

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 2023 gemäß § 162 AktG [„Aktiengesetz“] und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

1.3.1 Einführung

Zalando 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 rund 50 Millionen aktiven Kund*innen. Diesen Erfolg verdanken wir unserer Unternehmenskultur und dem damit verbundenen Unternehmergeist. Dazu zählt, dass alle Zalando-Mitarbeiter*innen wie Eigentümer*innen handeln. Auch das Vergütungssystem für unseren Vorstand hat dieses Prinzip stets widerspiegelt. Dabei hat es sich immer weiterentwickelt, um den Anforderungen unserer Stakeholder*innen gerecht zu werden, Talente zu gewinnen und zu halten und sich an unser sich wandelndes Umfeld anzupassen.

Der Aufsichtsrat schlägt eine Anpassung des Vergütungssystems für unseren Vorstand vor und wird dieses der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorlegen. Die Anpassungen berücksichtigen die Marktpraxis und greifen Anregungen von Aktionär*innen und Stimmrechtsberater*innen aus der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 auf, die sich im Zusammenhang mit dem Beschluss über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 ergaben. Sie stellen zudem sicher, dass die Vergütung die Umsetzung unserer Geschäftsstrategie weiter fördert. Gleichzeitig bleiben die charakteristischen unternehmerischen Elemente erhalten, die uns zu dem erfolgreichen Unternehmen gemacht haben, das wir heute sind.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand war ein wichtiges Thema für unseren Aufsichtsrat. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat einen intensiven Dialog mit Investor*innen geführt, um Verbesserungsmöglichkeiten zu evaluieren. Der Vorschlag für das neue System, das nachfolgend genauer erläutert wird, umfasst die Einführung eines variablen Vergütungsbestandteils mit kurzfristiger Anreizwirkung, das einen finanziellen Leistungsindikator beinhaltet. Dadurch orientiert sich Zalando noch enger an der gängigen Marktpraxis. Die variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung wird von einem sequentiellen auf ein jährliches Zuteilungsmodell umgestellt. Dadurch wird das Vergütungssystem innerhalb des Vorstands besser abgestimmt und transparenter.

Unser Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass der Vorschlag für ein neues Vergütungssystem unsere Vergütungspraxis in Einklang mit den Erwartungen unserer Aktionär*innen bringt und unser Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstreicht. Das neue Vergütungssystem wird es uns ermöglichen, die besten nationalen und internationalen Talente zu gewinnen und zu halten. Zugleich setzt es starke Anreize für ein profitables Wachstum unseres Unternehmens. Zudem erfüllt das neue Vergütungssystem alle Empfehlungen des

Deutschen Corporate Governance Kodex, was unseren Einsatz für Best Practices im Bereich der Unternehmensführung unterstreicht.

Das neue Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2024 vorgelegt. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung wird es ab dem 18. Mai 2024 für alle neu bzw. wieder in den Vorstand bestellten Mitglieder gelten.

Neben der Aktualisierung des Vergütungssystems haben wir auch den Vergütungsbericht neu strukturiert, um ihn transparenter und übersichtlicher zu gestalten. So geben wir zum Beispiel erstmals die Ziel-Gesamtvergütung unseres Vorstands an, um das Verständnis der Vergütungshöhen zu erleichtern. Durch die Verbesserung der Transparenz unserer Vergütungspraxis beabsichtigen wir ein klareres Verständnis dafür zu schaffen, wie die Vergütung unserer Führungskräfte und die Schaffung nachhaltigen, langfristigen Mehrwerts aufeinander abgestimmt sind.

Überblick über die Bestandteile des überarbeiteten Vergütungssystems

Das überarbeitete Vergütungssystem wird auf dem aktuellen Vergütungssystem beruhen, wobei in den folgenden Bereichen wichtige Neuerungen eingeführt werden sollen:

Das Vergütungssystem für den Vorstand

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

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

Zwei wesentliche Änderungen sind hervorzuheben. Die erste besteht darin, dass der bestehende Zalando Ownership Plan (ZOP) durch das Zalando Growth Incentive (ZGI) ersetzt wird, wodurch erstmals finanzielle Ziele in den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil einfließen. Das ZGI wird ein marktüblicher Vergütungsbestandteil mit kurzfristiger Anreizwirkung sein, der an die Erreichung jährlicher finanzieller Ziele gekoppelt ist und in bar ausgezahlt wird. Um die unternehmerische Kultur weiter zu fördern, wird der Vorstand dazu verpflichtet, 50 % der Nettoauszahlungen im Rahmen des ZGI in Zalando-Aktien mit einer Haltefrist von einem Jahr zu reinvestieren. Durch die Einführung des ZGI haben die Vorstandsmitglieder keine Möglichkeit mehr, den Mix von Vergütungsinstrumenten während ihrer Amtszeit anzupassen. Die zweite wesentliche Änderung ist die Umstellung der Zuteilung des Long-Term Incentive (LTI) vom bisherigen sequentiellen 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 2023

Im Berichtsjahr 2023 setzten Robert Gentz und David Schneider die Leitung des Unternehmens als Co-CEOs fort. Dr. Sandra Dembeck (CFO), David Schröder (COO) und Dr. Astrid Arndt (CPO) waren im Berichtszeitraum ebenfalls weiterhin Mitglieder des Vorstands.

Unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider wurden für einen Zeitraum von vier Jahren, beginnend am 1. Dezember 2023 und endend am 30. November 2027, als Mitglieder des Vorstands wiederbestellt. Darüber hinaus wurde David Schröder mit Wirkung zum 1. April 2023 für einen Zeitraum von vier Jahren bis zum 31. März 2027 als Vorstandsmitglied wiederbestellt. Jim Freeman (CBPO) hat das Unternehmen nach Ablauf seiner Amtszeit am 31. März 2023 verlassen.

Die Amtszeit aller Vertreter*innen der Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat endete mit Beendigung der am 24. Mai 2023 abgehaltenen Hauptversammlung. Mit Ausnahme von Cristina Stenbeck wurden alle Vertreter*innen der Anteilseigner*innen auf der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 wiedergewählt. Cristina Stenbeck, die dem Aufsichtsrat von 2014 bis 2016 und von 2019 bis 2023 angehört hatte, stand nicht zur Wiederwahl an. An ihrer Stelle wurde Susanne Schröter-Crossan neu in den Aufsichtsrat bestellt. Alle Vertreter*innen der Anteilseigner*innen wurden bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über eine Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, bestellt. Kelly Bennett wurde zum Vorsitzenden und Mariella Röhm-Kottmann zur stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Für weitere Einzelheiten zur Zusammensetzung der verschiedenen Ausschüsse des Aufsichtsrats dürfen wir auf [2.5 Erklärung zur Unternehmensführung](#) verweisen.

1.3.2 Vergütungssystem 2021 für die Vorstandsmitglieder

Das gegenwärtige Vergütungssystem für den Vorstand wurde durch die Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligt und trat am 1. Juni 2021 in Kraft (Vergütungssystem 2021).

