

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 2025 gemäß § 162 AktG (Aktiengesetz) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

1.3.1 Einführung

Was 2008 als visionäres Berliner Start-up begann, hat sich heute zu einer führenden Online-Destination für Mode und Lifestyle in Europa mit über 60 Millionen aktiven Kund*innen entwickelt. Dieser Erfolg wurzelt in einem Unternehmergeist, der Zalando bis heute prägt und antreibt. Unser Prinzip „Act like an Owner“ bildet dabei auch das Fundament des Vergütungssystems des Vorstands: Es verknüpft die Anreize unserer Führungskräfte mit einem nachhaltigen und langfristigen Wachstum. Mit der fortschreitenden Unternehmensentwicklung hat sich auch unser Vergütungsrahmen und die Berichtsstandards angepasst mit dem Ziel, Spitzenkräfte zu gewinnen und den Erwartungen unserer Stakeholder*innen gerecht zu werden.

Im Jahr 2025 wurde die Umstellung der Anstellungsverträge für alle derzeitigen Vorstandsmitglieder auf das neue Vergütungssystem abgeschlossen, das von der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 mit 92,23 % der Stimmen gebilligt worden war. Bei unserer Hauptversammlung am 27. Mai 2025 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit 83,74 % der Stimmen gebilligt. Dies zeigt, dass unsere Vergütungspolitik weiterhin auf breite Zustimmung bei unseren Aktionär*innen stößt. Einige Investor*innen bemängelten jedoch, dass der Vergütungsbericht schwer verständlich sei. Um diesen Bedenken zu begegnen, haben wir das Konzept unseres Vergütungsberichts unter dem Gesichtspunkt einer besseren Verständlichkeit, Klarheit und Prägnanz geändert.

Auswirkungen der ABOUT YOU-Transaktion

Am 11. Juli 2025 gaben Zalando SE und die ABOUT YOU Holding AG (vormals: ABOUT YOU Holding SE) den erfolgreichen Vollzug ihres strategischen Zusammenschlusses (im Folgenden die „**ABOUT YOU-Transaktion**“) bekannt. Aus der Konsolidierung der Finanzergebnisse der ABOUT YOU-Gruppe nach dem Vollzug ergab sich ein einmaliger Sondereffekt auf die Finanzergebnisse der Zalando-Gruppe im Geschäftsjahr 2025. Darüber hinaus wiesen die nun kombinierten Gruppen strukturelle Unterschiede bei ESG-bezogenen Themen, beispielsweise der Geschlechtervielfalt, auf, die in den nächsten Monaten abgestimmt werden müssen.

Ein Großteil der Vergütung unserer Vorstandsmitglieder entfällt auf variable Vergütungsbestandteile, die an die Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Ziele geknüpft sind. Bei der Zielfestlegung für die neuen Zuteilungen an unsere Vorstandsmitglieder im Rahmen der Incentive-Pläne ZGI 2024 und LTI 2024 für das Geschäftsjahr 2026 wurden die Auswirkungen der ABOUT YOU-Transaktion berücksichtigt. Gleichzeitig musste unser Aufsichtsrat sicherstellen, dass die Anreizstruktur der ausstehenden Zuteilungen unter den jeweiligen Incentive-Plänen erhalten blieb.

Die Leistungsziele für die ausstehenden Zuteilungen wurden auf einer Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe (ohne ABOUT YOU) festgelegt und berücksichtigten die jeweilige Geschäftsstrategie und die Prognosen zum Zeitpunkt der Gewährung. Die Sondereffekte aus der ABOUT YOU-Transaktion waren unvorhersehbar und blieben unberücksichtigt.

Unser Aufsichtsrat hat sorgfältig verschiedene Möglichkeiten abgewogen, um zu gewährleisten, dass die Leistungsziele der ausstehenden Zuteilungen weiterhin anreizorientiert, aussagekräftig und ambitioniert bleiben. Nach Prüfung aller relevanten Fakten beschloss unser Aufsichtsrat, die Leistungsziele für die ausstehenden Zuteilungen grundsätzlich nur für Leistungszeiträume anzupassen, die über den 31. Dezember 2025 hinausgehen. Für alle Leistungszeiträume bis zum 31. Dezember 2025 wird die Zielerreichung der ausstehenden Zuteilungen auf Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe (d. h. unter Ausschluss der ABOUT YOU-Gruppe) gemessen, um die Effekte aus der ABOUT YOU-Transaktion auszuschließen. Diese Methode erschien für den Zeitraum angemessen, in dem die ABOUT YOU-Gruppe noch nicht vollständig in die Zalando-Gruppe integriert war und noch nicht effektiv vom Vorstand gesteuert wurde. Die vollständige Integration begann erst nach Abschluss des verschmelzungsrechtlichen Squeeze-out von ABOUT YOU im November 2025.

Eine Ausnahme wurde für die nichtfinanziellen Ziele der ausstehenden Long-Term Incentive (LTI) Zuteilungen an unsere Vorstandsmitglieder gemacht, die in einem ESG-Modifier berücksichtigt werden. Aufgrund der strukturellen Unterschiede zwischen Zalando und ABOUT YOU, die unter anderem die Methodik, Basiswerte und Ziele betreffen, beschloss unser Aufsichtsrat, die jeweiligen Leistungszeiträume zu verkürzen und die nichtfinanzielle Zielerreichung zum 31. Dezember 2025 auf Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe zu messen.

Weitere Einzelheiten der Anpassungen sind diesem Vergütungsbericht zu entnehmen.

Änderungen der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2025

Unsere ehemalige CFO Dr. Sandra Dembeck ist nach ihrer regulären Amtszeit zum 28. Februar 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Bis zum Amtsantritt unserer neuen CFO Anna Dimitrova am 1. Januar 2026 übernahm unser Co-CEO David Schröder die Position als Interims-CFO. Anna Dimitrova wurde bis zum 31. Dezember 2028 als Vorstandsmitglied bestellt.

Die Zusammensetzung unseres Aufsichtsrats hat sich im Berichtsjahr geändert. Da die reguläre Amtszeit aller Anteilseignervertreter*innen und aller Arbeitnehmervertreter*innen endete, beschloss die Hauptversammlung am 27. Mai 2025 über die neue Zusammensetzung des Aufsichtsrats und wählte bzw. bestellte die derzeitigen Anteilseignervertreter*innen und Arbeitnehmervertreter*innen.

Für Einzelheiten zur Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats (einschließlich 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 2024 („**Vergütungssystem 2024**“) wurde das bisherige, seit dem 1. Juni 2021 geltende Vergütungssystem („**Vergütungssystem 2021**“) grundlegend weiterentwickelt. Die Bestandteile der beiden Vergütungssysteme 2024 und 2021 sind in den folgenden Übersichten zusammengefasst:

Vergütungssystem 2024 – Übersicht

Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	Zahlung in monatlichen Raten	
Nebenleistungen	Marktgübliche Nebenleistungen, z.B. 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
	Unverfallbarkeit (Vesting)	Lineares quartalsweises Vesting während des Leistungszeitraums
	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
Aktienkursobergrenze	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-Verstößen; 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	

Vergütungssystem 2021 – Übersicht

Feste Vergütungsbestandteile

Grundgehalt	Zahlung in monatlichen Raten
Nebenleistungen	Mark übliche Nebenleistungen, z.B. 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	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 Anstellungsvertrags
	Unverfallbarkeit (Vesting)	Lineares quartalsweises Vesting während des Leistungszeitraums
	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 Modifiers berücksichtigt (Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung), was zu einer Verringerung der Gesamtzielerreichung 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

