

1.4 Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Eigenschaften des Vergütungssystems und die Vergütung für die einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von Zalando für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

1.4.1 Einführung

Zalando ist ein dynamisches Unternehmen, das sich ständig weiterentwickelt. Kern unseres unternehmerischen Erfolges sind Unternehmergeist und Ehrgeiz. Sie haben das Unternehmen zu beachtlichem Wachstum und hoher Wertschöpfung geführt – so wurde aus einem Start-up nahezu in Rekordzeit ein börsennotiertes Unternehmen. Zalandos Geschichte als gründergeführtes DAX-Unternehmen fängt gerade erst an. Das Unternehmen wird weitere mutige Schritte gehen, um unsere Vision, der Starting Point for Fashion zu sein, zu verwirklichen.

Wir kommen gut voran auf unserem Weg – und gehen davon aus, dass wir die für 2025 gesetzten Wachstumsziele erreichen werden. Unser Fortschritt beruht in erster Linie auf jenen Werten, die Zalando von Anfang an ausgezeichnet haben: Kund*innenorientierung, Unternehmergeist, Geschwindigkeit und Empowerment. Verankert in unserem Founding Mindset sind diese Werte weiterhin der wesentliche Faktor für unseren langfristigen Erfolg. Und damit auch für das Erreichen unseres Ziels: Mode zum Wohle aller weiterzudenken.

Unser Founding Mindset definiert, wer wir sind und was uns von der Konkurrenz unterscheidet. Der damit verbundene Unternehmergeist hat zur Folge, dass wir uns mit dem Status quo nicht zufrieden geben. Wir wissen, dass es für wirklich nachhaltigen Fortschritt essentiell ist, dass alle Zalando-Mitarbeiter*innen wie Eigentümer*innen handeln; unabhängig davon, ob sie das Unternehmen gegründet oder gerade erst bei uns angefangen haben. Ganz gleich, ob Mitarbeiter*innen seit zehn Jahren oder seit zehn Tagen bei Zalando arbeiten: Wir möchten, dass sich alle wie Unternehmer*innen fühlen, stolz auf die Fortschritte des Unternehmens sind und an seinem Erfolg teilhaben können. Unternehmergeist ist nicht nur zentral für unsere interne Zusammenarbeit, sondern prägt auch entscheidend, wie wir Innovationen für unsere Kund*innen und Partner entwickeln. Auch bei der Vergütung unserer Mitarbeiter*innen spielt er eine entscheidende Rolle.

1.4.2 Hintergrund

Vor über 13 Jahren startete Zalando mit dem Verkauf von Schuhen im Internet aus einer Berliner Wohnung. Heute ist aus diesem Start-up eine führende europäische Plattform für Mode und Lifestyle geworden, mit mehr als 17.000 Mitarbeiter*innen und mehr als 48 Millionen Kund*innen in 23 europäischen Ländern. Unser Ziel ist es, der Starting Point for Fashion zu sein, die erste Anlaufstelle für Mode und Lifestyle: Eine Plattform, die für alle Stakeholder Potenziale freisetzt, um Mehrwert und Chancen zu kreieren.

Unsere Erfolgsgeschichte ist tief in unserer Kultur und unserem Drang nach Innovation verwurzelt. Diese Kultur ist aus unserer Sicht auch deshalb so stark, weil Zalando nach wie vor von den Gründern und Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider geführt wird. Im vergangenen Jahr haben unsere Co-CEOs ihre Beteiligung an Zalando von 3,57 % auf 5,16 % erhöht – und damit ihr fortwährendes großes Engagement für das langfristige Wohlergehen und den nachhaltigen Erfolg von Zalando unterstrichen. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen des Unternehmens die Gründermentalität und das Engagement unserer Gründer teilen, indem sie sich finanziell an der Zukunft des Unternehmens beteiligen. Das ermöglichen wir durch Aktienoptionen als Bestandteil von Vergütungspaketen sowie durch unser Mitarbeiter*innen Beteiligungsprogramm, an dem ein Großteil der Zalando-Mitarbeiter*innen teilnimmt.

Der Aufsichtsrat betrachtet den Vergütungsrahmen als ein entscheidendes Element, um Zalandos Gründermentalität im Senior Management zu fördern. Dieser Vergütungsrahmen ist eng verknüpft mit unserer Unternehmensstrategie und unseren Wachstumsambitionen. Mit dem Vergütungsrahmen wird der langfristige finanzielle Erfolg der Vorstandsmitglieder eng an den langfristigen Erfolg von Zalando gekoppelt.

Im Laufe der Jahre ist Zalando rasant gewachsen. Die Vergütungsrahmen entsprechen immer dem Entwicklungsstand des Unternehmens zum jeweiligen Zeitpunkt. Einige der 2021 erfüllten Vergütungsbestandteile gehen auf aktienbasierte Vergütungspläne aus dem Jahr 2011 zurück. Damals betrug Zalandos Umsatz knapp über 500 Mio. EUR, das Unternehmen machte noch Verluste. Zalandos Zukunft war in keinster Weise sicher. Liquidität über einen Börsengang zu sichern lag in weiter Ferne. Eine anteilsbasierte Vergütung war und ist abhängig von einer erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens.

Wir haben Zalandos Wachstumsstadium in jedem neuen Vergütungsplan berücksichtigt. Im Jahr 2013 zum Beispiel, als Zalando 1,7 Mrd. EUR Umsatz erwirtschaftete, waren in unseren Vergütungsplänen deutlich höhere Ausübungspreise für Optionen vorgesehen als in den zwei vorangegangenen Jahren. Der Wert- und Größenzuwachs von Zalando spiegelt sich seit jeher in der Vergütung wider. Die zugrunde liegende Philosophie ist dabei immer gleich geblieben: Wir fördern, dass Manager*innen und Mitarbeiter*innen sich am Unternehmen beteiligen; um all unsere Teams darin zu bestärken, Verantwortung zu übernehmen, mutige Entscheidungen zu treffen und langfristig zu denken. Feedback von Investor*innen und Stimmrechtsberater*innen haben wir immer wieder einbezogen, um die Vergütungsrahmen weiterzuentwickeln.

Im Jahr 2021 genehmigte die Hauptversammlung das Vergütungssystem für das betreffende Jahr. Es stellt die nächste Evolutionsstufe unseres Vergütungsrahmens dar – entsprechend des Entwicklungsstands von Zalando und der Aufnahme in den DAX. Der neue Vergütungsrahmen ist eng mit dem Erfolg unserer Plattformstrategie, unseren Wachstumsambitionen und unseren ESG-Zielen verknüpft und legt einen besonderen Fokus darauf, den Unternehmenswert für Aktionär*innen zu steigern.

Bis 2025 will Zalando ein Bruttowarenvolumen (GMV)⁶ von über 30 Mrd. EUR erzielen und langfristig mehr als 10 % des europäischen Modemarkts bedienen. Unser Vergütungsrahmen bietet die erforderlichen Anreize, mit denen das Unternehmen die besten Talente gewinnen und halten kann, um damit Zalandos strategische Ziele zu erreichen und Wachstumsambitionen zu verwirklichen.

1.4.3 Änderungen der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2021

Robert Gentz und David Schneider leiten das Unternehmen als Co-CEOs. Rubin Ritter hat seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied und Co-CEO im Berichtszeitraum mit Wirkung zum 1. Juni 2021 beendet. Am 1. April 2021 besetzte der Aufsichtsrat die neu geschaffene Position der Chief People Officer (CPO) mit Dr. Astrid Arndt. Zum gleichen Zeitpunkt wechselte der Chief Technology Officer Jim Freeman in die neu geschaffene Rolle des Chief Business and Product Officer (CBPO) und ist damit für die Entwicklung, Vermarktung und das Wachstum zentraler Angebote für unsere Kund*innen verantwortlich. Zum 1. März 2022 wird David Schröder die neu geschaffene Position des Chief Operating Officer (COO) übernehmen, um sich dem Aufbau und der Weiterentwicklung von Zalandos Schlüsselkompetenzen zu widmen und Wachstum voranzutreiben. Dr. Sandra Dembeck wird dem Vorstand als neue CFO des Unternehmens beitreten. Das Vergütungssystem 2021 gilt für die Dienstverträge von Dr. Sandra Dembeck und Dr. Astrid Arndt.

6) Das GMV (Gross Merchandise Volume, zu Deutsch: Bruttowarenvolumen) ist definiert als Wert aller Waren einschließlich Umsatzsteuer, die nach Stornierungen und Retouren an Kund*innen verkauft wurden – dynamisch berichtet. Es enthält keine B2B-Umsätze (z. B. Partnerprogramm-Provisionen, Zalando Marketing Services oder Zalando Fulfillment Solutions) und keine anderen B2C-Umsätze (z. B. Servicegebühren wie Expressliefergebühren). Diese sind nur im Umsatz enthalten. GMV wird bezogen auf den Zeitpunkt der Kund*innenbestellung erfasst.

Am 19. Mai 2021 trat Niklas Östberg als Nachfolger von Jørgen Madsen Lindemann dem Aufsichtsrat bei. Letzterer stellte sich nicht mehr zur Wiederwahl in den Aufsichtsrat, in dem er seit 2016 Mitglied war. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats Cristina Stenbeck, die im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex als unabhängig gilt, übernahm nach Austritt von Herrn Lindemann den Vorsitz des Vergütungsausschusses.