Konzipierung des Vergütungssystems 2021

Das Vergütungssystem 2021 ist so konzipiert, dass es wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen langfristigen Entwicklung des Zalando-Konzerns beiträgt. Es stellt 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 Leistungskriterien 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 zudem auf die Förderung einer von echter Verantwortungsübernahme und Teilhabe geprägten unternehmerischen Kultur im Vorstand und im gesamten Unternehmen ausgerichtet.

Das Vergütungssystem 2021 umfasst die folgenden Bestandteile:

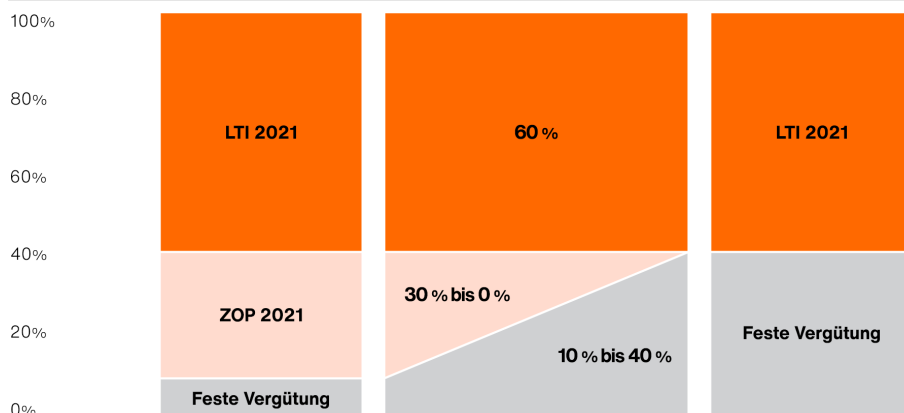
Vergütungssystem 2021 – Übersicht

Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	Zahlung in monatlichen Raten	
Nebenleistungen	Firmenwagen, Zuschuss zur Krankenversicherung, Spesenübernahme, Mitarbeitergutscheine, Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung, D&O-Versicherung	
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	Aktienbasierter langfristiger Vergütungsbestandteil bestehend aus virtuellen Optionen (LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen), wobei mindestens 50 % LTI 2021-Optionen sind. Die LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen sind nach Wahl des Unternehmens in Aktien des Unternehmens oder bar zu begleichen.
	Zuteilung	Einmalige Zuteilung zu Beginn des Dienstvertrags
	Wartefrist	Vier Jahre
	Leistungsziele	Abhängig von der Erreichung der Leistungsziele 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 Dienstvertrags 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 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.

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 den Marktpraktiken entspricht, führt der Aufsichtsrat einen Vergleich mit der Vergütung durch, die an die Vorstände 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 Vergütungsniveau 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.

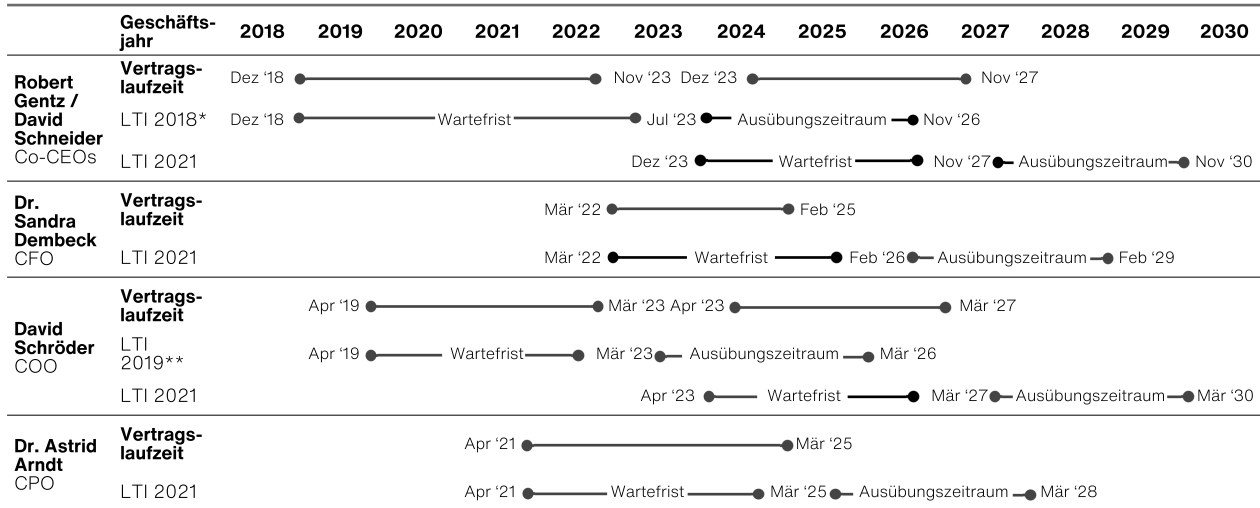
Anwendung des Vergütungssystems 2021

Zu Beginn des Berichtsjahres 2023 wurde das Vergütungssystem 2021 ausschließlich auf die Dienstverträge unserer Vorstandsmitglieder Dr. Sandra Dembeck (CFO) und Dr. Astrid Arndt (CPO) angewendet. Unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider sowie unser COO David Schröder verfügten über Dienstverträge, die vor der Implementierung des Vergütungssystems 2021 abgeschlossen worden waren und ihnen Optionsrechte im Rahmen der vorherigen langfristigen Anreizprogramme LTI 2018 bzw. LTI 2019 einräumten.

Wie weiter oben unter [1.3.1 Einführung](#) erläutert, wurde die Bestellung von Robert Gentz, David Schneider und David Schröder als Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr 2023 verlängert. Ihre entsprechenden neuen Dienstverträge wurden unter Beachtung des Vergütungssystems 2021 geschlossen. Im Hinblick auf die im Rahmen der neuen Dienstverträge unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider und unseres COO David Schröder vorgesehene Vergütung führte ein unabhängiger Experte insbesondere 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.² Zudem zog er in Erwägung, das neue Vergütungssystem, das der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt wird, als Grundlage für die neuen Dienstverträge unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider heranzuziehen. Gesetzlich ist der Aufsichtsrat jedoch zur Anwendung des Vergütungssystems 2021 verpflichtet, da dieses von der Hauptversammlung des Unternehmens gebilligt worden ist. Alle Lösungen, um potenzielle Änderungen durch das neue Vergütungssystem in den Dienstverträgen abzubilden, umfassten rechtliche und wirtschaftliche Risiken, insbesondere aufgrund der zahlreichen Unsicherheiten, die zu berücksichtigen gewesen wären. Der Aufsichtsrat beschloss daher nach eingehender Prüfung, dass es im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionär*innen sei, den neuen Dienstverträgen unserer Co-CEOs mit vierjähriger Laufzeit das gegenwärtige Vergütungssystem 2021 zu Grunde zu legen.