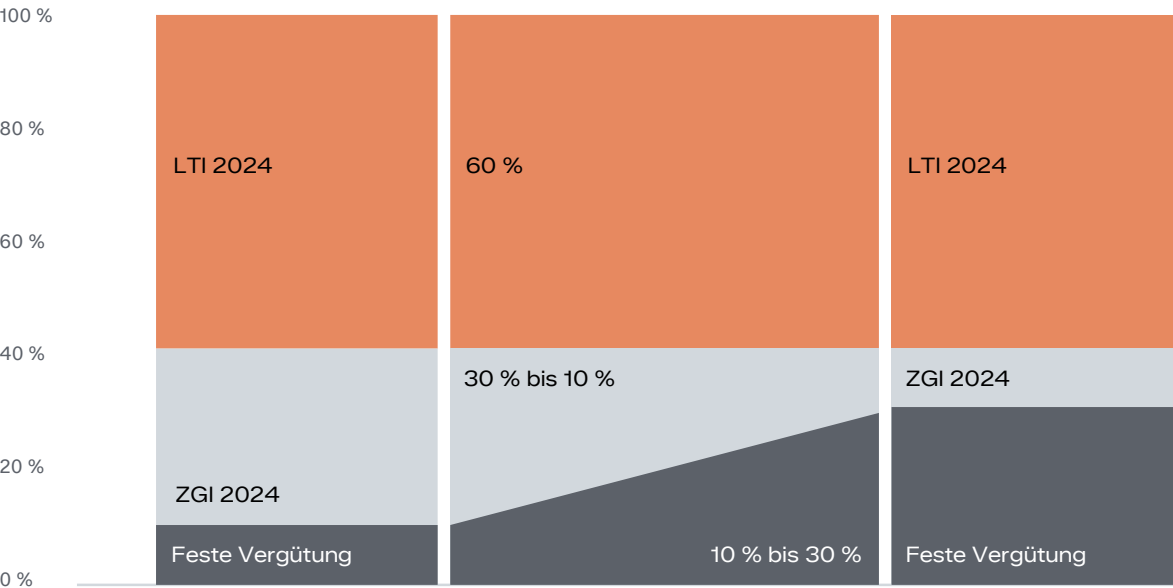
Weitere Regelungen

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

Eine ausführliche Beschreibung der Konzeption und der weiteren Bestandteile des Vergütungssystems 2021 sind dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 zu entnehmen.

Vergütungssystem 2024: 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. Die Vergütungsstruktur ist so gestaltet, dass sie dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bietet, um die besten nationalen und internationalen Kandidat*innen zu gewinnen. Diese Struktur soll unserem Aufsichtsrat die Flexibilität geben, unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Angemessenheit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der derzeitigen und zukünftigen Vorstandsmitglieder hinsichtlich der Vergütungsstruktur eingehen zu können.



Festsetzung einer angemessenen Vergütung

Unser 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 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 externe Vergütungsexpert*innen hinzu.

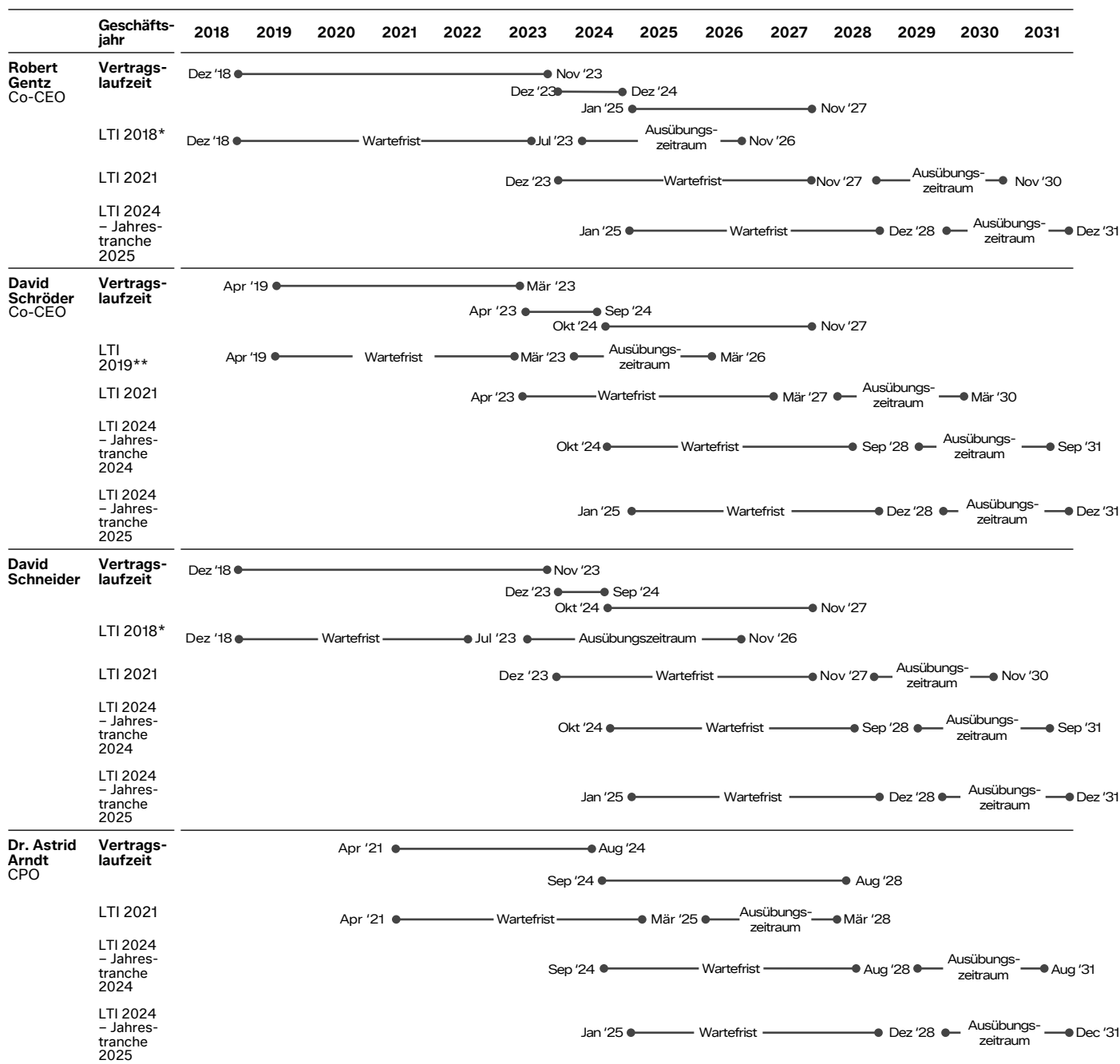
Anwendung der Vergütungssysteme 2024 und 2021

Der letzte verbliebene Anstellungsvertrag unter dem Vergütungssystem 2021 von unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck ist mit Ende ihrer Amtszeit am 28. Februar 2025 ausgelaufen und wurde nicht verlängert, da Dr. Sandra Dembeck unser Unternehmen auf eigenen Wunsch hin verlassen hat. Alle anderen Anstellungsverträge unserer Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr entsprachen den Regeln des aktuellen Vergütungssystems 2024.

Im Hinblick auf die Vergütung unserer neuen CFO Anna Dimitrova gemäß ihres neuen Anstellungsvertrags ab dem 1. Januar 2026 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 unser Aufsichtsrat auch die Vergütungsniveaus technologiegetriebener Vergleichsunternehmen in Europa und den USA.¹ Details zur Vergütung von Anna Dimitrova werden im kommenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 offengelegt.

Die folgende Übersicht zeigt die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge und die zugehörigen variablen Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung im Laufe des Berichtsjahres für alle zum Ende des Berichtsjahres 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder:

¹ 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.



Vergütungsstruktur der Anstellungsverträge

Die folgende Übersicht fasst die Vergütungsstruktur der Anstellungsverträge für alle zum Ende des Berichtsjahres 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder zusammen.²

	Robert Gentz Co-CEO	David Schröder Co-CEO	David Schneider	Dr. Astrid Arndt CPO
Beginn der Vertragslaufzeit	1. Jan. 2025	1. Okt. 2024	1. Okt. 2024	1. Sep. 2024
Ende der Vertragslaufzeit	30. Nov. 2027	30. Nov. 2027	30. Nov. 2027	31. Aug. 2028
Anteil des Grundgehalts und der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung in %	15 %	15 %	10 %	21 %
Zalando Growth Incentive 2024 (ZGI 2024) in % der Ziel-Gesamtvergütung	25 %	25 %	30 %	19 %
Rolling Long-Term Incentive 2024 (LTI 2024) – Jahrestranche 2025				
Ende des Leistungszeitraums*	31. Dez. 2027			
Beginn des Eintritts der vierteljährlichen Unverfallbarkeit	31. März 2025			
Ende der Wartefrist	31. Dez. 2028			
Ende des Ausübungszeitraums	31. Dez. 2031			
Anteil der LTI 2024-Aktien an der Ziel-Gesamtvergütung in %	15 %			
Aktienkursobergrenze in EUR	64,44			
Ausübungspreis in EUR	1,00			
Anteil der LTI 2024-Optionen an der Ziel-Gesamtvergütung in %	45 %			
Aktienkursobergrenze in EUR	80,55			
Ausübungspreis in EUR	32,22			
Gewichtung der Leistungsbedingungen für LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen – Jahrestranche 2025				
CAGR des GMV	60 %			
Bereinigtes EBIT in % vom Umsatz	40 %			
ESG-Modifizier				
Gewichtung Nachhaltigkeitsziel im Modifizier	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 %			
Teilziele	Anteil Frauen in einer (i) Executive Contributor 2-Rolle, (ii) Executive Contributor 1-Rolle, (iii) Senior Contributor 2-Rolle, (iv) Senior Contributor 1-Rolle – alle gleich stark gewichtet			
Jährliche maximale Gesamtvergütung in EUR	15.750.000	15.750.000	6.300.000	9.000.000

*) Um den außergewöhnlichen Effekt der ABOUT YOU-Transaktion auszuschließen, wurde der Leistungszeitraum für die ESG-Leistungsziele auf den 31. Dezember 2025 verkürzt (siehe hierzu 1.3.1 Einführung).