1.4.4 Vorstandsvergütung

Verfahren zur Festsetzung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand von Zalando wird vom Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Vergütungsausschuss unterstützt. Der Vergütungsausschuss entwickelt Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder und berücksichtigt dabei unsere langfristige Strategie, Gestaltungsgrundsätze, die rechtlichen Anforderungen, die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie Feedback und Empfehlungen von Investor*innen und Stimmrechtsberater*innen. Anschließend legt er seine Empfehlungen dem gesamten Aufsichtsrat zur Erörterung und Beschlussfassung vor.

Zur Beurteilung, ob die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder den Marktpraktiken entspricht, führt der Aufsichtsrat einen Vergleich mit der Vergütung durch, die an die Vorstände einer vom Aufsichtsrat festgelegten Gruppe vergleichbarer Unternehmen gezahlt wird. Dabei werden die Marktposition (einschließlich Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Größe und Land) sowie die allgemeine Finanzlage des jeweiligen Unternehmens berücksichtigt. Des Weiteren betrachtet der Aufsichtsrat das Vergütungsniveau der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur im Unternehmen herrschenden Vergütungsstruktur.

Zur Entwicklung des Vergütungssystems sowie zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung ziehen der Aufsichtsrat und sein Vergütungsausschuss grundsätzlich eine*n externe*n Vergütungsexpert*in hinzu. Dies war auch bei der Entwicklung und Beurteilung der Angemessenheit des Vergütungssystems 2021 der Fall. Der*die Vergütungsexpert*in wird von Zeit zu Zeit gewechselt. Bei der Hinzuziehung eines*r externe*n Vergütungsexpert*in achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese*r von Vorstand und Gesellschaft unabhängig ist.

Das Vergütungssystem wird bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Vergütungsausschuss, überprüft.

Während des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die Vorgaben des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten sorgfältig beachtet.

Neues Vergütungssystem für den Vorstand („Vergütungssystem 2021“)

Der Aufsichtsrat hat ein neues Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands erarbeitet, das von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 genehmigt wurde und zum 1. Juni 2021 in Kraft trat („Vergütungssystem 2021“).

Das Vergütungssystem 2021 orientiert sich an unserer Vergütungsphilosophie, unternehmerische Kultur, Strategiefortschritt und Wachstumsambitionen in einem wettbewerbsfähigen Vergütungsrahmen miteinander zu verknüpfen. Das Vergütungssystem 2021 gilt ab dem 1. Juni 2021 für Vorstandsmitglieder, die neu bestellt werden oder deren Bestellung erneuert wird. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem 2021 in vollem Umfang auf die Dienstverträge von Dr. Astrid Arndt, die am 1. April 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, und Dr. Sandra Dembeck, die dem Vorstand am 1. März 2022 als Chief Financial Officer beitreten wird, angewendet. Das Vergütungssystem 2021 gilt zudem für alle Neubestellungen in den Vorstand sowie für künftige Vertragserneuerungen bestehender Vorstandsmitglieder.

Grundprinzipien

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Mitgliedern des Vorstands ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket zu bieten, mit dem es uns möglich ist, die weltweit besten Kandidat*innen für eine Position in unserem Vorstand zu gewinnen und die bestehenden Vorstandsmitglieder, einschließlich der Mitgründer und Co-CEOs, zu halten. Gleichzeitig ist der Aufsichtsrat bestrebt, ein ausreichendes Maß an Flexibilität zu bewahren, um auf strukturelle Änderungen und unterschiedliche Marktgegebenheiten reagieren zu können.

Bei der Konzipierung und Entwicklung des Vergütungssystems 2021 hat sich der Aufsichtsrat an Grundprinzipien orientiert, die einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung schaffen, welche vollständig auf die Strategie und den langfristigen Erfolg von Zalando ausgerichtet ist.

Das Vergütungssystem 2021 trägt unseres Erachtens wesentlich zur Umsetzung und Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Zalando-Konzerns bei. Es stellt unseres Erachtens eine angemessene und marktübliche Vergütung für Vorstandsmitglieder sicher, um die zur Erreichung unserer strategischen Ambitionen erforderlichen Talente zu gewinnen und zu halten. Die Vergütung basiert auf Leistungskriterien und berücksichtigt unseres Erachtens in angemessener Weise die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Diesbezüglich gehen wir davon aus, dass sich die Handlungen der Vorstandsmitglieder an den Interessen der Aktionär*innen orientieren, was z. B. bedeutet, dass die variable Vergütung im Falle eines Rückgangs oder moderaten Anstiegs des Aktienkurses nicht oder in deutlich geringerer Höhe bzw. in moderater Höhe ausgezahlt wird. Die feste Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG)-Zielen in die Vergütungsstruktur fördert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln. Diese Ziele sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie (do.MORE) sowie unserer Diversitäts- und Inklusionsstrategie (do.BETTER) fest verankert und können bei Nichterreichen zu einer Reduzierung der Anzahl an LTI-Aktien oder -Optionen um bis zu 20 % führen. Die allgemeine Struktur ist zudem auf die Förderung einer von Inhaberschaft und Risikobereitschaft geprägten unternehmerischen Kultur im Vorstand und im gesamten Unternehmen ausgerichtet. Das System bietet jedoch Flexibilität, um einen breiten Talentmarkt zu erschließen.

Strategische Ausrichtung	Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der ZALANDO SE und der Zalando-Gruppe
Angemessen und marktüblich	Sicherstellung einer angemessenen und marktüblichen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands, um es der Gesellschaft zu ermöglichen, die besonderen Talente und Führungskräfte, die für ihre strategischen Ambitionen erforderlich sind, zu gewinnen, zu motivieren und zu halten
Ambitionierte Leistungskriterien	Definition von ambitionierten Leistungskriterien und angemessene Berücksichtigung der Leistung der Vorstandsmitglieder („pay for performance“)
Fokus auf Steigerung des Shareholder Value	Ausrichtung des Handelns der Vorstandsmitglieder an den Interessen der Aktionär*innen
Berücksichtigung von ESG-Kriterien	Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- und Environmental-Social-Governance-Aspekten (ESG) , zur Sicherstellung eines sozialen und zukunftsorientierten Handelns und
Unternehmerische Kultur	Förderung der unternehmerischen Kultur

Feedback von Investor*innen und Stimmrechtsberater*innen

In die Konzipierung des Vergütungssystems im Jahr 2020 hat der Aufsichtsrat mit der Unterstützung von marktführenden Vergütungsexpert*innen Feedback zu vorherigen Systemen von Investor*innen und Stimmrechtsberater*innen einfließen lassen. Dieses umfasste z. B.: eine starke Ausrichtung der Vergütung an den kommunizierten Strategiezielen, ein marktübliches angemessenes Vergütungsniveau für alle Vorstandsmitglieder, Leistungskriterien, die keine Fehlleistung belohnen, Malus- und Clawback-Regelungen sowie die Berücksichtigung der Vergütung der breiteren Führungsebenen durch Anwendung des Zalando Ownership Plan (ZOP).

Nach einer Corporate Governance-Roadshow im Vorfeld der Hauptversammlung 2021 hat der Aufsichtsrat unter Orientierung an weiteren Empfehlungen von Investor*innen und Stimmrechtsberater*innen das der Hauptversammlung vorgelegte Vergütungssystem 2021 weiter entwickelt. Der Aufsichtsrat richtete den wichtigen finanziellen Leistungsindikator GMV vollständig auf die entsprechende Prognose und Strategie aus und legte höhere Anreize für das Übertreffen des Leistungsindikators fest. Der Maximalwert für die GMV-Zielerreichung erhöhte sich beispielsweise von den ursprünglich angestrebten 115 % auf 125 %. Der Aufsichtsrat hat zudem u. a. Maßnahmen, um außerordentlichen Auszahlungen entgegenzuwirken, eine transparente Terminologie sowie messbare und strategische ESG-Ziele als Anreiz und Belohnung für eine nachhaltige Unternehmensführung eingeführt.

Zalando hält nichts von kurzfristig orientierter Vergütung, sondern folgt der Philosophie, dass Vergütung an den langfristigen Erfolg des Unternehmens gekoppelt sein sollte. Vor diesem Hintergrund hat sich der Aufsichtsrat gegen die Einführung eines herkömmlichen Short-Term Incentive (STI) als variablen Vergütungsbestandteil entschieden und stattdessen, trotz fehlender Leistungskriterien, am ZOP als ein variabler Vergütungsbestandteil festgehalten. Unseres Erachtens ist der ZOP besser geeignet als alle anderen kurzfristig orientierten Vergütungselemente und stärkt die Philosophie, dass alle Führungsebenen von Zalando als ein Team zusammenarbeiten, da der ZOP bereits für alle anderen Führungsebenen gilt. Wir sind der Auffassung, dass der vom ZOP u. a. vorgesehene aktienbasierte Anreiz mit dem vergleichbar ist, was viele internationale Talente gewohnt sind, und es Zalando ermöglicht, die besten Mitarbeiter*innen für das Unternehmen zu gewinnen. Sowohl die ZOP-Optionen als auch die ZOP-Aktien werden bei Gewährung sofort unverfallbar, für die Optionen gilt jedoch eine Wartefrist von zwei Jahren.