Stand heute findet das Vergütungssystem 2021 daher Anwendung auf alle laufenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Dies gewährleistet eine bessere Vergleichbarkeit und höhere Transparenz der Vorstandsvergütung. Folgende Übersicht zeigt die Vertragslaufzeit der verschiedenen Dienstverträge und die zugehörigen variablen Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung im Laufe des Berichtsjahres für alle zum Ende des Berichtsjahres 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder:

² 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.; Farfetch Limited; Meta Platforms, Inc.; Netflix, Inc.; Ocado Group plc.; PayPal Holdings, Inc.; Pinterest, Inc.; Qurate Retail, Inc.; Snap Inc.; Spotify Technology S.A.; Twitter, Inc.; Uber Technologies, Inc.; Wayfair Inc.



*) 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 2021 basierenden Dienstverträge

Wie oben erwähnt bildet das Vergütungssystem 2021 die Grundlage für alle laufenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Die folgende Übersicht fasst die Vergütungsstruktur dieser Dienstverträge zusammen:

Auf dem Vergütungssystem 2021 basierende Vergütungsstruktur*

Gültig für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO	David Schröder COO	Dr. Sandra Dembeck CFO	Dr. Astrid Arndt CPO
Beginn der Vertragslaufzeit	01.12.2023	01.12.2023	01.04.2023	01.03.2022	01.04.2021
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	30.11.2027	30.11.2027	31.03.2027	28.02.2025	31.03.2025
Beginn des Eintritts der vierteljährlichen Unverfallbarkeit	29.02.2024	29.02.2024	30.06.2023	31.05.2022	30.06.2021
Ende der Wartefrist	30.11.2027	30.11.2027	01.03.2027	28.02.2026	31.03.2025
Ende des Ausübungszeitraums	30.11.2030	30.11.2030	01.03.2030	28.02.2029	31.03.2028
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 Nachhaltigkeitsziele 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				
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.

Im Rahmen des ZOP 2021 werden Optionen vierteljährlich zugeteilt. Daraus ergeben sich die folgenden unterschiedlichen Ausübungszeiträume, Wartezeiten 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	01.04.2023	01.01. – 31.03.2023	n/a	31.03.2026	38,68	77,36
ZOP 2021 Aktien	01.07.2023	01.04. – 30.06.2023	n/a	30.06.2026	25,84	51,68
ZOP 2021 Aktien	01.10.2023	01.07. – 30.09.2023	n/a	30.09.2026	21,61	43,22
ZOP 2021 Aktien	01.01.2024	01.10. – 31.12.2023	n/a	31.12.2026	20,96	42,92
ZOP 2021 Optionen	01.04.2023	01.01. – 31.03.2023	31.03.2025	31.03.2028	38,68	96,70
ZOP 2021 Optionen	01.07.2023	01.04. – 30.06.2023	30.06.2025	30.06.2028	25,84	64,60
ZOP 2021 Optionen	01.10.2023	01.07. – 30.09.2023	30.09.2025	30.09.2028	21,61	54,03
ZOP 2021 Optionen	01.01.2024	01.10. – 31.12.2023	31.12.2025	31.12.2028	20,96	52,40

*) 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 Erläuterung unserer Optionsprogramme

Neben den Optionsprogrammen ZOP 2021 und LTI 2021 gemäß dem Vergütungssystem 2021 gibt es mehrere unterschiedliche vorherige Optionsprogramme, in deren Rahmen den Vorstandsmitgliedern in den letzten Jahren (virtuelle) Aktienoptionen zugeteilt worden sind. Nachfolgend werden wir alle für diesen Vergütungsbericht relevanten Optionsprogramme, einschließlich des ZOP 2021 und des LTI 2021, erläutern.

ZOP 2021

Das ZOP 2021³ 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 Wartezeit, während die ZOP 2021-Optionen erst nach einer Wartezeit von zwei Jahren ausübbar sind. Das ZOP 2021 berechtigt die Mitglieder des Vorstands zum Ausübungszeitpunkt zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz

³ 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.

zwischen dem Aktienkurs⁴ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden virtuellen Option. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Lieferung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen.

LTI 2021

Neben dem ZOP 2021 ist das LTI 2021⁵ 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 Dienstvertrags (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 Aktienkurs⁶ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden LTI 2021-Option. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Bereitstellung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen.

Bei Abschluss eines Dienstvertrags mit einem Vorstandsmitglied legt der Aufsichtsrat ambitionierte finanzielle und ESG Leistungsziele für einen Leistungszeitraum fest, der der Laufzeit des Dienstvertrags entspricht. Die finanziellen Leistungsziele betreffen 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 ist abhängig davon, inwieweit die angestrebte Zielquote der finanziellen und ESG Leistungsziele im Leistungszeitraum erreicht wurde.

⁴ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des ZOP 2021 nicht überschreitet.

⁵ 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.

⁶ 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	David Schröder COO	Dr. Sandra Dembeck CFO	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Dez 2023 – Nov 2027		Apr 2023 – Mär 2027	Mär 2022 – Febr 2025	Apr 2021 – Mär 2025
Zielerreichungsgrad					
– %		< 7,0 %	< 6,0 %	< 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 %
60 %	≥ 8,1 % und ≤ 9,0 %		≥ 6,5 % und < 7,0 %	≥ 13,5 % und < 15,5 %	≥ 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 %
80 %	≥ 10,1 % und ≤ 11,0 %		≥ 8,0 % und < 9,0 %	≥ 17,5 % und < 19,5 %	≥ 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 %
100 %	≥ 12,1 % und ≤ 13,0 %		≥ 10,0 % und < 11,0 %	≥ 21,5 % und < 23,5 %	≥ 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 %
125 %		> 15,0 %	≥ 13,0 %	≥ 25,5 %	≥ 28,8 %

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

Bei unserer 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 Schneider sowie unseren COO David Schröder wurde im Berichtszeitraum in ihren neuen Dienstverträgen 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 der bereinigten EBIT-Marge in % des Umsatzes

Anwendbar für	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO	David Schröder COO
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 Restrukturierungskosten, vor akquisitionsbezogenen Aufwendungen und vor 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 ausübbarer 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-Modifier 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 Schneider sowie unseres COO David Schröder werden das Nachhaltigkeitsziel und das D&I-Ziel gleich stark gewichtet. Bei unserer 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 Modifier Rechnung getragen, der zu einer Verringerung der Anzahl der im Rahmen des LTI 2021 ausübbarer Optionen um 0 bis 20 Prozentpunkte führt.