² Prozentuale Anteile an Ziel-Gesamtvergütung sind gerundet. Die Vergütungsstruktur des am 28. Februar 2025 ausgelaufenen Anstellungsvertrags unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck ist im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt.

1.3.3 Beschreibung unserer Incentive-Pläne

Neben den Incentive-Plänen ZGI 2024 und LTI 2024 gemäß dem aktuellen 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 eines strategischen finanziellen Leistungsziels (ZGI-Ziel) während eines einjährigen Leistungszeitraums von einem Geschäftsjahr geknüpft ist und in bar ausbezahlt wird. Das ZGI-Ziel wird von unserem Aufsichtsrat für jeden bevorstehenden Leistungszeitraum festgelegt. Aktuell ist das relevante finanzielle Leistungskriterium das Umsatzwachstum der Zalando-Gruppe.

Unser 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.

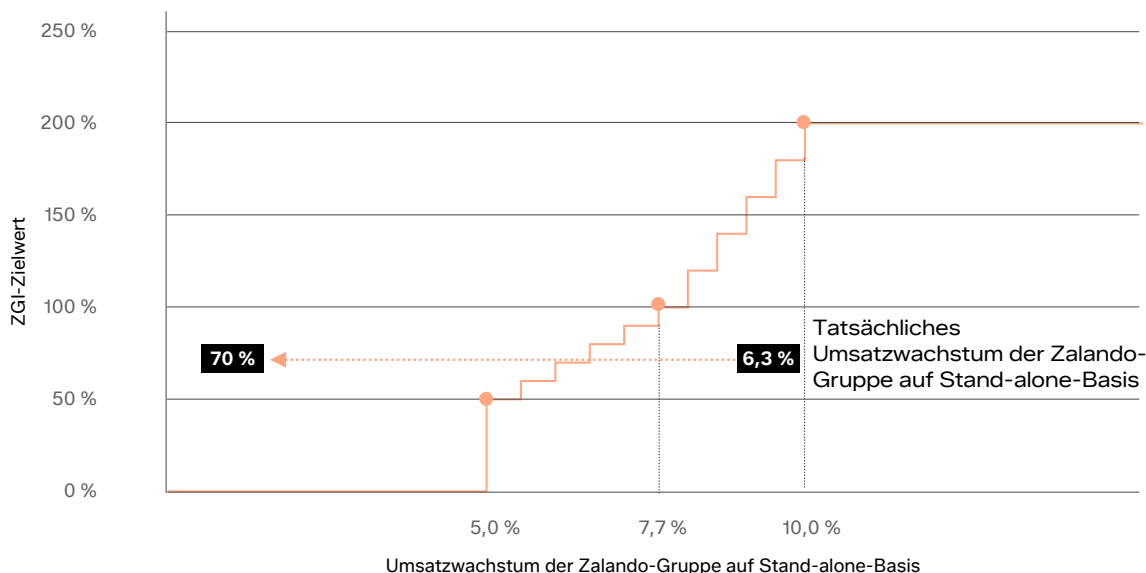
Nach Ablauf des Leistungszeitraums ermittelt der Aufsichtsrat, welcher ZGI-Zielwert erreicht wurde. Das Produkt aus dem erreichten ZGI-Zielwert und dem Zielwert des ZGI 2024 Vergütungsbestandteils ergibt den Betrag, der dem Vorstandsmitglied ausbezahlt ist. Die Auszahlung erfolgt am Tag nach der Veröffentlichung des Geschäftsberichts der Gesellschaft für das Geschäftsjahr, das dem Leistungszeitraum entspricht (ZGI-Auszahlungstag).

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 50 % der Nettoauszahlung 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für alle unsere Mitglieder des Vorstands, die am ZGI 2024 teilnahmen (Robert Gentz, David Schröder, David Schneider und Dr. Astrid Arndt), ein ZGI-Ziel von 7,70 % Umsatzwachstum der Zalando-Gruppe festgelegt. Für alle Teilnehmenden wurde einheitlich ein Umsatzwachstum von 10,00 % als maximaler ZGI-Zielwert von 200 % und ein Umsatzwachstum von 5,00 % als minimaler ZGI-Zielwert von 50 % festgelegt.

Wie eingangs in der [1.3.1 Einführung](#) dargelegt, wurde die Zielerreichung auf Basis der Stand-alone-Zahlen der Zalando-Gruppe zum 31. Dezember 2025 (d. h. ohne Berücksichtigung der ABOUT YOU-Zahlen) ermittelt, um die Sondereffekte aus der ABOUT YOU-Transaktion auszuschließen. Diese Methode wird als angemessen erachtet, da die vollständige Integration von ABOUT YOU erst im November 2025 begann und ABOUT YOU bis zu diesem Zeitpunkt weder voll integriert war noch effektiv durch den Vorstand gesteuert wurde. Auf dieser Stand-alone-Basis stieg der

Umsatz der Zalando-Gruppe im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 6,3 % und es wurde ein ZGI-Zielwert von 70 % 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 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.

Die LTI 2024-Optionen und die LTI 2024-Aktien werden vierteljährlich jeweils nach Ablauf eines Quartals des maßgeblichen Leistungszeitraums unverfallbar. Unabhängig vom Eintritt der Unverfallbarkeit können die LTI 2024-Optionen und LTI 2024-Aktien erst nach einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Zuteilungszeitpunkt ausgeübt werden. Wenn alle Ausübungsbedingungen erfüllt sind, berechtigt das LTI 2024 die Mitglieder des Vorstands bei Ausübung zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs³ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden Option unter dem LTI 2024. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Lieferung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen.

Die endgültige Anzahl der ausübbaren LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen einer Tranche des LTI 2024 hängt davon ab, inwieweit die Zielwerte für die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des Bruttowarenvolumens (GMV) und die bereinigte EBIT Marge der Zalando-Gruppe sowie die festgelegten

³ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des LTI 2024 nicht überschreitet.

ESG-Leistungsziele in einem dreijährigen Leistungszeitraum ab dem Zuteilungszeitpunkt der betreffenden LTI 2024-Tranche erreicht werden.

Wie oben unter 1.3.1 Einführung erläutert, wurden die finanziellen Leistungsziele für die im Geschäftsjahr 2024 und am 1. Januar 2025 zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 angepasst, um den Sondereffekt der ABOUT YOU-Transaktion auszuschließen (siehe nachfolgende Übersicht).

Beim GMV CAGR Ziel wurde folgender Ansatz verfolgt: Die ursprünglichen Zielwerte wurden auf Basis einer Stand-alone-Baseline der Zalando-Gruppe sowie für absolute GMV-Zielbeträge der Zalando-Gruppe auf Stand-alone-Basis ermittelt. Die angepassten Ziele basieren auf derselben Stand-alone-Baseline, die vor der ABOUT YOU-Transaktion definiert wurde. Um ein weiterhin ambitioniertes Wachstumsniveau sicherzustellen, enthalten die angepassten Ziele das prognostizierte zusätzliche GMV der ABOUT YOU-Gruppe. Diese Adjustierung führte zu einer wesentlichen Erhöhung des GMV CAGR Ziels.