Das Vergütungssystem 2021 wurde von der Hauptversammlung 2021 mit 72,27 % der Stimmen beschlossen. Im Nachgang zur Hauptversammlung befasste sich der Aufsichtsrat mit der Kritik am Vergütungssystem 2021, die in erster Linie das Fehlen eines an ein Leistungskriterium gebundenen herkömmlichen kurzfristigen Anreizes betraf. Nichtsdestotrotz entschied der Aufsichtsrat, das Vergütungssystem 2021 nicht zu ändern und den ZOP als variablen Vergütungsbestandteil beizubehalten. Wie oben dargelegt, ist der Aufsichtsrat fest von dem Wert überzeugt, der durch den Gleichlauf von Vorstand und den breiteren Führungsebenen durch den ZOP sichergestellt wird. Darüber hinaus folgt Zalando der Philosophie, dass Vergütung an den langfristigen Erfolg des Unternehmens geknüpft sein sollte, und befürwortet daher keine herkömmlichen kurzfristigen Anreize. Der Aufsichtsrat wird das Feedback der Aktionär*innen bei künftigen Verbesserungen des Vergütungssystems berücksichtigen.

Vergütungssystem 2021

Auf einen Blick

Das Vergütungssystem 2021 besteht aus einem festen Grundgehalt, marktüblichen Nebenleistungen sowie zwei variablen Vergütungsbestandteilen – dem Zalando Ownership Plan (ZOP) und dem langfristigen Anreizprogramm (LTI).

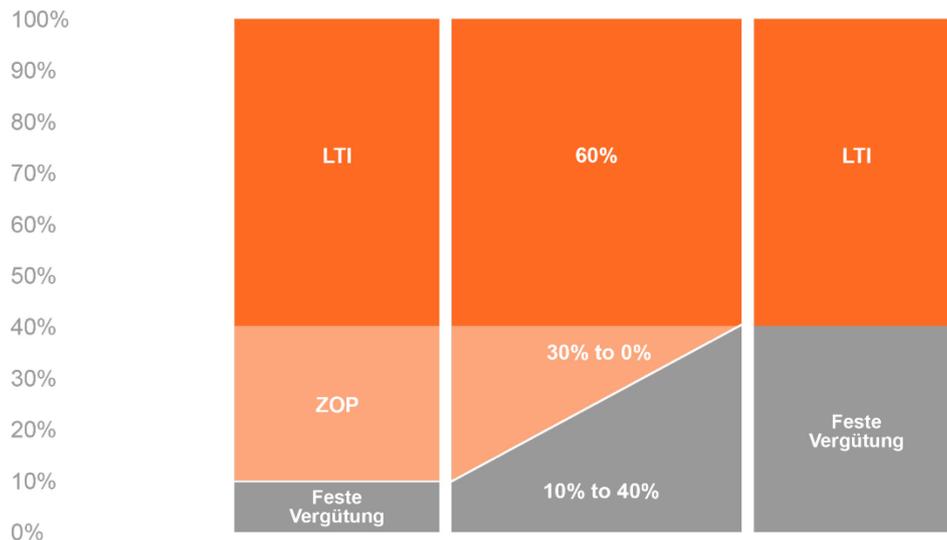
Der ZOP basiert auf einem variablen Anreizprogramm, das seit 2019 für die breiteren Führungskräfte der Gesellschaft besteht und in das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands integriert wurde, um die Ausrichtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder an der allgemeinen Vergütungsphilosophie der Gesellschaft zu fördern.

Beim LTI handelt es sich um einen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil, der an strategische Wachstumsziele und, durch die Integration eines ESG-Modifier, die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft geknüpft ist. Der Aufsichtsrat legt für jeden Leistungszeitraum (Performance Period) messbare und transparente ESG-Ziele auf Basis der ESG-Strategien fest. Bei der Auswahl der einzelnen ESG-Ziele achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf deren Relevanz und Messbarkeit basierend auf der zugrunde liegenden ESG-Strategie, die stetig weiterentwickelt wird.

Die Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder ist bei beiden variablen Vergütungsbestandteilen direkt an die Entwicklung unseres Aktienkurses gekoppelt, wodurch die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionär*innen verknüpft werden. Die feste Integration von ESG-Zielen in die Vergütungsstruktur fördert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und incentiviert eine langfristige Entwicklung des Unternehmens.

Die Ziel-Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied besteht zu 60 % aus dem LTI, die verbleibenden 40 % können je nach persönlichen Gegebenheiten und Präferenzen flexibel gestaltet werden. Dabei entfallen mindestens 10 % und höchstens 40 % der Gesamtvergütung auf das feste Grundgehalt. Dementsprechend macht der ZOP zwischen 0 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung im Austausch gegen das feste Grundgehalt aus.

Zusammensetzung in % der Ziel-Gesamtvergütung



Das Vergütungssystem 2021 für Mitglieder des Vorstands ist unseres Erachtens klar und verständlich. Es entspricht den Anforderungen des neu eingeführten § 87a AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, mit Ausnahme der angegebenen Abweichung von Empfehlung G.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat im Vergütungssystem 2021 gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt. Die maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr entspricht der Summe aller für dieses Geschäftsjahr erhaltenen Vergütungsbestandteile (insbesondere der festen jährlichen Vergütung, der Nebenleistungen, des Werts des Zuflusses im Rahmen des ZOP 2021 sowie des anteiligen Werts des Zuflusses im Rahmen des LTI 2021), unabhängig davon, ob die Auszahlung im Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr basiert auf dem anteiligen Wert des Zuflusses für das LTI für jedes Geschäftsjahr nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist und den jeweiligen Höchstgrenzen für die variable Vergütung und beträgt für den*die Vorstandsvorsitzende*n 15,75 Mio. EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 10,5 Mio. EUR.

Neben der maximalen Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist der Erfüllungswert der im Rahmen des Vergütungssystems 2021 vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile (LTI 2021, ZOP 2021) auf einen Maximalbetrag je Option begrenzt (siehe hierzu den Abschnitt Für Dr. Astrid Arndt geltendes Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)). Darüber hinaus ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder für Nebenleistungen eine Höchstgrenze von 25.000 EUR bis 30.000 EUR brutto pro Jahr festgelegt.

Malus- und Clawback-Regelungen

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.

Überblick über die Vorstandsvergütung im Jahr 2021

Aufwendungen im Jahr 2021

Die folgende Tabelle umfasst die 2021 in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung erfassten Gesamtaufwendungen für feste und einjährige variable Vergütungen. Die Tabelle umfasst auch im Vorjahr erfasste Aufwendungen für die Entschädigung von Jim Freeman für nachteilige steuerliche Konsequenzen aus der Anwendung von Section 409A des U.S. Internal Revenue Code in den darauffolgenden Jahren.

Ferner werden in der Tabelle die Aufwendungen für mehrjährige variable anteilsbasierte Vergütungspläne gemäß IFRS 2 ausgewiesen, da dies die Zuordnung mehrjähriger Vergütungsbestandteile über den Zeitraum, in dem diese erdient werden, am besten darstellt. Zusätzlich zu den in der Tabelle enthaltenen Aufwendungen wurden Erträge in Höhe von 5,5 Mio. EUR aus der Verwirkung nicht unverfallbar gewordener Optionen im Rahmen des LTI 2018 erfasst. Aufgrund des gestaffelten Eintritts der Unverfallbarkeit von Optionen (graded vesting) und des entsprechenden Frontloading hat die Gesellschaft bereits in Vorjahren Aufwendungen für noch nicht unverfallbar gewordene Optionen erfasst, die nun für die aufgrund der einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrags von Rubin Ritter nicht unverfallbar gewordenen und damit verwirkten Optionen zurückgebucht wurden.

Erfasste Aufwendungen der Vorstandsmitglieder

IN EUR	Robert Gentz, Co-CEO		David Schneider, Co-CEO		Rubin Ritter, Co-CEO (bis 1. Juni 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Festvergütung	78.045	77.490	78.305	83.431	37.983	84.046
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
409A Steuerausgleich	-	-	-	-	-	-
Anteilsbasierte Vergütungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente (IFRS 2 Aufwendungen)	2.886.568	4.240.799	2.886.568	4.240.799	1.327.365	4.240.799
Gesamte Aufwendungen	2.964.613	4.318.289	2.964.873	4.324.230	1.365.348	4.324.845

David Schröder, CFO		Dr. Astrid Arndt, CPO (seit 1. April 2021)		Jim Freeman, CBPO	
2021	2020	2021	2020	2021	2020
520.739	517.944	381.250	-	821.674	819.378
-	-	-	-	-	125.000
-	-	-	-	-	6.620.466
996.936	1.639.176	1.509.603	-	2.175.860	3.686.364
1.517.675	2.157.120	1.890.853	-	2.997.534	11.251.208

2021 gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG)

Die nachfolgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands im Rahmen ihrer Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung dar, 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 feste Jahresgehalt und Nebenleistungen, die im Geschäftsjahr 2021 (bzw. 2020) ausgezahlt wurden, die für variable Vergütungsbestandteile, insbesondere für im Geschäftsjahr 2021 (bzw. 2020) ausgeübte virtuelle Optionen erhaltene Vergütung sowie im Geschäftsjahr 2021 (bzw. 2020) in Verbindung mit Steuerentschädigungen und dem Ausgleich von Optionsannullierungen erhaltene Zahlungen.

Neben der gewährten und geschuldeten Vergütung – und in Übereinstimmung mit der Praxis der vergangenen Jahre – umfasst die Tabelle auch Vergütungen aus im Geschäftsjahr 2021 (bzw. 2020) ausgeübten echten Aktienoptionen. Sämtliche Optionsausübungen durch die drei Co-CEOs im Jahr 2021 gehen zurück auf echte Aktienoptionsprogramme (SOP 2011 und SOP 2013), die vor dem Börsengang in den Jahren 2011 und 2013 gewährt wurden und daher bereits in den Jahren 2011 und 2013 faktisch zugeflossen sind im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Gleiches gilt für Optionen unter SOP 2014. Die Ausübungen im Rahmen des SOP 2013-Programms wurden durch bedingtes Kapital erfüllt, damit Zalando keine Zahlungsmittel entnommen werden, sondern diese in das weitere Wachstum der Gesellschaft fließen. Diese Optionen repräsentieren somit und wurden mit Bezug auf die (Leistungs)-Zeiträume 2011 bis 2017 gewährt. In diesem weit vor dem Berichtsjahr 2021 liegenden Zeitraum befand sich die Gesellschaft in einem frühen Entwicklungsstadium.