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

ESG-Modifizier - Nachhaltigkeitsziele

Leistungszeitraum	Robert Gentz Co-CEO David Schneider Co-CEO		David Schröder COO		Dr. Sandra Dembeck CFO	Dr. Astrid Arndt CPO
	Dez 2023 – Mär 2025	Apr 2025 – Nov 2027	Apr 2023 – Mär 2025	Apr 2025 – Mär 2027	Mär 2022 – Feb 2025	Apr 2021 – Mär 2025
(i) Scope 1 und 2 THG Emissionen (25% Gewichtung)						
Zielerreichungsgrad						
– %	≥ 80,0 %	≥ 81,8 %	≥ 80,0 %	≥ 81,2 %		≥ 80,0 %
-5 %	≥ 79,3 %	≥ 81,2 %	≥ 79,3 %	≥ 80,8 %		≥ 75,0 %
-10 %	≥ 78,7 %	≥ 80,6 %	≥ 78,7 %	≥ 80,4 %		≥ 69,0 %
-15 %	≥ 78,0 %	≥ 80,0 %	≥ 78,0 %	≥ 80,0 %		≥ 64,0 %
-20 %	< 78,0 %	< 80,0 %	< 78,0 %	< 80,0 %		< 64,0 %
(ii) Erneuerbare Elektrizität (25% Gewichtung)						
Zielerreichungsgrad						
– %				100 %		
-5 %						
-10 %						
-15 %						
-20 %				unter 100 %		
(iii) Scope 3 THG Emissionen (25% Gewichtung)						
Zielerreichungsgrad						
– %	≥ 40,0 %	≥ 51,5 %	≥ 40,0 %	≥ 47,2 %		≥ 40,0 %
-5 %	≥ 33,0 %	≥ 47,7 %	≥ 33,0 %	≥ 44,8 %		≥ 33,0 %
-10 %	≥ 26,0 %	≥ 43,8 %	≥ 26,0 %	≥ 42,4 %		≥ 26,0 %
-15 %	≥ 19,0 %	≥ 40,0 %	≥ 19,0 %	≥ 40,0 %		≥ 19,0 %
-20 %	< 19,0 %	< 40,0 %	< 19,0 %	< 40,0 %		< 19,0 %
(iv) Science-based targets bei den Lieferanten (25% Gewichtung)						
Zielerreichungsgrad						
– %	≥ 90,0 %	≥ 95,9 %	≥ 90,0 %	≥ 94,0 %		≥ 90,0 %
-5 %	≥ 79,3 %	≥ 94,0 %	≥ 79,3 %	≥ 92,7 %		≥ 74,0 %
-10 %	≥ 68,7 %	≥ 92,0 %	≥ 68,7 %	≥ 91,3 %		≥ 58,0 %
-15 %	≥ 58,0 %	≥ 90,0 %	≥ 58,0 %	≥ 90,0 %		≥ 42,0 %
-20 %	< 58,0 %	< 90,0 %	< 58,0 %	< 90,0 %		< 42,0 %

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

ESG-Modifizier – D&I Ziele

	Robert Gentz Co-CEO	David Schneider Co-CEO	David Schröder COO	Dr. Sandra Dembeck CFO	Dr. Astrid Arndt CPO
Leistungszeitraum	Dez 2023 – Nov 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) C8 – 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 %	

Es gilt zu beachten, dass die Leistungszeiträume für die Nachhaltigkeitsziele unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider sowie unseres COO David Schröder in zwei jeweils gleich stark gewichtete Teilzeiträume unterteilt wurden. Der erste Teilzeitraum endet in allen Fällen am 31. März 2025. Die Nachhaltigkeitsziele für den zweiten Teilzeitraum werden vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den in unserer do.MORE-Strategie (oder entsprechenden Strategie) festgelegten Nachhaltigkeitszielen bestimmt. Diese Strategie wird derzeit erarbeitet und soll ab 2025 gelten. Bei den in der Übersicht für den zweiten Teilzeitraum dargestellten Nachhaltigkeitszielen handelt es sich um eine Rückfalllösung, die nur dann greift, wenn keine neuen Nachhaltigkeitsziele festgelegt werden (z. B. weil die do.MORE-Strategie nicht wie geplant bis zum Jahr 2025 vorliegt).

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

LTI 2019 und LTI 2018

Der im Jahr 2019 abgeschlossene Dienstvertrag unseres COO David Schröder sowie die im Jahr 2018 abgeschlossenen Dienstverträge unserer Co-CEOs 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 werden. 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	David Schröder COO
Vertragslaufzeit	Dez 2018 – Nov 2023		Apr 2019 – Mär 2023
LTI Plan	LTI 2018		LTI 2019
Ende des Leistungszeitraum und Wartefrist	57% der Optionen: 30.11.2022 43% der Optionen: 31.07.2023		15% der Optionen: 31.03.2020 27% der Optionen: 31.03.2021 29% der Optionen: 31.03.2022 29% der Optionen: 31.03.2023
Ende des Ausübungszeitraums	30.11.2026		31.03.2026
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	David Schröder COO
Ende des Leistungszeitraums	57 % der Optionen: 30.11.2022 43 % der Optionen: 31.07.2023		30.03.2023
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 ⁷			
30.11.2022			
Konzernumsatz CAGR	25 %		
Zielerreichungsgrad	100 %		
31.07.2023			
Konzernumsatz CAGR	21 %		
Zielerreichungsgrad	100 %		
31.03.2020 – 31.03.2023			
Konzernumsatz CAGR	19 % – 31 %		
Zielerreichungsgrad	100 %		

Weitere Einzelheiten zum LTI 2019 und LTI 2018 können dem [Vergütungsbericht 2022](#) entnommen werden.

⁷ Gemäß den Bestimmungen des LTI 2019 und LTI 2018 wurde der Konzernumsatz des Unternehmens angepasst, damit dieser das gesamte Warenvolumen aus dem Partnerprogramm, d. h. nicht nur die regulär im Konzernumsatz erfassten Provisionen aus dem Partnerprogramm, sondern – unter Behandlung des Partnerprogramms als Wholesale – 100 % des Warenvolumens aus dem Partnerprogramm berücksichtigt.

VSOP 2018

Jim Freeman, unser ehemaliger CBPO, ist mit Ablauf des 31. März 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Vor seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied am 1. April 2019 war er als SVP Engineering für das Unternehmen tätig und nahm damals am virtuellen Aktienoptionsprogramm (VSOP) 2018 teil. Zum Ende des Berichtszeitraums sind keine Optionen im Rahmen des VSOP 2018 ausstehend. Weitere Einzelheiten zum VSOP 2018 können dem [Vergütungsbericht 2022](#) entnommen werden.

SOP 2013

Rubin Ritter, ehemaliges Vorstandsmitglied, nahm unter anderem an dem vor dem Börsengang bestehenden Aktienoptionsprogramm (SOP) 2013 mit langfristiger Anreizwirkung teil, in dessen Rahmen anstatt virtueller Ansprüche echte Aktienoptionen gewährt wurden. Alle im Rahmen des SOP 2013 gewährten Optionen wurden vor dem Berichtszeitraum ausgeübt. Weitere Einzelheiten zum SOP 2013 können dem [Vergütungsbericht 2022](#) entnommen werden.

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 2023 vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile.