Hinsichtlich der bereinigten EBIT-Marge definiert sich der Zielwert als gleichgewichteter Durchschnitt der bereinigten EBIT-Margen der einzelnen Jahre innerhalb des dreijährigen Leistungszeitraums. Bei den angepassten Zielen bleiben die bereinigten EBIT-Margen für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 unverändert und basieren auf einer Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe. Ab dem Geschäftsjahr 2026 und für die darauffolgenden Jahre werden das bereinigte EBIT sowie die Umsatzerlöse der ABOUT YOU-Gruppe in die bereinigte EBIT-Marge einbezogen. Folglich wird für die am 1. Januar 2025 zugeteilten LTI 2024 Jahrestanchen die durchschnittliche bereinigte EBIT-Marge für ein Jahr auf Stand-alone-Basis und für zwei Jahre auf Basis der konsolidierten Marge berechnet. Diese Anpassung führte zu geringfügig niedrigeren Zielwerten für die bereinigte EBIT-Marge.

LTI 2024 – Finanzielle Ziele – Jahrestanchen 2024 und 2025

LTI 2024 Tranche	Leistungszeitraum	Betrifft	Zielerreichungsgrad*	50 %	100 %	125 %	Zielerreichungsgrad*	50 %	100 %	125 %
2024 (I)	Sep '24 bis Aug '27	Dr. Astrid Arndt (CPO)	Ursprüngliches GMV CAGR Ziel 60 %**	4,7 %	7,2 %	9,7 %	Angepasstes GMV CAGR Ziel 60 %**	9,5 %	12,0 %	14,5 %
2024 (II)	Okt '24 bis Sep '27	David Schröder (Co-CEO) David Schneider		4,8 %	7,3 %	9,8 %		9,5 %	12,0 %	14,5 %
2025	Jan '25 bis Dez '27	Robert Gentz (Co-CEO) David Schröder (Co-CEO) Dr. Astrid Arndt (CPO) David Schneider		5,0 %	8,4 %	10,0 %		9,6 %	13,0 %	14,6 %
2024 (I)	Sep '24 bis Aug '27	Dr. Astrid Arndt (CPO)	Ursprüngliches bereinigtes EBIT in % vom Umsatz Ziel 40 %	4,10 %	5,10 %	6,10 %	Angepasstes bereinigtes EBIT in % vom Umsatz Ziel 40 %	3,85 %	4,85 %	5,85 %
2024 (II)	Okt '24 bis Sep '27	David Schröder (Co-CEO) David Schneider		4,20 %	5,20 %	6,20 %		3,94 %	4,94 %	5,94 %
2025	Jan '25 bis Dez '27	Robert Gentz (Co-CEO) David Schröder (Co-CEO) Dr. Astrid Arndt (CPO) David Schneider		4,30 %	5,30 %	6,30 %		3,96 %	4,96 %	5,96 %

*) Die Zielerreichungsgrade sind in linearen Stufen zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und der Obergrenze ausgestaltet.

**) Die GMV CAGR wird ermittelt, indem das Bruttowarenvolumen (GMV) der Zalando-Gruppe in den 12 Monaten vor dem Zuteilungsdatum der virtuellen Optionen unter dem LTI 2024 dem GMV der Zalando-Gruppe in den letzten 12 Monaten des Leistungszeitraums als abschließendem Bemessungszeitraum gegenübergestellt wird.

Zur Ermittlung der endgültigen Anzahl der ausübenden Optionen aus den im Geschäftsjahr 2024 und am 1. Januar 2025 zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 wird zunächst die Zielerreichung der angepassten finanziellen Leistungsziele herangezogen. Dabei wird das GMV CAGR Ziel mit 60 % und das Ziel für die bereinigte EBIT-Marge mit 40 % gewichtet.

Im zweiten Schritt ist dann der ESG-Modifikator 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 ausübenden 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.

Während die ESG-Leistungsziele der im Geschäftsjahr 2024 sowie zum 1. Januar 2025 zugeteilten jährlichen LTI 2024 Tranchen unverändert bleiben, wurden ihre Leistungszeiträume angepasst und endeten jeweils am 31. Dezember 2025; die Zielerreichung wurde auf Stand-alone Basis der Zalando-Gruppe gemessen. Diese Entscheidung beruht auf bestehenden strukturellen Unterschieden zwischen Zalando und ABOUT YOU hinsichtlich der Methodik, der Baselines und den Zielen bei der Messung von ESG-Kriterien (siehe Einführung oben).

Für die im Geschäftsjahr 2024 und am 1. Januar 2025 zugeteilten Jahrestanchen des LTI 2024 wurden die folgenden ESG-Leistungsziele im Bereich Nachhaltigkeit festgelegt (beide gleich gewichtet):

- Reduzierung der Scope 1 und 2 Treibhausgas (THG) Emissionen um jährlich 5 % bis zum Ende des Leistungszeitraums (gegenüber einem Basiswert aus dem Geschäftsjahr 2022);
- Reduzierung der Scope 3 THG Emissionen um jährlich 3 % bis zum Ende des Leistungszeitraums (gegenüber einem Basiswert aus dem Geschäftsjahr 2022).

Zum Ende des angepassten Leistungszeitraums am 31. Dezember 2025 ergab sich folgende Zielerreichung:

LTI 2024 – Nachhaltigkeitsziele – Jahrestanchen 2024 und 2025

LTI 2024 Tranche	Angepasster Leistungszeitraum	Betrifft	Zielerreichungsgrad*	80 %	100 %	120 %	Tatsächliche Zielerreichung	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad
2024 (I)	Sep '24 bis Dez '25	Dr. Astrid Arndt (CPO)	Scope 1 und 2 THG Emissionsreduktionen gegenüber 2022 50 %					
2024 (II)	Okt '24 bis Dez '25	David Schröder (Co-CEO) David Schneider		10,0 %	15,0 %	20,0 %	17,11 %	108 %
2025	Jan '25 bis Dez '25	Robert Gentz (Co-CEO) David Schröder (Co-CEO) Dr. Astrid Arndt (CPO) David Schneider	Scope 3 THG Emissionsreduktionen gegenüber 2022 50 %	6,0 %	9,0 %	12,0 %	10,64 %	108 %

(*) Die Zielerreichungsgrade sind in linearen Stufen zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und der Obergrenze ausgestaltet.

Für die im Geschäftsjahr 2024 und am 1. Januar 2025 zugeteilten Jahrest ranchen des LTI 2024 hat unser Aufsichtsrat als D&I Ziel einen Frauenanteil von 40–60 % in jeder der vier obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Am Ende des angepassten Leistungszeitraums zum 31. Dezember 2025 stellte sich der Frauenanteil in den relevanten Positionen und der damit verbundene Zielerreichungsgrad wie folgt dar:

LTI 2024 – D&I Ziele – Jahrest ranchen 2024 und 2025

LTI 2024 Tranche	Angepasster Leistungszeitraum	Betrifft	Zielerreichungsgrad*	80 %	100 %	105 %	110 %	120 %	Tatsächliche Ziel-erreichung **	Tatsächlicher Ziel-erreichungs-grad
2024 (I)	Sep' 24 bis Dez '25	Dr. Astrid Arndt (CPO)	Anteil Frauen in: Executive Contributor 2 (EC2) Rollen 25 %	37,0 %	40–60 %				41,7 %	100 %
2024 (II)	Okt '24 bis Dez '25	David Schröder (Co-CEO) David Schneider	Anteil Frauen in: Executive Contributor 1 (EC1) Rollen 25 %	40,0 %	40–60 %	Ein weiteres Teilziel zu 100 % erreicht	Zwei weitere Teilziele zu 100 % erreicht	Alle Teilziele zu 100 % erreicht	31,8 %	80 %
2025	Jan '25 bis Dez '25	Robert Gentz (Co-CEO) David Schröder (Co-CEO) Dr. Astrid Arndt (CPO) David Schneider	Anteil Frauen in: Senior Contributor 2 (SC2) Rollen 25 %	37,5 %	40–60 %				33,6 %	80 %
			Anteil Frauen in: Senior Contributor 1 (SC1) Rollen 25 %	37,5 %	40–60 %				38,9 %	88 %

*) Mit Ausnahme des EC1-Teilziels sind die Zielerreichungsgrade in linearen Stufen zwischen 80 % und 100 % ausgestaltet.
 **) Die Zielerreichung wurde auf Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe ermittelt und nahm Führungskräfte von ABOUT YOU aus, die nach dem Vollzug der ABOUT YOU-Transaktion am 11. Juli 2025 in Positionen bei Zalando gewechselt sind.

Insgesamt beträgt der Faktor des ESG-Modifiers für die im Geschäftsjahr 2024 und am 1. Januar 2025 zugeteilten Jahrest ranchen des LTI 2024 somit 0,98.