Vorstandsvergütung

IN EUR	Robert Gentz, Co-CEO		David Schneider, Co-CEO		Rubin Ritter, Co-CEO (bis 1. Juni 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Festvergütung						
Grundgehalt	65.000	65.000	65.000	65.000	27.264	65.000
Nebenleistungen	13.045	12.490	13.305	18.431	10.719	19.046
Gesamte Festvergütung	78.045	77.490	78.305	83.431	37.983	84.046
Variable Vergütung						
Einjährig variabel	-	-	-	-	-	-
Mehrfjährig variabel						
VSOP 2017	-	-	-	-	-	-
VSOP 2018	-	-	-	-	-	-
LTI 2019	-	-	-	-	-	-
409A Steuerausgleich	-	-	-	-	-	-
Ausgleich für Optionsablösungen	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	78.045	77.490	78.305	83.431	37.983	84.046
Anteil der Festvergütung*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Anteil der variablen Vergütung*	-	-	-	-	-	-
Vergütung durch die Ausübung echter Aktienoptionen						
SOP 2011	-	40.419.302	-	40.419.302	6.029.628	-
SOP 2013	45.380.914	-	45.380.914	-	36.442.552	53.219.500
SOP 2014	-	-	-	-	-	-
Gesamte Vergütung	45.458.959	40.496.792	45.459.219	40.502.733	42.510.163	53.303.546

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

	David Schröder, CFO		Dr. Astrid Arndt, CPO (seit 1. April 2021)		Jim Freeman, CBPO	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	500.000	500.000	360.693	-	800.000	800.000
	20.739	17.944	20.557	-	21.674	19.378
	520.739	517.944	381.250	-	821.674	819.378
	-	-	-	-	-	125.000
	-	9.830.559	-	-	-	-
	-	-	-	-	6.060.444	-
	13.892.943	-	-	-	5.477.604	1.945.236
	-	-	-	-	503.000	2.335.938
	-	-	-	-	-	6.134.757
	13.892.943	9.830.559	-	-	12.041.048	10.540.931
	14.413.682	10.348.503	381.250	-	12.862.722	11.360.309
	3,6%	5,0%	100,0%	-	6,4%	7,2%
	96,4%	95,0%	-	-	93,6%	92,8%
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	1.614.056	-	-	-	-
	14.413.682	11.962.559	381.250	-	12.862.722	11.360.309

Darüber hinaus enthält die nachfolgende Tabelle einem früheren Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütungen sowie Vergütungen, die dieser im Rahmen von Optionsausübungen im Geschäftsjahr nach Beendigung seines Dienstvertrags erhalten hat.

Vorstandsvergütung eines früheren Mitglieds

IN EUR	Rubin Ritter, Co-CEO (nach dem 1. Juni 2021)	
	2021	2020
Festvergütung		
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	6.530	-
Gesamte Festvergütung	6.530	-
Variable Vergütung		
Einjährig variabel	-	-
Mehrjährig variabel	-	-
Gesamte variable Vergütung	-	-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG	6.530	-
Anteil der Festvergütung	100,0%	-
Anteil der variablen Vergütung	-	-
Zugeflossene Vergütung durch die Ausübung von Optionen		
SOP 2013	46.555.000	-
Gesamte Vergütung	46.561.530	-

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung von anderen Konzerngesellschaften erhalten.

Die Vergütungsbestandteile der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden, wird in den nachfolgenden Abschnitten erläutert.

1.4.5 Überblick über während des Berichtszeitraums geltende Vergütungssysteme

Wie oben erwähnt, gilt das Vergütungssystem 2021 ab Inkrafttreten am 1. Juni 2021 für alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die neu in den Vorstand bestellt werden oder deren Bestellung erneuert wird. Das neue System gilt bereits für Dr. Astrid Arndt, die am 1. April 2021 in den Vorstand bestellt wurde.

Für bestehende, vor 2021 abgeschlossene Dienstverträge behalten die darin enthaltenen bestehenden Vergütungsvereinbarungen gemäß § 26j Abs. 1 EGAktG und der Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex im Berichtsjahr ihre Gültigkeit, insbesondere um Änderungen der bereits gewährten langfristigen Anreizpläne mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage zu vermeiden.

Das Vergütungssystem für die Co-CEOs Robert Gentz und David Schneider sowie für den ehemaligen Co-CEO Rubin Ritter, der seine Vorstandstätigkeit zum 1. Juni 2021 beendet hat, wurde vom Aufsichtsrat und der Hauptversammlung im Mai 2018 genehmigt. Unter Berücksichtigung des Feedbacks von Investor*innen wurden die Dienstverträge mit den Co-CEOs, durch die das Vergütungssystem eingeführt wurde, im August 2018 für eine am 1. Dezember 2018 beginnende Laufzeit von fünf Jahren abgeschlossen. Das Vergütungssystem für die Co-CEOs diente auch als Grundlage für die Bemessung der Vergütung des CBPO Jim Freeman und des CFO David Schröder, die 2019 in den Vorstand bestellt wurden.

Obwohl es zwischen den 2018 und 2019 gewährten Vergütungspaketen für die verschiedenen Funktionen gewisse Unterschiede gibt, weisen sie grundsätzlich gleiche oder ähnliche Elemente (z. B. Vergütungskomponenten, Optionstypen) und zugrunde liegende Mechanismen (z. B. Leistungshürde) auf. Der Aufsichtsrat ist weiterhin der Auffassung, dass die Ausrichtung der früheren (weiterhin geltenden) Vergütungssysteme für die Co-CEOs sowie den CFO und den CBPO auf unternehmerische Mitverantwortung Zalandos Bedürfnissen als wachstumsstarkes Unternehmen immer noch Rechnung trägt.

Die nachfolgenden detaillierten Tabellen für die einzelnen variablen Vergütungsprogramme umfassen u. a. Angaben zu der Anzahl an während des Berichtszeitraums gewährten und ausgeübten Optionen sowie zur Bemessung der für die während des Berichtszeitraums ausgeübten virtuellen oder echten Aktienoptionen geltenden Leistungskriterien.

2021 geltende Vergütungsbestandteile (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 3 AktG)

Feste Vergütungsbestandteile

Im Berichtszeitraum erhielten die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands ein festes Grundgehalt, das in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wurde. Darüber hinaus haben sie Sachbezüge (wie z. B. die Nutzung von Firmenwagen) sowie andere Nebenleistungen, darunter die Erstattung üblicher Spesen, Zuschüsse zur Krankenversicherung und monatliche Zahlungen, die den Brutto-Arbeitgeberbeiträgen zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung entsprechen, erhalten.

Variable Vergütungsbestandteile

Während des Berichtszeitraums basierte die variable Vergütung jedes gegenwärtigen und früheren Mitglieds des Vorstands auf langfristigen Anreizprogrammen (LTI), die virtuelle Optionsrechte gewähren. Sie sind an die Entwicklung der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Wachstumsstrategie sowie die Entwicklung des Aktienkurses gekoppelt und schaffen damit eine starke Verknüpfung mit den Interessen der Aktionär*innen. Des Weiteren umfasst das jüngste langfristige Anreizprogramm LTI 2021 strategische ESG-Ziele, die eine nachhaltige Unternehmensführung und gesellschaftliche Verantwortung incentivieren und belohnen. Mit dem Zalando Ownership Plan (ZOP) wurde ein zweiter variabler anreizbasierter Bestandteil

in das Vergütungssystem 2021 integriert. Der ZOP basiert auf einem seit 2019 bestehenden variablen Anreizprogramm für die breitere Führungsebene der Gesellschaft. Dieses wurde nun in das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands integriert, um die Ausrichtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder an der allgemeinen Vergütungsphilosophie der Gesellschaft zu fördern.

Entsprechend der jeweiligen Bestellung nimmt die CPO Dr. Astrid Arndt am LTI 2021 und ZOP 2021 teil, während der CBPO Jim Freeman und der CFO David Schröder am LTI 2019 teilnehmen. Für die Co-CEOs Robert Gentz, David Schneider und Rubin Ritter (der seine Vorstandstätigkeit zum 1. Juni 2021 beendete) gilt das LTI 2018.

Neben den auf den aktuellen vertraglichen Vereinbarungen basierenden variablen Vergütungsbestandteilen sind im Rahmen früherer Aktienoptionspläne oder virtueller Optionspläne weiterhin Optionen ausstehend, die einigen Vorstandsmitgliedern vor deren gegenwärtigen Bestellung gewährt wurden.

Im Berichtszeitraum geltende variable Vergütungsbestandteile

Für Dr. Astrid Arndt geltendes Long-Term Incentive 2021 (LTI 2021)

Das LTI 2021 ist ein aktienbasiertes virtuelles Optionsprogramm, das an die Entwicklung des Bruttowarenavolumens (GMV) der Gesellschaft als wichtiger Leistungsindikator anknüpft und ESG-Ziele in Form eines Modifier berücksichtigt. Damit ist die langfristige Anreizstruktur stark an den Interessen der Aktionär*innen ausgerichtet, ist klar leistungsorientiert („pay for performance“) und fördert und belohnt eine langfristige und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Die Integration von ESG-Zielen incentiviert die nachhaltige Entwicklung von Zalando.