Jährliche Zielwerte für die Gesamtvergütung 2023⁸

alle Werte in EUR	Robert Gertz Co-CEO			David Schneider Co-CEO ¹⁰		
	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum
Grundgehalt	93.550	93.550	93.550	93.550	93.550	93.550
Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021)						
ZOP 2021-Aktien	78.750	0	146.453	78.750	0	146.453
ZOP 2021-Optionen	26.250	0	131.262	26.250	0	131.262
Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)						
LTI 2021-Aktien	52.500	0	128.315	52.500	0	128.315
LTI 2021-Optionen	157.500	0	738.279	157.500	0	738.279
LTI 2018	5.798.100	0	31.166.680	5.798.100	0	31.166.680
LTI 2019 Typ A						
LTI 2019 Typ B						
Vergütung insgesamt	6.206.650	93.550	32.404.539	6.206.650	93.550	32.404.539

⁸ Bei den verschiedenen LTI-Plänen 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).

⁹ Die Ziel-Gesamtvergütung für Robert Gertz ergibt sich anteilig aus seinem Dienstvertrag, der vom 1. Dezember 2018 bis zum 30. November 2023 lief, und seinem neuen Dienstvertrag, der zum 1. Dezember 2023 in Kraft trat. Die annualisierte Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem Dienstvertrag von Robert Gertz ab dem 1. Dezember 2018 betrug 6,4 Mio. EUR.

¹⁰ Die Ziel-Gesamtvergütung für David Schneider ergibt sich anteilig aus seinem Dienstvertrag, der vom 1. Dezember 2018 bis zum 30. November 2023 lief, und seinem neuen Dienstvertrag, der zum 1. Dezember 2023 in Kraft trat. Die annualisierte Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem Dienstvertrag von David Schneider ab dem 1. Dezember 2018 betrug 6,4 Mio. EUR.

David Schröder COO ¹¹			Dr. Sandra Dembeck CFO			Dr. Astrid Arndt CPO		
Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum
500.000	500.000	500.000	575.000	575.000	575.000	475.000	475.000	475.000 ¹²
148.141	0	276.713	325.000	0	641.918	350.000	0	653.539
444.391	0	2.221.955						
371.250	0	916.000	687.500	0	1.702.791	625.000	0	1.553.375
1.113.750	0	5.220.713	687.500	0	3.222.661	625.000	0	2.929.671
394.941	0	1.754.000						
108.609	0	680.625						
3.081.082	500.000	11.570.005	2.275.000	575.000	6.142.369	2.075.000	475.000	5.611.585

¹¹ Die Ziel-Gesamtvergütung für David Schröder ergibt sich anteilig aus seinem Dienstvertrag, der vom 1. April 2018 bis zum 31. März 2023 lief, und seinem neuen Dienstvertrag, der zum 1. April 2023 in Kraft trat. Die annualisierte Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem Dienstvertrag von David Schröder zum 1. April 2018 betrug 2,5 Mio. EUR, wobei sich die ZOP 2021 Komponente auf 790.000 EUR pro Jahr belief. Der Zielwert für die ZOP 2021 Komponente in der Übersicht weicht hiervon leicht ab. Grund hierfür sind Rundungsdifferenzen bei der vierteljährlichen Zuteilung der ZOP 2021- Aktien und ZOP 2021-Optionen.

¹² Im Fall von unserer CPO Dr. Astrid Arndt beläuft sich der Höchstbetrag für Nebenleistungen pro Jahr auf 25.000 EUR. Nicht ausgezahlte Nebenleistungen werden 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 unter [1.3.3 Erläuterungen unserer Optionsprogramme](#) erläuterten Optionsprogramme ausstehenden Optionen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Berichtszeitraum.

ZOP 2021

Aufgrund der vierteljährlichen Zuteilungsstruktur des ZOP 2021 werden Optionen im Rahmen des ZOP 2021, die in Verbindung mit den neuen Dienstverträgen unserer Gründer Robert Gentz und David Schneider (ab dem 1. Dezember 2023) stehen, erstmalig zu Beginn des ersten Quartals 2024 zugeteilt und sind daher nicht in den folgenden Übersichten über die Entwicklung der ausstehenden Optionen des ZOP 2021 enthalten.

ZOP 2021

	Dr. Sandra Dembeck	
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 ausstehend	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	7.317	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	7.317	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2022 ausstehend	7.317	1,00
Zum 31.12.2022 ausübbar	7.317	1,00
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	11.478	1,00
Zum 31.12.2023 ausübbar	11.478	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2022		2,6
Zum 31.12.2023		3,4
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2022		-
2023		35,61

*) 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 Schröder			
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der ZOP 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 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 31.12.2022 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	5.460	1,00	36.835	22,34
Zum 31.12.2023 ausübbar	5.460	1,00	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2022		-		-
Zum 31.12.2023		2,5		2,7
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2022		-		-
2023		-		-

ZOP 2021

	Dr. Astrid Arndt	
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 ausstehend	1.903	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	10.204	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	10.204	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2022 ausstehend	12.107	1,00
Zum 31.12.2022 ausübbar	12.107	1,00
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	23.861	1,00
Zum 31.12.2023 ausübbar	23.861	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2022		2,4
Zum 31.12.2023		2,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2022		-
2023		-

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 01.01.2022 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 31.12.2022 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	112.853	1,00	846.395	22,33
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2022		-		-
Zum 31.12.2023		6,9		6,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2022		-		-
2023		-		-

LTI 2021

	David Schneider			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 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 31.12.2022 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	112.853	1,00	846.395	22,33
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2022		-		-
Zum 31.12.2023		6,9		6,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2022		-		-
2023		-		-

LTI 2021

	Dr. Sandra Dembeck			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	38.308	1,00	95.770	53,84
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	9.578	1,00	23.942	53,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31.12.2022 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2022		6,2		6,2
Zum 31.12.2023		5,2		5,2
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2022		-		-
2023		-		-

LTI 2021

	David Schröder			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 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 31.12.2022 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	51.941	1,00	389.559	38,12
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2022		-		-
Zum 31.12.2023		6,3		6,3
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2022		-		-
2023		-		-

LTI 2021

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 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 31.12.2022 ausstehend	29.240	1,00	73.099	85,50
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	29.240	1,00	73.099	85,50
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2022		5,3		5,3
Zum 31.12.2023		4,3		4,3
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2022		-		-
2023		-		-

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 01.01.2022 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	111.314	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	120.000	29,84	27.500	1,00	68.500	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt*	0	-	0	-	68.500	1,00
Zum 31.12.2022 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	42.814	1,00
Zum 31.12.2022 ausübbar	120.302	29,84	28.650	1,00	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	0	1,00
Zum 31.12.2023 ausübbar	240.302	29,84	56.140	1,00	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31.12.2022		3,3		3,3		1,0
Zum 31.12.2023		2,3		2,3		0,0
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2022		-		-		34,76
2023		-		-		26,09
Aktienkursobergrenze***		100,00		100,00		100,00
Gemessener CAGR für ausgeübte Optionen in 2023 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		-		-		23,3 %
Zielerreichung		-		-		100,0 %

*) Von 68.500 im Jahr 2022 ausgeübten Optionen wurden 42.814 Optionen am 19. Mai 2022, 8.562 Optionen am 5. August 2022 und 17.124 Optionen am 15. November 2022 mit einem Ausübungspreis von je 1,00 EUR ausgeübt.