ZOP 2021

Das ZOP 2021⁴ ist ein variabler Vergütungsbestandteil im Rahmen des früheren 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 Auswahlfensters 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 Vorstands zum Ausübungszeitpunkt zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs⁵ 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.

⁴ 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.
⁵ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des ZOP 2021 nicht überschreitet.

Im Berichtszeitraum erhielt das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Sandra Dembeck eine letzte Tranche von 3.976 ZOP 2021-Aktien mit den folgenden Details:

ZOP 2021 Optionstyp	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. 2025	1. Jan.–28. Feb. 2025	n/a	31. März 2028	32,23	64,46

*) 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.

LTI 2021

Neben dem ZOP 2021 ist das LTI 2021⁶ der zweite variable Vergütungsbestandteil im Rahmen des früheren 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-Modifiers, 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). Die LTI 2021-Optionen und die LTI 2021-Aktien werden vierteljährlich jeweils nach Ablauf eines Quartals des maßgeblichen Leistungszeitraums unverfallbar. Unabhängig vom Eintritt der Unverfallbarkeit können die LTI 2024-Optionen und LTI 2024-Aktien erst nach einer Wartezeit von vier Jahren ab dem Zuteilungszeitpunkt ausgeübt werden. Wenn alle Ausübungsbedingungen erfüllt sind, berechtigt das LTI 2021 die Mitglieder des Vorstands bei Ausübung zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs⁷ des Unternehmens am Ausübungstag und dem Ausübungspreis der entsprechenden Option unter dem LTI 2021. Das Unternehmen ist berechtigt, seine Verpflichtung durch die Lieferung eigener Aktien anstelle einer Barzahlung zu begleichen. Die endgültige Anzahl der ausübenden virtuellen Optionen im Rahmen des LTI 2021 hängt davon ab, inwieweit die vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und ESG-Leistungsziele im Leistungszeitraum erreicht wurden. Der Leistungszeitraum entspricht der Dauer des Anstellungsvertrags.

LTI 2021 – Zuteilungen an Dr. Astrid Arndt und Dr. Sandra Dembeck (2021 und 2022)

Im Berichtszeitraum endeten die Leistungszeiträume für die Zuteilungen an unsere CPO Dr. Astrid Arndt und unsere ehemalige CFO Dr. Sandra Dembeck im Rahmen des LTI 2021. Der Aufsichtsrat hatte für diese Zuteilungen die

⁶ 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.

⁷ Sofern der Aktienkurs des Unternehmens die anwendbare Aktienkursobergrenze des LTI 2021 nicht überschreitet.

folgenden finanziellen Leistungsziele festgelegt, die sich auf die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des GMV im Leistungszeitraum beziehen.

LTI 2021 – Finanzielle Ziele – Zuteilungen 2021 und 2022

LTI 2021 Zuteilung	Leistungszeitraum	Betrifft	Ziel- erreichungs- grad*	50 %	100 %	125 %	Tatsächliche Ziel- erreichung	Tatsäch- licher Zieler- reichungs- grad
2021	Apr '21 bis März '25	Dr. Astrid Arndt (CPO)	GMV CAGR Ziel**	11,5 %	23,0 %	28,8 %	7,0 %	0 %
2022	März '22 bis Feb '25	Dr. Sandra Dembeck (frühere CFO)		11,5 %	21,5 %	25,5 %	2,2 %	0 %

*) Die Zielerreichungsgrade sind überwiegend in linearen Stufen zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und der Obergrenze ausgestaltet.
**) Die GMV CAGR wird ermittelt, indem das Bruttowarenvolumen (GMV) der Zalando-Gruppe in den 12 Monaten vor dem Zuteilungsdatum der virtuellen Optionen unter dem LTI 2021 dem GMV der Zalando-Gruppe in den letzten 12 Monaten des Leistungszeitraums als abschließendem Bemessungszeitraum gegenübergestellt wird.

Bei der LTI 2021-Zuteilung an unsere COP Dr. Astrid Arndt betrug die relevante CAGR im Leistungszeitraum 7,0 %. Hinsichtlich der LTI 2021-Zuteilung an unsere ehemalige CFO Dr. Sandra Dembeck belief sich die relevante CAGR im Leistungszeitraum auf 2,2 %. In beiden Fällen führte dies zu einem Zielerreichungsgrad von 0 % und dazu, dass keine Optionen aus dem LTI 2021 ausübbar sind. Da der ESG-Modifizier im Rahmen des LTI 2021 ausschließlich als Malus-Regelung fungiert, wurde die ESG-Zielerreichung mangels Relevanz nicht ermittelt.

LTI 2021 – Zuteilungen an David Schröder, Robert Gentz und David Schneider (2023)

Wie oben unter [LTI 2024](#) erläutert, wurden die finanziellen Leistungsziele für die Zuteilungen an unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder und unseren Mitgründer David Schneider im Rahmen des LTI 2021 angepasst, um den Sondereffekt der ABOUT YOU-Transaktion auszuschließen. Ihre finanziellen Leistungsziele umfassen ein Ziel für das durchschnittliche jährliche Wachstum des Bruttowarenvolumens (GMV CAGR, Gewichtung zwei Drittel) sowie ein Ziel für die bereinigte EBIT-Marge (Gewichtung ein Drittel). Bei der Anpassung der Ziele folgte der Aufsichtsrat demselben Ansatz, der bereits oben für das LTI 2024 beschrieben wurde.

Die folgende Übersicht zeigt die Anpassungen der finanziellen Leistungsziele:

LTI 2021 – Finanzielle Ziele – Zuteilungen 2023

LTI 2021 Zuteilung	Leistungs- zeitraum	Betrifft	Ziel- erreichungs- grad*	50 %	100 %	125 %	Ziel- erreichungs- grad*	50 %	100 %	125 %
2023 (I)	Apr '23 bis März '27	David Schröder (Co-CEO)	Ursprüng- liches GMV CAGR Ziel 66 %**	6,0 %	10,0 %	13,0 %	Ange- passtes GMV CAGR Ziel 66 %**	9,0 %	13,0 %	16,0 %
2023 (II)	Dez '23 bis Nov '27	Robert Gentz (Co-CEO) David Schneider		7,0 %	12,1 %	15,0 %		10,0 %	15,1 %	18,0 %
2023 (I)	Apr '23 bis März '27	David Schröder (Co-CEO)	Ursprüng- liches bereinigtes EBIT in % vom Umsatz Ziel 33 %***	3,60 %	4,75 %	6,00 %	Ange- passtes bereinigtes EBIT in % vom Umsatz Ziel 33 %***	3,45 %	4,60 %	5,85 %
2023 (II)	Dez '23 bis Nov '27	Robert Gentz (Co-CEO) David Schneider		3,96 %	5,26 %	6,90 %		3,84 %	5,14 %	6,78 %

*) Die Zielerreichungsgrade sind in überwiegend linearen Stufen zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und der Obergrenze ausgestaltet.
**) Die GMV CAGR wird ermittelt, indem das Bruttowarenvolumen (GMV) der Zalando-Gruppe in den 12 Monaten vor dem Zuteilungsdatum der virtuellen Optionen unter dem LTI 2021 dem GMV der Zalando-Gruppe in den letzten 12 Monaten des Leistungszeitraums als abschließendem Bemessungszeitraum gegenübergestellt wird.
***) Die maßgebliche bereinigte EBIT-Marge während des Leistungszeitraums basiert auf dem gleichgewichteten Durchschnitt der bereinigten EBIT-Margen der einzelnen Jahre des vierjährigen Leistungszeitraums. Dabei wird die Zielerreichung für das angepasste Ziel der bereinigten EBIT-Marge bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 auf Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe ermittelt (d. h. ohne den Ergebnisbeitrag von ABOUT YOU).

Die Anzahl der im Rahmen des LTI 2021 nach Ablauf der Wartefrist ausübzbaren Optionen wird zunächst durch Multiplikation des Zielerreichungsgrads für die finanziellen Leistungsziele 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. Bei den LTI 2021 Zuteilungen an unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder sowie an unseren Mitgründer David Schneider werden das Nachhaltigkeitsziel und das D&I-Ziel gleich stark gewichtet. Der Erreichung der ESG-Leistungsziele wird mithilfe eines Modifiers Rechnung getragen, der zu einer Verringerung des Zielerreichungsgrads für die finanziellen Leistungsziele um 0 bis 20 Prozentpunkte führt.