Im Rahmen des LTI 2021 werden den Mitgliedern des Vorstands im Wege einer einmaligen Zuteilung für die gesamte Laufzeit ihres Dienstvertrags (sequentieller Plan) zwei Arten von Optionen gewährt, nämlich virtuelle LTI-Aktien und virtuelle LTI-Optionen. Das LTI bietet den Mitgliedern des Vorstands die Flexibilität, das Verhältnis von LTI-Aktien (LTI-Aktien-Verhältnis) und LTI-Optionen (LTI-Optionen-Verhältnis) individuell festzulegen. Die freie Wahl des Verhältnisses von LTI-Aktien und LTI-Optionen trägt den unterschiedlichen persönlichen Gegebenheiten und der jeweiligen Risikoaffinität der Vorstandsmitglieder Rechnung und gewährt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, allen Talentprofilen gerecht zu werden. Hierfür legt der Aufsichtsrat einen Zielwert in Euro als Zuteilungswert fest. Die Anzahl der zu gewährenden LTI-Aktien ergibt sich, indem der Zuteilungswert durch das Produkt aus dem Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt und einem festen Umrechnungsfaktor für LTI-Aktien von 1 geteilt und das Ergebnis mit dem LTI-Aktien-Verhältnis multipliziert wird. Die Anzahl der den einzelnen Mitgliedern des Vorstands zu gewährenden LTI-Optionen ergibt sich, indem der Zuteilungswert durch das Produkt aus dem Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt und einem festen Umrechnungsfaktor für LTI-Optionen von 0,4 geteilt und das Ergebnis mit dem LTI-Optionen-Verhältnis multipliziert wird.

Die Anzahl der ausübaren LTI-Aktien und LTI-Optionen ist unter anderem an das vorherige Eintreten der Unverfallbarkeit und den Ablauf der jeweiligen Wartefrist gebunden und ist abhängig davon, inwieweit die Leistungskriterien im entsprechenden Leistungszeitraum erfüllt wurden.

Bestimmungen zur Unverfallbarkeit

Die Optionen werden über einen Leistungszeitraum, der der Laufzeit des entsprechenden Dienstvertrags entspricht, in vierteljährlichen Tranchen unverfallbar.

Sofern das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, verfallen grundsätzlich sämtliche Optionen, für die zum Zeitpunkt der Amtsbeendigung noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, entschädigungslos. In bestimmten Fällen der Mandatsbeendigung, die als bad-leaver-Fälle zu qualifizieren sind, erlöschen zusätzlich auch bereits unverfallbare, noch nicht ausgeübte Optionen des betreffenden Mitglieds des Vorstands entschädigungslos. Eine Ausnahme von dieser Regel gilt allerdings für den Fall, in dem ein Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB und ohne Einstufung als bad-leaver-Fall seines*ihres Mandats als Mitglied des Vorstands enthoben wird; das betreffende Vorstandsmitglied behält dann – zusätzlich zu den Optionen, die bis zu dieser Abberufung unverfallbar geworden sind – auch solche Optionen, die innerhalb von zwei Jahren nach der Abberufung unverfallbar geworden wären.

Wartefrist und Ausübungszeitraum

LTI-Aktien und LTI-Optionen können erst nach Ablauf einer vierjährigen, zum Gewährungszeitpunkt beginnenden Wartefrist ausgeübt werden. Des Weiteren können LTI-Aktien und LTI-Optionen nur innerhalb eines festen Ausübungszeitraums von drei Jahren nach Ablauf der Wartefrist ausgeübt werden. LTI-Aktien und LTI-Optionen, die nach Ablauf des Ausübungszeitraums noch nicht ausgeübt wurden, verfallen entschädigungslos.

Leistungszeitraum und Leistungskriterium

Die Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTI 2021 wird in zwei Schritten ermittelt: (i) auf Grundlage der Entwicklung des GMV von Zalando als wichtigster Leistungsindikator im Rahmen unserer langfristigen Strategie während des Leistungszeitraums vom Gewährungszeitpunkt bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags und (ii) unter Berücksichtigung der Erreichung bestimmter ESG-Ziele mittels eines Modifier von zwischen -20 %-Punkten und 0 %-Punkten.

Im ersten Schritt basiert der ausübbare prozentuale Anteil der unverfallbaren Optionen darauf, inwieweit in Einklang mit der Unternehmensstrategie eine angestrebte durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) für das GMV im relevanten Leistungszeitraum erreicht wurde. Wird die angestrebte CAGR des GMV im Leistungszeitraum erreicht, liegt die Zielerreichung bei 100 %. Eine anschließende Zu- oder Abnahme der CAGR des GMV gegenüber der angestrebten CAGR des GMV führen zu einer entsprechenden Erhöhung oder Verringerung der Zielerreichung.

Die Zielerreichung für die LTI-Aktien und LTI-Optionen, die Dr. Astrid Arndt zum 1. April 2021 gewährt wurden, lässt sich wie folgt ermitteln:

GMV CAGR	Zielerreichungsquote
< 11,5%	0%
≥ 11,5% und < 13,8%	50%
≥ 13,8% und < 16,1%	60%
≥ 16,1% und < 18,4%	70%
≥ 18,4% und < 20,7%	80%
≥ 20,7% und < 23,0%	90%
≥ 23,0% und < 25,3%	100%
≥ 25,3% und < 28,8%	110%
≥ 28,8%	125%

Die maximale Zielerreichung liegt bei 125 %. Fällt die GMV-Zielerreichung unter 50 %, beträgt die Anzahl der ausübenden LTI-Aktien und LTI-Optionen 0.

Im zweiten Schritt wird die Zielerreichung unter Anwendung eines ESG-Modifizier angepasst. Je nach Stand der Erreichung der vereinbarten ESG-Ziele innerhalb des Leistungszeitraums kann dies zu einer Verringerung der GMV-Zielerreichung um bis zu 20 %-Punkte führen. Die ESG-Ziele, die für die Dr. Astrid Arndt zum 1. April 2021 gewährten LTI-Aktien und LTI-Optionen festgelegt wurden, umfassen ein auf die do.MORE-Strategie der Gesellschaft ausgerichtetes Nachhaltigkeitsziel sowie ein an der do.BETTER-Strategie orientiertes Diversitäts- und Inklusionsziel, die jeweils klar definiert und messbar sind. Das mit 40 % gewichtete Nachhaltigkeitsziel umfasst vier umweltbezogene Unterziele. Diese betreffen die Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 80 % bis zum Ende des Leistungszeitraums gegenüber dem Basisjahr 2017, die Erhöhung der jährlichen Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energien auf 100 % bis zum Ende des Leistungszeitraums, die Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 3 von Eigenmarkenprodukten um 40 % pro Mio. EUR Bruttogewinn bis zum Ende des Leistungszeitraums gegenüber dem Basisjahr 2018 sowie die Sicherstellung, dass sich 90 % der Lieferanten der Gesellschaft (gemessen an Emissionen für eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie für Verpackungen und die Zustellung auf der letzten Meile) bis zum Ende des Leistungszeitraums Science Based Targets gesetzt haben.

Die Nachhaltigkeitszielerreichung für die LTI-Aktien und LTI-Optionen, die Dr. Astrid Arndt zum 1. April 2021 gewährt wurden, lässt sich wie folgt ermitteln: Jedes Nachhaltigkeitsunterziel wird innerhalb der Nachhaltigkeitszielerreichung mit 25 % gewichtet:

Unterziele				Unterzielerreichung
(i) Scope 1 und 2 THG Emissionen	(ii) Erneuerbare Elektrizität	(iii) Scope 3 THG Emissionen	(iv) Science Based Targets bei den Lieferanten	
80% und darüber	100%	40% und darüber	90% und darüber	0%
75% und darüber		33% und darüber	74% und darüber	-5%
69% und darüber		26% und darüber	58% und darüber	-10%
64% und darüber		19% und darüber	42% und darüber	-15%
unter 64%	unter 100%	unter 19%	unter 42%	-20%

Das mit 60 % gewichtete Diversitäts- und Inklusionsziel konzentriert sich auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und ist wie folgt ebenfalls in vier verschiedene Unterziele für verschiedene Führungsebenen gegliedert:

- (i) Anteil von Frauen in Senior Contributor (SC)1-Rollen von 40 %-60 % bis zum Ende des Leistungszeitraums
- (ii) Anteil von Frauen in Senior Contributor (SC)2-Rollen von 40 %-60 % bis zum Ende des Leistungszeitraums
- (iii) Anteil von Frauen in Executive Contributor (EC)1-Rollen von 40 %-60 % bis zum Ende des Leistungszeitraums
- (iv) Anteil von Frauen in Executive Contributor (EC)2-Rollen von 40 %-60 % bis zum Ende des Leistungszeitraums

Die Diversitäts- und Inklusionszielerreichung für die LTI-Aktien und LTI-Optionen, die Dr. Astrid Arndt zum 1. April 2021 gewährt wurden, lässt sich wie folgt ermitteln: Jedes Diversitäts- und Inklusionsunterziel wird innerhalb der Diversitäts- und Inklusionszielerreichung mit 25 % gewichtet:

Unterziele				Unterzielerreichung
(i) SC1	(ii) SC2	(iii) EC1	(iv) EC2	
40%-60%	40%-60%	40%-60%	40%-60%	0%
38% und darüber	38% und darüber	38% und darüber	38% und darüber	-5%
36% und darüber	36% und darüber	36% und darüber	36% und darüber	-10%
34% und darüber	34% und darüber	34% und darüber	34% und darüber	-15%
weniger als 34%	weniger als 34%	weniger als 34%	weniger als 34%	-20%

Die Leistungsermittlung und -bewertung, die auf den oben genannten Parametern für die Dr. Astrid Arndt im Geschäftsjahr 2021 gewährten virtuellen LTI-Aktien und virtuellen LTI-Optionen basiert, kann erst nach Ende des Leistungszeitraums mit Beendigung ihrer aktuellen Vertragslaufzeit, d. h. im Jahr 2025, vorgenommen werden.