**) 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 Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 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 31.12.2022 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 31.12.2022 ausübbar	973.983	47,44	973.983	47,44	848.983	47,44
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 31.12.2023 ausübbar	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31.12.2022		3,9		3,9		3,9
Zum 31.12.2023		2,9		2,9		2,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2022		-		-		-
2023		-		-		-

*) Im Geschäftsjahr 2022 wurden jeweils 750.000 Optionen an ein Unternehmen, das sich zu 100 % im Besitz des Vorstandsmitglieds Robert Gentz befindet, und an ein Unternehmen, das sich zu 100 % im Besitz des Vorstandsmitglieds David Schneider befindet, übertragen. Diese Optionen sind nach wie vor den beiden Vorstandsmitgliedern zugeteilt und deshalb in der Tabelle enthalten.

**) Im Geschäftsjahr 2022 übertrug das frühere Vorstandsmitglied Rubin Ritter 100.000 Optionen an eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Diese Optionen sind nach wie vor dem früheren Vorstandsmitglied zugeteilt und deshalb in der Tabelle enthalten.

VSOP 2018

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

VSOP 2018

	Jim Freeman	
	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 ausstehend	140.000	29,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	70.000	29,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode verfallen	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt*	80.000	29,84
Zum 31.12.2022 ausstehend	60.000	29,84
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-
Zum 01.01.2023 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 31.12.2023 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2022		1,0
Zum 31.12.2023		-
Aktienkursobergrenze**		100,00
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2022		32,87
2023		-
Gemessene CAGR für ausgeübte Optionen in 2023 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		- %
Zielerreichung		100,0 %

*) 80.000 Optionen wurden am 15. November 2022 zu einem Preis von je 29,84 EUR ausgeübt.

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

SOP 2013

Die Anzahl der im Rahmen des SOP 2013 ausstehenden Optionen hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

SOP 2013

	Rubin Ritter*	
	Anzahl der Optionen	Gewichteter durchschnittlicher Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2022 ausstehend	407.475	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	407.475	1,00
Zum 31.12.2022 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2022 ausübbar	0	-
Zum 01.01.2023 ausstehend	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2023 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2023 ausübbar	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2022		-
Zum 31.12.2023		-
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2022		35,90
2023		-
Gemessene CAGR für ausgeübte Optionen in 2022 basierend auf transaktionalen Umsatzerlösen (TNS)		26,9 %
Zielerreichung		100,0 %

*) Rubin Ritter hat 2018 und 2020 für 3.253.800 Optionen von der vertraglich vereinbarten Regelung zur Reduzierung des Ausübungspreises auf 1,00 EUR Gebrauch gemacht. Dadurch verringerte sich die Anzahl dieser Optionen auf 2.503.246, wovon 200.000 im Jahr 2018, 170.571 im Jahr 2019, 800.000 im Jahr 2020, 925.200 im Jahr 2021 und 407.475 im Jahr 2022 ausgeübt wurden. Von 407.475 im Jahr 2022 ausgeübten Optionen wurden 100.000 Optionen am 7. März 2022 und 307.475 Optionen am 19. Mai 2022 ausgeübt. Alle Optionen wurden zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt.

Vorstandsvergütung

IN EUR	Robert Gentz, Co-CEO		David Schneider, Co-CEO		Dr. Sandra Dembeck, CFO (seit 1. März 2022)	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Festvergütung						
Grundgehalt	93.550	65.000	93.550	65.000	583.846	479.167
Nebenleistungen	15.356	13.385	15.076	13.389	24.830	17.950
Gesamte Festvergütung	108.906	78.385	108.626	78.389	608.676	497.117
Variable Vergütung						
Einjährig variabel*	-	-	-	-	-	500.000
Mehrfährig variabel						
VSOP 2018	-	-	-	-	-	-
LTI 2018**	-	-	-	-	-	-
LTI 2019	-	-	-	-	-	-
ZOP 2021	-	-	-	-	229.771	-
409A Steuerausgleich***	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung	-	-	-	-	229.771	500.000
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	108.906	78.385	108.626	78.389	838.447	997.117
Anteil der Festvergütung****	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	72,6 %	49,9 %
Anteil der variablen Vergütung****	-	-	-	-	27,4 %	50,1 %

*) Beinhaltet einen Dr. Sandra Dembeck 2022 gewährten und geschuldeten Antrittsbonus.

**) Für insgesamt 1.500.000 im Rahmen des LTI 2018 gewährte Optionen, von denen Robert Gentz und David Schneider jeweils 750.000 Optionen gewährt wurden, wurden die geltenden Leistungskriterien 2023 erfüllt. Die Zielerreichung lag bei 100 %, sodass alle 1.500.000 Optionen im Jahr 2023 ausübbar wurden. Da der Ausübungspreis zum Ende des Leistungszeitraums mit 47,44 EUR über dem Schlusskurs von 21,45 EUR lag, ist die gewährte und geschuldete Vergütung gleich null.

***) 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 im Vergütungssystem 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 dem Vergütungssystem 2021 vereinbarte und geltende Vergütungsbestandteile betreffen.

David Schröder, COO		Dr. Astrid Arndt, CPO		Jim Freeman, CBPO (bis 31. März 2023)	
2023	2022	2023	2022	2023	2022
500.000	500.000	498.760	480.847	200.000	800.000
23.851	19.012	23.406	22.492	6.596	20.266
523.851	519.012	522.166	503.339	206.596	820.266
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	227.306
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	2.197.470
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	972.852	2.398.232
-	-	-	-	972.852	4.823.008
523.851	519.012	522.166	503.339	1.179.448	5.643.274
100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	17,5 %	14,5 %
-	-	-	-	82,5 %	85,5 %

2022 erhielt unsere CFO Dr. Sandra Dembeck im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems 2021 einen Antrittsbonus in Höhe von 500.000 EUR. Diese zusätzliche Vergütung war eine marktübliche Entschädigung dafür, dass Dr. Sandra Dembeck aufgrund der Beendigung ihres vorherigen Vertragsverhältnisses Ansprüche gegen ihren vorherigen Arbeitgeber entgangen sind.