Während die ESG-Erfolgsziele der LTI 2021 Zuteilungen an unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder sowie an unseren Mitgründer David Schneider unverändert bleiben, wurden deren Leistungszeiträume angepasst und endeten zum 31. Dezember 2025. Die Leistungsmessung erfolgte dabei auf Stand-alone-Basis der Zalando-Gruppe. Diese Entscheidung wurde getroffen, da zwischen Zalando und ABOUT YOU strukturelle Unterschiede bei Methodik, Baselines und Zielen für die Messung von ESG-Kriterien bestehen (siehe [Einführung](#) oben).

Hierbei ist zu beachten, dass die Leistungszeiträume für die Nachhaltigkeitsziele unserer Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder sowie unseres Mitgründers David Schneider zur Berücksichtigung der im Jahr 2025 erfolgten Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie in zwei Teilzeiträume unterteilt wurden. Beide Teilzeiträume werden anteilig gleich stark gewichtet. Der erste Teilzeitraum endete für alle Zuteilungen am 31. März 2025. Die Anpassung des Leistungszeitraums bezog sich daher nur auf den zweiten Teilzeitraum, der somit jeweils am 31. Dezember 2025 endete.

Zum Ende des ersten Teilzeitraums am 31. März 2025 ergab sich folgende Zielerreichung:

LTI 2021 – Nachhaltigkeitsziele – Zuteilungen 2023 (erster Teilzeitraum)

LTI 2021 Zuteilung	Leistungszeitraum	Betrifft	Zielerreichungsgrad*	0 %	-10 %	-20 %	Tatsächliche Zielerreichung	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad
2023 (I) und 2023 (II)	Apr '23 bis März '25	David Schröder (Co-CEO)	Scope 1 und 2 THG Emissionsreduktionen 25 %	≥ 80 %	≥ 78,7 %	< 78 %	> 80 %	0 %
			Erneuerbare Elektrizität 25 %	100 %		unter 100 %	100 %	0 %
	Dez '23 bis März '25	Robert Gentz (Co-CEO) David Schneider	Scope 3 THG Emissionsreduktionen 25 %	≥ 40 %	≥ 26 %	< 19 %	> 40 %	0 %
			Science Based Targets bei den Lieferanten 25 %	≥ 90 %	≥ 68,7 %	< 58 %	< 74 %	-10 %

*) Außer für das Erneuerbare Elektrizität Ziel sind die Zielerreichungsgrade in linearen Stufen zwischen 0 % und -20 % ausgestaltet.

Für den zweiten Teilzeitraum wurden die folgenden Leistungsziele im Bereich Nachhaltigkeit festgelegt (beide gleich gewichtet):

- Reduzierung der Scope-1- und Scope 2-THG-Emissionen um jährlich 5 % bis zum Ende des Leistungszeitraums (gegenüber einem Basiswert aus dem Geschäftsjahr 2022);

- Reduzierung der Scope-3-THG-Emissionen um jährlich 3 % bis zum Ende des Leistungszeitraums (gegenüber einem Basiswert aus dem Geschäftsjahr 2022).

Zum Ende des angepassten Leistungszeitraums am 31. Dezember 2025 ergab sich folgende Zielerreichung:

LTI 2021 – Nachhaltigkeitsziele – Zuteilungen 2023 (zweiter Teilzeitraum)

LTI 2021 Zuteilung	Angepasster Leistungszeitraum*	Betrifft	Zielerreichungsgrad**	0 %	-10 %	-20 %	Tatsächliche Zielerreichung	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad
2023 (I) und 2023 (II)	Apr '25 bis Dez '25	David Schröder (Co-CEO)	Scope 1 und 2 THG Emissionsreduktionen gegenüber 2022 50 %	15,0 %	12,5 %	10,0 %	17,11 %	0 %
		Robert Gentz (Co-CEO) David Schneider	Scope 3 THG Emissionsreduktionen gegenüber 2022 50 %	9,0 %	7,5 %	6,0 %	10,64 %	0 %

*) Die Gewichtung des zweiten Teilzeitraums wurde auf Basis der ursprünglichen Leistungszeiträume berechnet, die von April 2025 bis März 2027 (für David Schröder) beziehungsweise von April 2025 bis November 2027 (für Robert Gentz und David Schneider) liefen.

**) Die Zielerreichungsgrade sind in linearen Stufen zwischen 0 % und -20 % ausgestaltet.

Für die Zuteilungen unter dem LTI 2021 an unsere Co-CEOs Robert Gentz und David Schröder und unseren Mitgründer David Schneider hat unser Aufsichtsrat als D&I Ziel einen Frauenanteil von 40–60 % in jeder der fünf obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Am Ende des angepassten Leistungszeitraums zum 31. Dezember 2025 stellte sich der Frauenanteil in den relevanten Positionen und der damit verbundene Zielerreichungsgrad wie folgt dar:

LTI 2021 – D&I Ziele – Zuteilungen 2023

LTI 2021 Zuteilung	Angepasster Leistungszeitraum	Betrifft	Zielerreichungsgrad*	0 %	-10 %	-20 %	Tatsächliche Zielerreichung**	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad
2023 (I) und 2023 (II)	Apr '23 bis Dez '25	David Schröder (Co-CEO)	Anteil Frauen in: Executive Contributor 2 (EC2) Rollen 20 %				41,7 %	0 %
			Anteil Frauen in: Executive Contributor 1 (EC1) Rollen 20 %				31,8 %	-20 %
	Dez '23 bis Dez '25	Robert Gentz (Co-CEO) David Schneider	Anteil Frauen in: Senior Contributor 2 (SC2) Rollen 20 %	40 bis 60 %	≥ 38 %	< 37 %	33,6 %	-20 %
			Anteil Frauen in: Senior Contributor 1 (SC1) Rollen 20 %				38,9 %	-10 %
			Anteil Frauen in: C8 Rollen 20 %				38,3 %	-10 %

*) Die Zielerreichungsgrade sind in linearen Stufen zwischen 0 % und -20 % ausgestaltet.

**) Die Zielerreichung wurde für die Zalando-Gruppe auf Stand-alone Basis ermittelt. Führungskräfte von ABOUT YOU, die nach dem Vollzug der Transaktion mit ABOUT YOU am 11. Juli 2025 in Positionen bei Zalando wechselten, sind darin nicht berücksichtigt.

Zusammenfassend beläuft sich der ESG-Modifier für die LTI 2021-Zuteilung an unseren Co-CEO David Schröder auf -6,625 % und der ESG-Modifier für die LTI 2021-Zuteilungen an unseren Co-CEO Robert Gentz und unseren Mitgründer David Schneider auf jeweils -6,417 %.

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	David Schröder Co-CEO
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. Der Zielerreichungsgrad betrug sowohl beim LTI 2019 als auch beim LTI 2018 100 %.

Weitere Einzelheiten zum LTI 2019 und LTI 2018 können dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 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 aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für ein Jahr im Falle einer Zielerreichungsquote von 100 %.

Die folgende Übersicht zeigt die einzelnen Zielwerte sowie Mindest- und Höchstwerte für die für das Berichtsjahr 2025 vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile.

Jährliche Zielwerte für die Gesamtvergütung 2025*

alle Werte in EUR	Robert Gentz Co-CEO			David Schröder Co-CEO		
	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum
Grundgehalt	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000
ZGI 2024	1.050.000	0	2.100.000	1.050.000	0	2.100.000
LTI 2024-Aktien	630.000	0	1.860.695	630.000	0	1.860.695
LTI 2024-Optionen	1.890.000	0	10.631.247	1.890.000	0	10.631.247
Vergütung insgesamt	4.170.000	600.000	15.191.942	4.170.000	600.000	15.191.942

Jährliche Zielwerte für die Gesamtvergütung 2025*

alle Werte in EUR	Dr. Sandra Dembeck CFO bis Ende Feb. 2025***			David Schneider			Dr. Astrid Arndt CPO		
	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum	Ziel	Minimum	Maximum
Grundgehalt	95.833	95.833	95.833	189.000	189.000	189.000	600.000	600.000	600.000
ZOP 2021-Aktien**	54.167	0	99.886						
ZGI 2024				630.000	0	1.260.000	575.000	0	1.150.000
LTI 2021-Aktien	114.583	0	283.769						
LTI 2021-Optionen	114.583	0	537.135						
LTI 2024-Aktien				315.000	0	930.411	450.000	0	1.329.005
LTI 2024-Optionen				945.000	0	5.315.623	1.350.000	0	7.593.803
Vergütung insgesamt	379.166	95.833	1.016.623	2.079.000	189.000	7.695.034	2.975.000	600.000	10.672.808

*) Die Übersicht stellt die Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands dar, wobei Anpassungen für Zeiten unbezahlter Abwesenheit nicht berücksichtigt wurden. 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 Weitere Angaben gemäß § 162 AktG](#)).

