juni 2020)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	164,6 %
Cristina Stenbeck (bis 24. Mai 2023)	–	-60,8 %	0,0 %	20,0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis Zalando SE	77.732,2 %	105,3 %	-168,4 %	-20,1 %
Umsatzerlöse des Konzerns	4,2 %	-1,9 %	-0,1 %	29,7 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Zalando SE	0,3 %	14,1 %	-3,4 %	-3,2 %

Berlin, 5. März 2025

Robert Gentz

David Schröder

David Schneider

Dr. Astrid Arndt

Kelly Bennett

Mariella Röhm-Kottmann

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die inhaltliche Prüfung eines zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsberichts

An die Zalando SE, Berlin

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Zalando SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Zalando SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten, geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweise zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Zalando SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Berlin, 5. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schmidt
Wirtschaftsprüfer

Sternberg
Wirtschaftsprüfer