Erfüllungswert und Höchstbetrag

Die LTI Aktien berechtigen das Mitglied des Vorstands zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs der Gesellschaft am Ausübungstag und dem Ausübungspreis in Höhe von 1,00 EUR je LTI-Aktie. Die LTI-Optionen berechtigen das Mitglied des Vorstands zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen unserem Aktienkurs am Ausübungstag und dem Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt. Die Auszahlung (der Erfüllungswert) im Rahmen des LTI 2021 ist für LTI-Aktien auf 200 % des Aktienkurses zum Gewährungszeitpunkt und für LTI-Optionen auf 250 % des Aktienkurses zum Gewährungszeitpunkt begrenzt. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung durch die Lieferung der entsprechenden Anzahl eigener Aktien in Höhe des Erfüllungswerts zu erfüllen.

Entwicklung der ausstehenden Optionen

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

LTI 2021

	Dr. Astrid Arndt			
	Anzahl der LTI Aktien	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der LTI Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31.12.2020 ausstehend	0	-	0	-
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	0	-	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	29.240	1,00	73.099	85,50
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	5.483	1,00	13.705	85,50
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-
Zum 31.12.2021 ausstehend	29.240	1,00	73.099	85,50
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)				
Zum 31.12.2020		-		-
Zum 31.12.2021		6,3		6,3
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen				
2020		-		-
2021		-		-

Für Dr. Astrid Arndt geltender Zalando Ownership Plan 2021 (ZOP 2021)

Im Rahmen des ZOP 2021 werden virtuelle ZOP-Aktien und/oder virtuelle ZOP-Optionen in Höhe eines jährlichen Zielbetrags, der in vierteljährliche Tranchen aufgeteilt wird, gewährt.

Das ZOP 2021 bietet den Mitgliedern des Vorstands die Flexibilität, das Verhältnis von ZOP-Aktien und ZOP-Optionen während eines festgelegten jährlichen Auswahlzeitraums individuell festzulegen (ZOP-Aktien-Verhältnis bzw. ZOP-Optionen-Verhältnis jeweils von 0 % bis 100 %, allerdings in Schritten von 5 %). Die Anzahl der für das jeweilige Jahr zu gewährenden ZOP-Aktien ergibt sich, indem der jährliche Zielbetrag durch das Produkt aus dem Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt und einem festen Umrechnungsfaktor von 1,05 geteilt und das Ergebnis mit dem ZOP-Aktien-Verhältnis multipliziert wird. Die Anzahl der für das jeweilige Jahr zu gewährenden ZOP-Optionen ergibt sich, indem der jährliche Zielbetrag durch das Produkt aus dem Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt und einem festen Umrechnungsfaktor von 0,3 geteilt und das Ergebnis mit dem ZOP-Optionen-Verhältnis multipliziert wird. 100 % der Dr. Astrid Arndt im Rahmen des ZOP 2021 im Geschäftsjahr 2021 gewährten Tranchen wurden in Form von ZOP-Aktien gewährt.

Wartefrist und Ausübungszeitraum

Die ZOP-Aktien unterliegen keiner Wartefrist, während die ZOP-Optionen erst nach einer Wartefrist von zwei Jahren ab dem Gewährungszeitpunkt ausübbar sind. Ferner sind ZOP-Aktien und ZOP-Optionen nur während eines Ausübungszeitraums von drei Jahren ausübbar; dieser beginnt (i) im Falle der ZOP-Aktien zum Gewährungszeitpunkt und (ii) im Falle der ZOP-Optionen mit Ablauf der Wartefrist.

Leistungskriterium

Der ZOP 2021 sieht (anders als das oben beschriebene LTI 2021) keine spezifischen Leistungskriterien vor, die erfüllt werden müssen, sondern ist ein aktienbasierter Vergütungsbestandteil und als solcher an die Entwicklung des Aktienkurses gekoppelt. Die aktienbasierte Struktur des ZOP trägt zu einer Ausrichtung der Interessen der Vorstandsmitglieder an denen der Aktionär*innen von Zalando an einer Förderung der langfristigen Entwicklung und des Wachstums der Gesellschaft bei.

Erfüllungswert und Höchstbetrag

Die ZOP-Aktien berechtigen die Mitglieder des Vorstands zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausübung der ZOP-Aktien und dem Ausübungspreis in Höhe von 1,00 EUR je ausgeübter ZOP-Aktie. Die ZOP-Optionen berechtigen die Mitglieder des Vorstands zum Erhalt einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Aktienkurs am Ausübungstag und dem Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt. Der Zahlungsanspruch (der Erfüllungswert) im Rahmen des ZOP ist je ZOP-Aktie auf 200 % des Aktienkurses zum Gewährungszeitpunkt und je ZOP-Option auf 250 % des Aktienkurses zum Gewährungszeitpunkt begrenzt. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung durch die Lieferung der entsprechenden Anzahl eigener Aktien in Höhe des Erfüllungswerts zu erfüllen.

Entwicklung der ausstehenden Optionen

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

ZOP 2021

	Dr. Astrid Arndt	
	Anzahl der ZOP Aktien	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2020 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	1.903	1,00
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	1.903	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2021 ausstehend	1.903	1,00
Zum 31.12.2021 ausübbar	1.903	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2020		-
Zum 31.12.2021		2,6
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2020		-
2021		-

Für Jim Freeman und David Schröder geltendes Long-Term Incentive 2019 (LTI 2019)

Das LTI 2019 ist ein aktienbasiertes virtuelles Optionsprogramm, das an die Entwicklung unseres Aktienkurses während der vierjährigen Amtszeit von Jim Freeman und David Schröder sowie an das Wachstum unseres Geschäfts während des Leistungszeitraums geknüpft ist (wie nachfolgend definiert). Daher sind wir der Auffassung, dass die langfristige Anreizstruktur stark an den Interessen der Aktionär*innen ausgerichtet und klar leistungsorientiert ist und die langfristige und zukunftsorientierte Unternehmensführung fördert und belohnt.

Im Rahmen des LTI 2019 werden den Mitgliedern des Vorstands im Wege einer einmaligen Zuteilung für die gesamte Laufzeit ihres Dienstvertrags (sequentieller Plan) drei Arten von Optionen gewährt, nämlich Typ-A-, Typ-B- und/oder Typ-C-Optionen. Jede Option bezieht sich auf eine Aktie der Gesellschaft. Typ-A-Optionen haben einen Ausübungspreis von 29,84 EUR, Typ-B- und Typ-C-Optionen haben einen Ausübungspreis von 1,00 EUR.

Die Anzahl der ausübbareren Optionen des LTI 2019 ist unter anderem an das vorherige Eintreten der Unverfallbarkeit und den Ablauf der jeweiligen Wartefrist gebunden und ist abhängig davon, inwieweit das angestrebte Wachstum unseres Konzerngeschäfts in Bezug auf das Leistungskriterium im entsprechenden Leistungszeitraum erfüllt wurde.

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

Unverfallbarkeit, Wartefrist und Ausübungszeitraum

Die Optionen des LTI 2019 werden in vierteljährlichen Tranchen über einen Zeitraum von vier Jahren unverfallbar. Während bei den Typ-B- und Typ-C-Optionen die Unverfallbarkeit linear eintritt, werden Typ-A-Optionen in steigenden Tranchen unverfallbar. Unverfallbare erfolgsabhängige Optionen können erst nach Ablauf einer Wartefrist von einem bis vier Jahren ab dem 1. April 2019 (abhängig vom Zeitpunkt des Eintretens der Unverfallbarkeit) ausgeübt werden.

Im Rahmen des angepassten LTI 2019 (siehe oben) werden die Jim Freeman gewährten erfolgsunabhängigen Typ-C-Optionen (siehe nachstehende Erläuterungen) am Ende eines jeden Quartals bzw., sofern das Datum der ersten Ausübungsmöglichkeit auf den 31. Dezember fällt, am 1. November eines jeden Kalenderjahres unverfallbar. Die Wartefrist für diese erfolgsunabhängigen Optionen läuft am Ende des jeweiligen Datums der ersten Ausübungsmöglichkeit ab. Darüber hinaus wird im Rahmen des angepassten LTI 2019 der Ausübungszeitraum für alle Typ-C-Optionen verkürzt; er läuft zum Ende des Kalenderjahres, in dem die jeweils geltende Wartefrist endet, ab. Der Ausübungszeitraum für die verbleibenden Optionen endet am 31. März 2023.