**) 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.

***) Die Ziel-Gesamtvergütung für Dr. Sandra Dembeck ergibt sich anteilig aus ihrem Anstellungsvertrag, der vom 1. März 2022 bis zum 28. Februar 2025 lief.

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 – Jahrestranche 2025

Die Anzahl der ausstehenden Optionen im Rahmen der Jahrestranche 2025 des LTI 2024 hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

LTI 2024 – Jahrestranche 2025

	Robert Gentz			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	0	–	0	–
In der Berichtsperiode gewährt	15.321	1,00	114.908	32,22
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	5.107	1,00	38.302	32,22
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	15.321	1,00	114.908	32,22
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		7,0		7,0
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2024 – Jahrestranche 2025

	David Schröder			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	0	–	0	–
In der Berichtsperiode gewährt	19.553	1,00	146.648	32,22
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	6.518	1,00	48.882	32,22
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	19.553	1,00	146.648	32,22
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		7,0		7,0
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2024 – Jahrestrenche 2025

	David Schneider			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	0	–	0	–
In der Berichtsperiode gewährt	9.777	1,00	73.324	32,22
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	3.259	1,00	24.442	32,22
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	9.777	1,00	73.324	32,22
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		7,0		7,0
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2024 – Jahrestrenche 2025

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	0	–	0	–
In der Berichtsperiode gewährt	13.966	1,00	104.749	32,22
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	4.655	1,00	34.917	32,22
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	13.966	1,00	104.749	32,22
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		7,0		7,0
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2024 – Jahrestranche 2024

Die Anzahl der ausstehenden Optionen im Rahmen der Jahrestranche 2024 des LTI 2024 hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

LTI 2024 – Jahrestranche 2024

	David Schröder			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	5.431	1,00	40.733	29,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	1.810	1,00	13.578	29,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	5.431	1,00	40.733	29,00
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		5,8		5,8
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2024 – Jahrestranche 2024

	David Schneider			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	2.716	1,00	20.366	29,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	906	1,00	6.789	29,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	2.716	1,00	20.366	29,00
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		5,8		5,8
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2024 – Jahrestrenche 2024

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI 2024-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2024-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	6.605	1,00	49.538	22,71
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	2.202	1,00	16.513	22,71
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	6.605	1,00	49.538	22,71
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		5,7		5,7
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

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. 2025 ausstehend	29.993	1,00	34.990	25,03
In der Berichtsperiode gewährt	6.984	1,00	8.148	32,22
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	6.984	1,00	8.148	32,22
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	36.977	1,00	43.138	26,39
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	36.977	1,00	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		1,7		3,7
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

ZOP 2021

	David Schröder			
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der ZOP 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	5.460	1,00	145.416	23,77
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. 2025 ausstehend	5.460	1,00	145.416	23,77
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	5.460	1,00	36.835	22,34
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		0,7		3,4
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

ZOP 2021

	Dr. Sandra Dembeck (bis 28. Februar 2025)	
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	7.008	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	3.976	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	3.976	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	9.410	1,00
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	1.574	1,00
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	1.574	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31. Dez. 2025		2,5
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2025		39,43

*) Insgesamt 9.410 Optionen wurden am 18. Februar 2025 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. 2025 ausstehend	29.993	1,00	34.990	25,03
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. 2025 ausstehend	29.993	1,00	34.990	25,03
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	29.993	1,00	34.990	25,03
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		1,6		3,6
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

ZOP 2021

	Dr. Astrid Arndt	
	Anzahl der ZOP 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	34.766	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	10.204	1,00
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	24.562	1,00
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	24.562	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31. Dez. 2025		1,1
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2025		25,48

*) Insgesamt wurden ausgeübt: 1.172 Optionen am 14. März 2025 zu einem Preis von je 1,00 EUR; 1.760 Optionen am 13. Juni 2025 zu einem Preis von je 1,00 EUR; 3.187 Optionen am 28. August 2025 zu einem Preis von je 1,00 EUR und 4.085 Optionen am 15. Dezember 2025 zu einem Preis von je 1,00 EUR.

LTI 2021

Die Anzahl der im Rahmen des LTI 2021 ausstehenden Optionen 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. 2025 ausstehend	30.644	1,00	229.819	22,33
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	2.430	1,00	18.221	22,33
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	30.644	1,00	229.819	22,33
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		4,9		4,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2021

	David Schröder			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	19.481	1,00	146.088	38,12
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. 2025 ausstehend	19.481	1,00	146.088	38,12
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		4,3		4,3
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2021

	Dr. Sandra Dembeck (bis 28. Februar 2025)			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	38.308	1,00	95.770	53,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	3.192	1,00	7.981	53,84
In der Berichtsperiode verwirkt*	38.308	1,00	95.770	53,84
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		–		–
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

*) Entschädigungslos verfallen aufgrund nicht erreichter Leistungsziele.

LTI 2021

	David Schneider			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	23.486	1,00	176.138	22,33
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. 2025 ausstehend	23.486	1,00	176.138	22,33
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		4,9		4,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

LTI 2021

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI 2021-Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI 2021-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	25.585	1,00	63.961	85,50
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	–	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt*	25.585	1,00	63.961	85,50
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		–		–
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		–		–

*) Entschädigungslos verfallen aufgrund nicht erreichter Leistungsziele.

LTI 2019

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

LTI 2019

	David Schröder			
	Anzahl der Typ-A-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Typ-B-Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 1. Jan. 2025 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	–	0	–
In der Berichtsperiode verwirkt	0	–	0	–
In der Berichtsperiode ausgeübt*	240.302	29,84	56.140	1,00
Zum 31. Dez. 2025 ausstehend	0	–	0	–
Zum 31. Dez. 2025 ausübbar	0	–	0	–
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31. Dez. 2025		–		–
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2025		38,14		29,91
Aktienkursobergrenze**		100,00		100,00
Gemessener CAGR für ausgeübte Optionen in 2025 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		24,9 %		25,0 %
Zielerreichung		100 %		100 %

*) Insgesamt wurden ausgeübt: 120.151 Typ-A-Optionen am 5. Februar 2025 zu einem Preis von je 29,84 EUR und 28.070 Typ-B-Optionen am 5. Februar 2025 zu einem Preis von je 1,00 EUR. Weitere 120.151 Typ-A-Optionen wurden am 17. Februar 2025 zu einem Preis von je 29,84 EUR ausgeübt sowie 28.070 Typ-B-Optionen wurden am 8. August 2025 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt.

**) Alle Optionen wurden zu einem Aktienkurs unterhalb der Aktienkursobergrenze 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. 2025 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. 2025 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 31. Dez. 2025 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. 2025	0,9		0,9		0,9	
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2025	–		–		–	

1.3.6 2025 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 2025 (bzw. 2024) und die für variable Vergütungsbestandteile erhaltene Vergütung. Zur besseren Transparenz geben wir auch die Beträge an, die im Rahmen des ZGI 2024 im Geschäftsjahr 2026 für die im Geschäftsjahr 2025 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 2025 (bzw. 2024) ausgeübt wurden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

	Robert Gentz, Co-CEO***		David Schröder, Co-CEO		Dr. Sandra Dembeck, CFO (bis 28. Februar 2025)		
in EUR	2025	2024	2025****	2024	2025	2024	
Festvergütung							
Grundgehalt	506.501	390.000	600.000	525.000	95.833	575.000	
Nebenleistungen	12.216	15.079	26.962	24.255	5.419	25.992	
Gesamte Festvergütung	518.717	405.079	626.962	549.255	101.252	600.992	
Variable Vergütung							
Einjährig variabel*	575.918	–	735.000	420.000	–	–	
Mehrfährig variabel							
ZOP 2021	–	–	–	–	354.004	492.091	
LTI 2019	–	–	3.308.506	–	–	–	
Gesamte variable Vergütung	575.918	–	4.043.506	420.000	354.004	492.091	
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	1.094.635	405.079	4.670.468	969.255	455.257	1.093.083	
Anteil der Festvergütung**	47,4 %	100,0 %	13,4 %	56,7 %	22,2 %	55,0 %	
Anteil der variablen Vergütung**	52,6 %	–	86,6 %	43,3 %	77,8 %	45,0 %	

*) Enthält auch Beträge, die im Rahmen des ZGI 2024 im Geschäftsjahr 2026 für die im Geschäftsjahr 2025 erbrachte Leistung ausgezahlt werden.