Die nachfolgende Tabelle enthält die den früheren Vorstandsmitgliedern Rubin Ritter und Jim Freeman gewährte und geschuldete Vergütung sowie Vergütungen, die sie im Rahmen von Optionsausübungen im Geschäftsjahr 2023 (bzw. 2022) nach Beendigung ihres jeweiligen Dienstvertrags erhalten haben.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

IN EUR	Rubin Ritter, früherer Co-CEO (nach dem 1. Juni 2021)		Jim Freeman, früherer CBPO (nach dem 31. März 2023)	
	2023	2022	2023	2022
Festvergütung				
Grundgehalt	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	12.800	-	-
Gesamte Festvergütung	-	12.800	-	-
Variable Vergütung				
Einjährig variabel	-	-	-	-
Mehrfährig variabel ¹³	-	-	1.074.328	-
Gesamte variable Vergütung	-	-	1.074.328	-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG	-	12.800	1.074.328	-
Anteil der Festvergütung	-	100,0%	-	-
Anteil der variablen Vergütung	-	-	100,0 %	-
Zugeflossene Vergütung durch die Ausübung von Optionen				
SOP 2013	-	14.220.059	-	-
Gesamte Vergütung	-	14.232.859	1.074.328	-

Die Optionsausübung von Rubin Ritter im Jahr 2022 geht zurück auf Aktienoptionsprogramme, die vor dem Börsengang 2013 gewährt wurden (SOP 2013) und daher bereits im Jahr 2013 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet wurden. Die Ausübung im Rahmen des SOP 2013-Programms wurde durch bedingtes Kapital erfüllt, damit dem Unternehmen keine Zahlungsmittel entnommen werden, sondern diese in das weitere Wachstum des Unternehmens fließen. Diese Optionen repräsentieren somit die (Leistungs-) Zeiträume 2013 bis 2017 und wurden mit Bezug auf diese gewährt. In diesem weit vor dem Berichtsjahr 2023 liegenden Zeitraum befand sich das Unternehmen in einem frühen Entwicklungsstadium.

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2023 (bzw. 2022) keine Vergütung von anderen Konzernunternehmen erhalten.

¹³ Jim Freeman hat am 5. Juni 2023 im Rahmen des LTI 2019 42.814 Typ-C-Optionen zu einem Ausübungspreis von 1,00 EUR ausgeübt.

1.3.7 Weitere Angaben gemäß § 162 AktG

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

Die im Vergütungssystem 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 Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Obergrenzen gemäß dem Vergütungssystem 2021.

In den laufenden Dienstverträgen unserer Vorstandsmitglieder ist die Gesamtvergütung für jeden unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider pro Geschäftsjahr auf 15,75 Mio. EUR begrenzt, für Dr. Sandra Dembeck auf 6,84 Mio. EUR, für David Schröder auf 10 Mio. EUR und für Dr. Astrid Arndt auf 5,25 Mio. EUR. Da der anteilige Zufluss aus den den Vorstandsmitgliedern gewährten LTI 2021-Aktien und LTI 2021-Optionen erst nach Ablauf der Wartefrist von vier Jahren ermittelt werden kann, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 (für Dr. Astrid Arndt), 2026 (für Dr. Sandra Dembeck) und 2027 (für Robert Gentz, David Schneider und David Schröder) abschließend berichtet werden.

Anwendung von Malus und Clawback während des Berichtsjahres (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)

Das Vergütungssystem 2021 und in dessen Umsetzung die Dienstverträge 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 2023 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.

Die vor 2021 abgeschlossenen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Malus- oder Clawback-Klauseln. Die geltende Rechtslage bezüglich etwaiger Schadenersatzansprüche des Unternehmens gegenüber den Mitgliedern des Vorstands im Falle schuldhafter Pflichtverletzungen (wie beispielsweise gemäß § 93 Abs. 2 AktG) bleibt davon unberührt.

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

Im Geschäftsjahr 2023 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*ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AktG)**Abfindungsansprüche bei vorzeitiger Beendigung**

Die Dienstverträge aller gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands sehen vor, dass das Unternehmen den Dienstvertrag 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 Dienstvertrags zahlbar gewesen wäre.

Ansprüche im Todesfall oder im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

Im Todesfall sehen die Dienstverträge aller gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands 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 Dienstvertrag mit Ablauf des Kalender- vierteljahres, 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*ihres Einflussbereichs vorübergehend arbeitsunfähig, sieht der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds die Weiterzahlung seiner*ihrer festen Vergütung für bis zu sechs Wochen vor, allerdings nicht über das Datum hinaus, an dem die Kündigung des Dienstvertrags wirksam wird.

Behandlung ausstehender variabler Vergütung

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

Darüber hinaus können auch noch nicht unverfallbar gewordene Optionen im Rahmen des LTI 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018, die innerhalb der darauffolgenden zwei Jahre unverfallbar geworden wären, weiterhin von dem Mitglied des Vorstands gehalten und gemäß den Bestimmungen des jeweiligen LTI-Programms unverfallbar werden.

Andernfalls verfallen bei Eintreten eines Leaver-Falls (wie im jeweiligen Programm definiert) grundsätzlich alle im Rahmen 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*ihres Mandats als Mitglied des Vorstands enthoben, behält das Vorstandsmitglied alle noch nicht ausgeübten Aktienoptionen im Rahmen des LTI 2021, des LTI 2019, des LTI 2018 und des ZOP 2021, und alle noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen im Rahmen 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 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 und alle bisher noch nicht ausgeübten Optionen im Rahmen des SOP 2013 entschädigungslos.

Im Rahmen des VSOP 2018 verfallen in einem Leaver-Fall (wie näher definiert) die virtuellen Aktienoptionen und alle virtuellen Aktienoptionen, für die noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, unwiderruflich ohne Anspruch auf Entschädigung. In einem Bad-Leaver-Fall verfallen alle unverfallbar gewordenen und noch nicht ausgeübten virtuellen Aktienoptionen ohne Anspruch auf Entschädigung. In einem Leaver-Fall, der nicht als Bad-Leaver-Fall eingestuft wird (Good-Leaver-Fall), behält das Vorstandsmitglied alle unverfallbar gewordenen und noch nicht ausgeübten virtuellen Aktienoptionen.

Ansprüche im Falle eines Kontrollwechsels

Endet die Amtszeit oder der Dienstvertrag 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 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, und im Rahmen des SOP 2013 berechtigt, einen bestimmten Teil der Optionen (entsprechend dem Teil der Anteile oder Vermögenswerte des Unternehmens, der von dem (den) Beherrschung Erlangenden erworben wurde) 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 2021, des LTI 2019 und des LTI 2018) entspricht grundsätzlich dem Ausgleich je Aktie im Rahmen des Übernahmeangebots abzüglich des Ausübungspreises oder (im Falle des SOP 2013) dem Ausgleich je Aktie im Rahmen des Übernahmeangebots, 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 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, und im Rahmen des SOP 2013 den Ersatz eines Teils oder aller noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen durch ein neues, wirtschaftlich gleichwertiges Anreizprogramm verlangen.

Im Rahmen des VSOP 2018 kann das Unternehmen im Falle eines Kontrollwechsels (wie im Programm definiert) die Annullierung eines Teils der zu diesem Zeitpunkt ausstehenden unverfallbaren virtuellen Aktienoptionen, der dem Teil der im Rahmen des entsprechenden Kontrollwechsels erworbenen Anteile bzw. Vermögenswerte des Unternehmens entspricht, verlangen. Im Gegenzug leistet das Unternehmen eine Zahlung in Höhe des Betrags, um den (i) das Produkt des relevanten Aktienkurses multipliziert mit der Anzahl der annullierten virtuellen Aktienoptionen den (ii) gesamten Ausübungspreis aller annullierten virtuellen Aktienoptionen, vorbehaltlich bestimmter Abzüge, gegebenenfalls übersteigt. Die verbleibenden unverfallbaren virtuellen Aktienoptionen, die nicht Gegenstand der verlangten Annullierung sind, bleiben davon unberührt.