Sofern das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, verfallen grundsätzlich sämtliche Optionen, für die zum Zeitpunkt der Amtsbeendigung noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, entschädigungslos. In bestimmten Fällen der Mandatsbeendigung, die als bad-leaver-Fälle zu qualifizieren sind, erlöschen zusätzlich auch bereits unverfallbare, noch nicht ausgeübte Optionen des betreffenden Mitglieds des Vorstands entschädigungslos. Eine Ausnahme von dieser Regel gilt allerdings für den Fall, in dem ein Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB und ohne Einstufung als bad-leaver-Fall seines*ihres Mandats als Mitglied des Vorstands enthoben wird; das betreffende Vorstandsmitglied behält dann – zusätzlich zu den Optionen, die bis zu dieser Abberufung unverfallbar geworden sind – auch solche Optionen, die innerhalb von zwei Jahren nach der Abberufung unverfallbar geworden wären.

Leistungszeitraum und Leistungskriterium

Der Leistungszeitraum beginnt am Tag der Gewährung (1. April 2019) und entspricht der für die jeweiligen Optionen geltenden Wartefrist, was für Optionen mit einer Wartefrist von einem Jahr zu einem einjährigen Leistungszeitraum, für Optionen mit einer Wartefrist von zwei Jahren zu einem zweijährigen Leistungszeitraum usw. führt.

Das Leistungskriterium bezieht sich auf die CAGR des Geschäfts des Zalando-Konzerns innerhalb des relevanten Leistungszeitraums. Maßstab für das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft ist ihr Konzernumsatz. Sofern sich allerdings der Anteil des Partnerprogramms der Gesellschaft auf mindestens 14 % des für diese Zwecke angepassten Konzernumsatzes erhöhen sollte, wird stattdessen für den gesamten relevanten Leistungszeitraum der angepasste Konzernumsatz als relevante Messgröße für das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft herangezogen, da dieser Wert das Wachstum des Gesamtgeschäfts der Gesellschaft angemessener widerspiegelt. Der für diese Zwecke angepasste Konzernumsatz wird ermittelt, indem das gesamte Warenvolumen aus dem Partnerprogramm erfasst wird (d. h. nicht nur die regulär im Konzernumsatz erfassten Provisionen aus dem Partnerprogramm, sondern – unter Behandlung des Partnerprogramms als Eigenhandel – 100 % des Warenvolumens aus dem Partnerprogramm).

Der ausübbarer prozentuale Anteil der unverfallbaren Optionen basiert darauf, inwieweit eine angestrebte CAGR von wenigstens 15 % im relevanten Leistungszeitraum erreicht wurde. Dies setzt voraus, dass das erwartungsgemäß anhaltend starke Wachstum des Online-Mode-einzelhandels in Europa während der Amtszeit als Vorstandsmitglied um einen Faktor von etwa 2 übertroffen wird. Zum Zeitpunkt der Einführung des LTI 2019 für Jim Freeman und David Schröder wurde für den europäischen Online-Modeeinzelhandel bis 2023 ein Wachstum mit einer CAGR von 7 %⁷ prognostiziert.

100 % der unverfallbaren Optionen können ausgeübt werden, falls die CAGR 15 % oder mehr beträgt. Andernfalls verringert sich der prozentuale Anteil der jeweiligen unverfallbaren und ausübbarer Optionen in Abhängigkeit davon, inwieweit die tatsächliche CAGR die angestrebte CAGR unterschreitet.

Für Typ-A- und Typ-B-Optionen gilt folgende Stufenfunktion; unter 10 % CAGR findet keine Auszahlung statt:

7) CAGR (2018-2023); Quelle: Euromonitor, feste Wechselkurse. Daten für Europa (ohne Russland) umfassen Bekleidung und Schuhe, Taschen/Koffer, Schmuck und Uhren. Alle Werte sind inkl. Umsatzsteuer.

CAGR	Ausübbare Optionen (in % der Gesamtzahl unverfallbarer Optionen)
CAGR \geq 15,0%	100%
< 15,0% und \geq 14,5%	90%
< 14,5% und \geq 14,0%	80%
etc.	
< 11,5% und \geq 11,0%	20%
< 11,0% und \geq 10,0%	10%
< 10,0%	0%

Für Typ-C-Optionen gilt folgende Stufenfunktion. Unter einer CAGR von 11 % findet eine 50%ige Auszahlung statt, d. h., 50 % der betreffenden unverfallbaren Optionen können unabhängig vom Erreichen eines Leistungskriteriums nach Ablauf der Wartefrist ausgeübt werden:

CAGR	Ausübbare Optionen (in % der Gesamtzahl unverfallbarer Optionen)
CAGR \geq 15,0%	100%
< 15,0% und \geq 14,5%	90%
< 14,0% und \geq 13,0%	80%
< 13,0% und \geq 12,0%	70%
< 12,0% und \geq 11,0%	60%
< 11,0%	50%

Optionen, die aufgrund einer Unterschreitung der CAGR nicht ausgeübt werden konnten (Non-Performing Options) und an eine Wartefrist von vier Jahren gebunden sind, verfallen entschädigungslos. Non-Performing Options mit einer Wartefrist von weniger als vier Jahren können zu einem späteren Zeitpunkt ausübbar werden, vorausgesetzt die relevante CAGR steigt.

Erfüllungswert und Höchstbetrag

Das Mitglied des Vorstands hat Anspruch auf den Betrag, um den der Aktienkurs am Ausübungstag den Ausübungspreis von 29,84 EUR für Typ-A-Optionen und 1,00 EUR für Typ-B- und Typ-C-Optionen übersteigt. Dieser Betrag (der Erfüllungswert) ist auf maximal 70,16 EUR je Typ-A-Option und 99,00 EUR je Typ-B- und Typ-C-Option begrenzt. Um diesen Höchstbetrag zu erzielen, muss der Aktienkurs bei Ausübung 100,00 EUR erreichen. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung durch die Lieferung der entsprechenden Anzahl eigener Aktien in Höhe des Erfüllungswerts zu erfüllen.

Entwicklung der ausstehenden Optionen

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

LTI 2019

	David Schröder		David Schröder		Jim Freeman	
	Anzahl der Typ A Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Typ B Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Typ C Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	400.000	29,84	110.000	1,00	274.000	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	90.302	29,84	26.140	1,00	48.929	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode aufgegeben*	4.698	29,84	1.360	1,00	2.446	1,00
In der Berichtsperiode verfallen**	0	-	0	-	68.500	1,00
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-	24.463	1,00
Zum 31.12.2020 ausstehend	395.302	29,84	108.640	1,00	178.591	1,00
Zum 31.12.2020 ausübbar	50.000	29,84	27.500	1,00	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	395.302	29,84	108.640	1,00	178.591	1,00
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	117.500	29,84	27.500	1,00	68.500	1,00
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt***	155.000	29,84	52.500	1,00	67.277	1,00
Zum 31.12.2021 ausstehend	240.302	29,84	56.140	1,00	111.314	1,00
Zum 31.12.2021 ausübbar	302	29,84	1.140	1,00	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31.12.2020		5,3		5,3		1,9
Zum 31.12.2021		4,3		4,3		1,4
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2020		-		-		79,96
2021		89,61		90,73		85,67
Aktienkurs Obergrenze****		100,00		100,00		100,00
Gemessener CAGR für ausgeübte Optionen in 2021 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		-		-		-
Zielerreichung		100,0%		100,0%		100,0%

*) Verzicht im Rahmen des freiwilligen Beitrags zu den Sparmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie.

**) Eingezogen und erfüllt in bar und Aktien, um nachteiligen steuerlichen Konsequenzen aus der Anwendung von Section 409A des U.S. Internal Revenue Code entgegenzuwirken.

***) Von 155.000 in 2021 ausgeübten Optionen wurden 100.000 Optionen am 21. Mai 2021 und 55.000 Optionen am 25. August 2021 mit einem Ausübungspreis von je 29,84 EUR ausgeübt. Von 52.500 in 2021 ausgeübten Optionen wurden 27.500 Optionen am 21. Mai 2021 und 25.000 Optionen am 25. August 2021 mit einem Ausübungspreis von je 1,00 EUR ausgeübt. Von 67.277 in 2021 ausgeübten Optionen wurden 41.591 Optionen am 20. Mai 2021, 8.562 Optionen am 8. Juni 2021 und 17.124 Optionen am 4. November 2021 mit einem Ausübungspreis von je 1,00 EUR ausgeübt.

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

Für Robert Gentz, David Schneider und Rubin Ritter geltendes Long-Term Incentive 2018 (LTI 2018)

Das LTI 2018 ist ein aktienbasiertes Optionsprogramm, in dessen Rahmen sowohl echte Aktienoptionen als auch virtuelle Aktienoptionen gewährt werden. Das Programm ist an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft und das Wachstum ihres Geschäfts während der fünfjährigen Laufzeit der Dienstverträge der Co-CEOs geknüpft. Damit ist die langfristige Anreizstruktur stark auf Bindung ausgerichtet und klar leistungsorientiert. Darüber hinaus ist sie unseres Erachtens stark an den Interessen der Aktionär*innen ausgerichtet und fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Jede Option bezieht sich auf eine Aktie der Gesellschaft und hat einen Ausübungspreis von 47,44 EUR. Der Ausübungspreis wurde auf Grundlage des Aktienkurses zum Zeitpunkt des Abschlusses der Dienstverträge im August 2018 bestimmt und dann um einen Zuschlag von 5 % erhöht.

Bestimmungen zur Unverfallbarkeit

Die Optionen des LTI 2018 werden in vierteljährlichen Tranchen über einen Zeitraum von fünf Jahren unverfallbar.