**) 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.

***) Die Vergütung unseres Co-CEOs wurde reduziert, um eine vertraglich vereinbarte Abwesenheit während des Berichtszeitraums widerzuspiegeln.

****) Mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 trat ein neuer Anstellungsvertrag mit David Schröder in Kraft, der seinen Rollenwechsel vom ordentlichen Vorstandsmitglied zum Co-CEO widerspiegelt. Die Auswirkungen auf die Vergütungshöhe wurde erst im Geschäftsjahr 2025 sichtbar.

David Schneider		Dr. Astrid Arndt, CPO	
2025*	2024	2025**	2024
189.000	339.750	626.538	516.667
17.370	15.991	26.996	27.589
206.370	355.741	653.535	544.255
441.000	252.000	402.500	306.667
–	–	247.404	48.431
–	–	–	–
441.000	252.000	649.904	355.097
647.370	607.741	1.303.439	899.352
31,9 %	58,5 %	50,1 %	60,5 %
68,1 %	41,5 %	49,9 %	39,5 %

*) Mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 trat ein neuer Anstellungsvertrag mit David Schneider in Kraft, der seinen Rollenwechsel vom Co-CEO zum ordentlichen Vorstandsmitglied widerspiegelt. Die Auswirkungen auf die Vergütungshöhe wurde erst im Geschäftsjahr 2025 sichtbar.

**) Mit Wirkung zum 1. September 2024 trat ein neuer Anstellungsvertrag mit Dr. Astrid Arndt in Kraft, der ihren Rollenwechsel innerhalb des Vorstands widerspiegelt. Die Auswirkungen auf die Vergütungshöhe wurde erst im Geschäftsjahr 2025 sichtbar.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2025 (bzw. 2024) 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 seit 2021 abgeschlossenen Anstellungsverträge unserer 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 9,0 Mio. EUR. Da der (anteilige) Zufluss aus 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 2025 erst im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 (für Robert Gentz, David Schröder, David Schneider und Dr. Astrid Arndt) abschließend berichtet werden.

Die Gesamtvergütung unserer CPO Dr. Astrid Arndt war in ihrem Anstellungsvertrag vom 1. April 2021 auf 5,25 Mio. EUR begrenzt. Da die Leistungsziele für die variable Vergütung im Rahmen des LTI 2021 nicht erfüllt wurden, lag ihre Gesamtvergütung in den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023 jeweils deutlich unter der Obergrenze.

Die Gesamtvergütung unserer ehemaligen CFO Dr. Sandra Dembeck war in ihrem Anstellungsvertrag vom 1. März 2022 auf 6,84 Mio. EUR pro Geschäftsjahr begrenzt. Da die Leistungsziele für die variable Vergütung im Rahmen des LTI 2021 nicht erfüllt wurden, lag ihre Gesamtvergütung in den Geschäftsjahren 2022, 2023, 2024 und 2025 jeweils deutlich unter der Obergrenze.

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 2025 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 2025 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 Grunds außerhalb seines Einflussbereichs vorübergehend arbeitsunfähig, sehen die Anstellungsverträge des 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 und höchstens für einen Gesamtzeitraum von sechs Monaten während der Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags. Nach Ablauf des Zeitraums der Weiterzahlung der Vergütung werden die Zielvergütungswerte des LTI 2024 und ZGI 2024 um jeden weiteren Monat der fortgesetzten Abwesenheit anteilig gekürzt und die Anzahl der gewährten LTI 2024-Aktien und LTI 2024-Optionen für das betreffende Geschäftsjahr entsprechend reduziert.

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. 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 2025 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 hat das derzeitige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat am 24. Mai 2023 gemäß § 113 Abs. 3 AktG beschlossen.

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 Empfehlung 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 für das Geschäftsjahr 2023 entnommen werden.

In Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zeigt die folgende Tabelle die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 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	2025	2024
Kelly Bennett (seit 22. Mai 2019)	220.000	206.393
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22. Mai 2019)	200.000	200.000
Anders Holch Povlsen (seit 9. Dezember 2013)	90.000	90.000
Niklas Östberg (seit 19. Mai 2021)	90.000	103.607
Alice Delahunt (seit 27. Mai 2025)	54.000	–
Susanne Schröter-Crossan (seit 24. Mai 2023)	110.000	110.000
Zbigniew Laskowski (seit 27. Mai 2025)	54.000	–
Rose Reynolds (seit 27. Mai 2025)	66.000	–
Maggie Ratay Sloan (seit 27. Mai 2025)	54.000	–
Jennifer Hyman (bis 27. Mai 2025)	36.000	90.000
Matti Ahtiainen (bis 27. Mai 2025)	44.000	110.000
Jade Buddenberg (bis 27. Mai 2025)	36.000	90.000
Anika Mangelmann (bis 27. Mai 2025)	36.000	90.000
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	1.090.000	1.090.000

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2025 (bzw. 2024) 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 2025 zu 2024	Jährliche Veränderung 2024 zu 2023	Jährliche Veränderung 2023 zu 2022	Jährliche Veränderung 2022 zu 2021
Vergütung der Mitglieder und früheren Mitglieder des Vorstands				
Robert Gentz, Co-CEO	170,2 %	272,0 %	38,9 %	0,4 %
David Schröder, Co-CEO	381,9 %	85,0 %	0,9 %	-96,4 %
Dr. Sandra Dembeck, CFO (seit 1. März 2022 bis 28. Februar 2025)	-58,4 %	30,4 %	-15,9 %	-
David Schneider	6,5 %	459,5 %	38,6 %	0,1 %
Dr. Astrid Arndt, CPO	44,9 %	72,2 %	3,7 %	32,0 %
Jim Freeman, CBPO (bis 31. März 2023)	-	-	-60,1 %	-56,1 %
Rubin Ritter, Co-CEO (bis 1. Juni 2021)	-	-	-	-71,2 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis Zalando SE	77,2 %	77.732,2 %	105,3 %	-168,4 %
Umsatzerlöse des Konzerns	16,8 %	4,2 %	-1,9 %	-0,1 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Zalando SE	0,1 %	8,7 %	14,1 %	-3,4 %

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

	Jährliche Veränderung 2025 zu 2024	Jährliche Veränderung 2024 zu 2023	Jährliche Veränderung 2023 zu 2022	Jährliche Veränderung 2022 zu 2021
Vergütung der Mitglieder und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats				–
Kelly Bennett (seit 22. Mai 2019)	6,6 %	15,7 %	23,1 %	0,0 %
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22. Mai 2019)	0,0 %	13,3 %	26,1 %	0,0 %
Anders Holch Povlsen (seit 9. Dezember 2013)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Niklas Östberg (seit 19. Mai 2021)	-13,1 %	-2,3 %	6,1 %	61,5 %
Alice Delahunt (seit 27. Mai 2025)	–	–	–	–
Susanne Schröter-Crossan (seit 24. Mai 2023)	0,0 %	64,4 %	–	–
Zbigniew Laskowski (seit 27. Mai 2025)	–	–	–	–
Rose Reynolds (seit 27. Mai 2025)	–	–	–	–
Maggie Ratay Sloan (seit 27. Mai 2025)	–	–	–	–
Jennifer Hyman (bis 27. Mai 2025)	-60,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Matti Ahtiainen (bis 27. Mai 2025)	-60,0 %	3,7 %	6,1 %	0,0 %
Jade Buddenberg (bis 27. Mai 2025)	-60,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anika Mangelmann (bis 27. Mai 2025)	-60,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Cristina Stenbeck (bis 24. Mai 2023)	–	–	-60,8 %	0,0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis Zalando SE	77,2 %	77.732,2 %	105,3 %	-168,4 %
Umsatzerlöse des Konzerns	16,8 %	4,2 %	-1,9 %	-0,1 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Zalando SE	0,1 %	8,7 %	14,1 %	-3,4 %

Berlin, 10. März 2026

Robert Gentz

David Schröder

Anna Dimitrova

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 2025 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 2025 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.

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schmidt

Wirtschaftsprüfer

Sternberg

Wirtschaftsprüfer