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Dienstverträgen 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 2023 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem 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 am 24. Mai 2023 beschloss 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.

Die feste jährliche Vergütung beträgt 200.000 EUR (bisher 180.000 EUR) für den*die Vorsitzende*n des Aufsichtsrats, 135.000 EUR für den*die stellvertretende*n Vorsitzende*n des Aufsichtsrats und 90.000 EUR für jedes andere Mitglied des Aufsichtsrats. Für ihre Tätigkeit im Prüfungsausschuss erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 20.000 EUR (bisher 10.000 EUR). Der*die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 65.000 EUR (bisher 50.000 EUR).

Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt hierbei die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird insbesondere entsprechend der Ziffer G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex auch der höhere zeitliche Aufwand des*r Vorsitzenden und des*r stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des*r Vorsitzenden und der Mitglieder des Prüfungsausschusses durch eine entsprechende zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt. Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder dem Prüfungsausschuss angehören oder das Amt des*r Vorsitzenden oder des*r stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates oder des*r Vorsitzenden des Prüfungsausschusses innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung. Die Vergütung wird mit Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Vergütung gezahlt wird, fällig.

Über die funktionsbezogene Festvergütung hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats ihre bei Ausübung des Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse des Unternehmens von diesem in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet das Unternehmen.

Die Hauptversammlung setzt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Satzung oder durch Beschluss fest. Die Hauptversammlung beschließt mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Bestätigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, muss spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt werden. Zur Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung prüfen Vorstand und Aufsichtsrat jeweils, ob die Vergütung, insbesondere mit Blick auf ihre Höhe und Ausgestaltung, weiterhin in unserem Interesse liegt und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats und zur Lage des Unternehmens steht. Hierzu kann der Aufsichtsrat auch einen horizontalen Marktvergleich durchführen. Dabei kann sich der Aufsichtsrat von einem*r externen Vergütungsexpert*in beraten lassen. Bei Bedarf schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung eine geeignete Anpassung der Vergütung vor.

In Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zeigt die folgende Tabelle die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 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:

Aufsichtsratsvergütung

IN EUR	2023	2022
Kelly Bennett (seit 22.05.2019)	178.452	145.000
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22.05.2019)	176.493	140.000
Anders Holch Povlsen (seit 09.12.2013)	90.000	90.000
Niklas Östberg (seit 19.05.2021)	106.082	100.000
Jennifer Hyman (seit 23.06.2020)	90.000	90.000
Susanne Schröter-Crossan (seit 24.05.2023)	66.904	-
Matti Ahtiainen (seit 23.06.2020)	106.082	100.000
Jade Buddenberg (seit 23.06.2020)	90.000	90.000
Anika Mangelmann (seit 23.06.2020)	90.000	90.000
Cristina Stenbeck (bis 24.05.2023)	70.521	180.000
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	1.064.534	1.025.000

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 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 Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2019 basiert auf der Höhe der im Geschäftsbericht 2019 angegebenen Zuflüsse.

Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen basiert auf der gesamten Mitarbeiter*innenschaft 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. Die Höhe der im Jahr 2021 ausgeübten aktienbasierten Vergütung von Arbeitnehmer*innen überstieg die des Jahres 2022. Aufgrund der Berücksichtigung der mehrjährigen Haltedauer im Rahmen der Mitarbeiter*innenaktienprogramme sind die dargestellten Zahlen verzerrt.

Neben der Entwicklung der Umsatzerlöse des Zalando-Konzerns 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 2023 zu 2022	Jährliche Veränderung 2022 zu 2021	Jährliche Veränderung 2021 zu 2020	Jährliche Veränderung 2020 zu 2019
Vorstandsvergütung				
Robert Gentz, Co-CEO	38,9 %	0,4 %	0,7 %	2,2 %
David Schneider, Co-CEO	38,6 %	0,1 %	-6,1 %	8,1 %
Dr. Sandra Dembeck, CFO (seit 1. März 2022)	-15,9 %	-	-	-
David Schröder, COO	0,9 %	-96,4 %	39,3 %	457,8 %
Dr. Astrid Arndt, CPO (seit 1. April 2021)	3,7 %	32,0 %	-	-
Jim Freeman, CBPO (bis 31. März 2023)	-60,1 %	-56,1 %	13,2 %	947,5 %
Rubin Ritter, Co-CEO (bis 1. Juni 2021)	-100,0 %	-71,2 %	-47,0 %	-98,8 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis Zalando SE	105,3 %	-168,4 %	-20,1 %	373,5 %
Umsatzerlöse des Konzerns	-1,9 %	-0,1 %	29,7 %	23,1 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Zalando SE	14,1 %	-3,4 %	-3,2 %	16,2 %

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

	Jährliche Veränderung 2023 zu 2022	Jährliche Veränderung 2022 zu 2021	Jährliche Veränderung 2021 zu 2020	Jährliche Veränderung 2020 zu 2019
Aufsichtsratsvergütung				
Kelly Bennett (seit 22. Mai 2019)	23,1 %	0,0 %	55,8 %	89,9 %
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22. Mai 2019)	26,1 %	0,0 %	40,0 %	63,2 %
Anders Holch Povlsen (seit 9. Dezember 2013)	0,0 %	0,0 %	17,0 %	-14,5 %
Niklas Östberg (seit 19. Mai 2021)	6,1 %	61,5 %	-	-
Jennifer Hyman (seit 23. Juni 2020)	0,0 %	0,0 %	164,6 %	-
Susanne Schröter-Crossan (seit 24. Mai 2023)	-	-	-	-
Matti Ahtiainen (seit 23. Juni 2020)	6,1 %	0,0 %	138,9 %	-
Jade Buddenberg (seit 23. Juni 2020)	0,0 %	0,0 %	164,6 %	-
Anika Mangelmann (seit 23. Juni 2020)	0,0 %	0,0 %	164,6 %	-
Cristina Stenbeck (bis 24. Mai 2023)	-60,8 %	0,0 %	20,0 %	63,2 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis Zalando SE	105,3 %	-168,4 %	-20,1 %	373,5 %
Umsatzerlöse des Konzerns	-1,9 %	-0,1 %	29,7 %	23,1 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Zalando SE	14,1 %	-3,4 %	-3,2 %	16,2 %

Berlin, 12. März 2024

Robert Gentz

David Schneider

Dr. Sandra Dembeck

David Schröder

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

Prüfungsurteil

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 2023 einschließlich der dazu-gehörigen Angaben geprüft. Die Angaben im Abschnitt „1.3.1 Einführung“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich 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 dazu-gehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 durch-geführt. 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 Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 abzu-geben. 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 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

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.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Stuttgart, 12. März 2024

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Werling
Wirtschaftsprüfer

Störzinger
Wirtschaftsprüfer