Sofern das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, verfallen grundsätzlich sämtliche Optionen, für die zum Zeitpunkt der Amtsbeendigung noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, entschädigungslos. In bestimmten Fällen der Mandatsbeendigung, die als bad-leaver-Fälle zu qualifizieren sind, erlöschen zusätzlich auch bereits unverfallbare, noch nicht ausgeübte Optionen des betreffenden Mitglieds des Vorstands entschädigungslos. Eine Ausnahme von dieser Regel gilt allerdings für den Fall, in dem ein Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB und ohne Einstufung als bad-leaver-Fall seines*ihres Mandats als Mitglied des Vorstands enthoben wird; das betreffende Vorstandsmitglied behält dann – zusätzlich zu den Optionen, die bis zu dieser Abberufung unverfallbar geworden sind – auch solche Optionen, die innerhalb von zwei Jahren nach der Abberufung unverfallbar geworden wären.

Mit der Beendigung des Dienstvertrags von Rubin Ritter mit Wirkung zum 1. Juni 2021 tritt für die ihm im Rahmen des LTI 2018 gewährten Optionen nach dem 1. Juni 2021 keine Unverfallbarkeit mehr ein. Sämtliche Optionen, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht unverfallbar geworden sind, verfallen entschädigungslos.

Leistungskriterium

Das Leistungskriterium für Optionen des LTI 2018 bezieht sich auf die CAGR des Geschäfts des Zalando-Konzerns innerhalb des relevanten Leistungszeitraums, wie durch den nachfolgend als wichtigsten Leistungsparameter im Rahmen der langfristigen Strategie der Gesellschaft im Jahr 2018 beschriebenen relevanten Wachstumsparameter abgebildet. Der ausübende prozentuale Anteil der unverfallbaren Optionen der Begünstigten basiert darauf, inwieweit eine angestrebte CAGR von wenigstens 15 % im relevanten Leistungszeitraum erreicht wurde. Dies setzt voraus, dass die Gesellschaft das erwartungsgemäß anhaltend starke Wachstum des Online-Modeeinzelhandels in Europa zwischen 2018 und 2023 ungefähr um den Faktor 2 übertrifft. Zum Zeitpunkt der Einführung des Vergütungssystems für die

Co-CEOs wurde für den europäischen Online-Modeeinzelhandel für einen Zeitraum von fünf Jahren ein Wachstum mit einer CAGR von 7 %⁸ erwartet.

Der Konzernumsatz der Gesellschaft gilt als relevante Messgröße für das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft. Sofern sich allerdings der Anteil des Partnerprogramms der Gesellschaft auf 14 % des für diese Zwecke angepassten Konzernumsatzes erhöhen sollte, wird stattdessen für den gesamten relevanten Leistungszeitraum der angepasste Konzernumsatz als relevante Messgröße für das Wachstum des Geschäfts der Gesellschaft herangezogen, da dieser Wert das Wachstum des Gesamtgeschäfts der Gesellschaft angemessener widerspiegelt und sicherstellt, dass der Vorstand die Umsätze aus dem Handelsgeschäft sowie die Umsätze aus dem Partnerprogramm unabhängig voneinander steuert. Der für diese Zwecke angepasste Konzernumsatz wird ermittelt, indem das gesamte Warenvolumen aus dem Partnerprogramm erfasst wird (d. h. nicht nur die regulär im Konzernumsatz erfassten Provisionen aus dem Partnerprogramm, sondern – unter Behandlung des Partnerprogramms als Eigenhandel – 100 % des Warenvolumens aus dem Partnerprogramm).

100 % der unverfallbaren Optionen können ausgeübt werden, falls die CAGR 15 % oder mehr beträgt. Andernfalls, abhängig von der Abweichung der tatsächlichen CAGR von der angestrebten CAGR, verringert sich der prozentuale Anteil der jeweiligen unverfallbaren und ausübenden Optionen im Wege einer Stufenfunktion dergestalt, dass jeder 0,5-Prozentpunkt der CAGR unter 15 % zu einer 10%igen Reduktion der Auszahlung führt; die letzte Stufe liegt bei < 11,0 % und ≥ 10,0 %; unter 10 % CAGR findet keine Auszahlung statt:

Leistungskriterium

CAGR	Ausübende Optionen (in % der Gesamtzahl unverfallbarer Optionen)
CAGR ≥ 15,0%	100%
< 15,0% und ≥ 14,5%	90%
< 14,5% und ≥ 14,0%	80%
etc.	
< 11,5% und ≥ 11,0%	20%
< 11,0% und ≥ 10,0%	10%
< 10,0%	0%

⁸) CAGR (2018-2023); Quelle: Euromonitor, feste Wechselkurse. Daten für Europa (ohne Russland) beinhalten Kleidung und Schuhe, Taschen/Koffer, Schmuck und Uhren. Alle Werte sind inkl. Umsatzsteuer.

Wartefrist und Leistungszeitraum

Die Optionen können erst nach Ablauf einer Wartefrist ausgeübt werden; diese beträgt für 57 % der Optionen vier Jahre und für die verbleibenden 43 % der Optionen 4,75 Jahre ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens am 1. Dezember 2018. Der für das Erreichen des Leistungskriteriums relevante Leistungszeitraum entspricht der Wartefrist (d. h. 4 bzw. 4,75 Jahre) für die jeweiligen Optionen. Im Jahr 2022 werden die Optionen des LTI 2018 ausübbar und das für sie geltende Leistungskriterium wird erstmals gemessen.

Erfüllungswert und Höchstbetrag

Bei Ausübung der virtuellen Aktienoptionen hat der Begünstigte Anspruch auf den Betrag, um den der Aktienkurs am Ausübungstag den Ausübungspreis von 47,44 EUR übersteigt. Dieser Betrag (der Erfüllungswert) ist auf 97,14 EUR je Option begrenzt. Um diesen Höchstbetrag zu erzielen, muss der Aktienkurs 144,58 EUR erreichen. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung durch die Lieferung der entsprechenden Anzahl eigener Aktien in Höhe des Erfüllungswerts zu erfüllen.

Bei Ausübung der echten Aktienoptionen hat der Begünstigte Anspruch auf die Anzahl neuer Aktien der Gesellschaft, die dem Betrag entspricht, um den der Aktienkurs am Ausübungstag den Ausübungspreis von 47,44 EUR übersteigt. Dieser Betrag (der Erfüllungswert) ist auf 97,14 EUR je Option begrenzt. Um diesen Höchstbetrag zu erzielen, muss der Aktienkurs 144,58 EUR erreichen. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung in bar oder durch die Lieferung der entsprechenden Anzahl eigener Aktien in Höhe des Erfüllungswerts zu erfüllen.

Entwicklung der ausstehenden Optionen

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

LTI 2018

	Robert Gentz		David Schneider		Rubin Ritter	
	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	1.750.000	47,44	1.750.000	47,44	1.750.000	47,44
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	323.983	47,44	323.983	47,44	323.983	47,44
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode aufgegeben*	26.017	47,44	26.017	47,44	26.017	47,44
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-	0	-
Zum 31.12.2020 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-	0	-	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44
In der Berichtsperiode gewährt	0	-	0	-	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	350.000	47,44	350.000	47,44	175.000	47,44
In der Berichtsperiode verwirkt**	0	-	0	-	875.000	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-	0	-	0	-
Zum 31.12.2021 ausstehend	1.723.983	47,44	1.723.983	47,44	848.983	47,44
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31.12.2020		5,9		5,9		5,9
Zum 31.12.2021		4,9		4,9		4,9
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2020		-		-		-
2021		-		-		-

*) Verzicht im Rahmen des freiwilligen Beitrags der Sparmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie.

**) Aufgrund der einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrags von Rubin Ritter mit Wirkung zum 1. Juni 2021 sind 875.000 noch nicht unverfallbar gewordene Optionen ohne Ausgleichsanspruch verwirkt.

Für Jim Freeman geltendes virtuelles Aktienoptionsprogramm 2018 (VSOP 2018)

Vor seiner Bestellung in den Vorstand am 1. April 2019 war der CBPO Jim Freeman als SVP Engineering für die Gesellschaft tätig und nahm während dieser Zeit am VSOP 2018 teil. Im Rahmen des VSOP 2018 wurden nach seiner Bestellung in den Vorstand weiterhin 375.000 Optionen mit einem Ausübungspreis von 29,84 EUR in vierteljährlichen Tranchen unverfallbar, die demnach als Teil der Vorstandsvergütung gelten. Die Ausübung der virtuellen Optionen setzt das Erreichen des Leistungskriteriums voraus, das sich auf eine CAGR des Nettowarenwerts des Zalando-Konzerns von mindestens 6 % während einer Sperrfrist von zwei bis fünf Jahren bezieht. Die virtuellen Optionen können erst nach Ablauf einer Sperrfrist von zwei bis fünf Jahren ausgeübt werden.

Der Begünstigte hat Anspruch auf den Betrag, um den der Aktienkurs am Ausübungstag den Ausübungspreis von 29,84 EUR übersteigt. Dieser Betrag (der Erfüllungswert) ist auf 70,16 EUR je Option begrenzt. Um diesen Höchstbetrag zu erzielen, muss der Aktienkurs 100,00 EUR erreichen. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung durch die Lieferung der entsprechenden Anzahl eigener Aktien in Höhe des Erfüllungswerts zu erfüllen.

Im Hinblick auf nachteilige steuerliche Konsequenzen, die für Jim Freeman als Staatsbürger der Vereinigten Staaten von Amerika aus der Anwendung bestimmter Vorschriften von Section 409A des U.S. Internal Revenue Code resultieren, wurden bestimmte Regelungen des VSOP 2018 geändert („angepasstes VSOP 2018“), und 250.000 bis zum 1. April 2020 unverfallbar gewordene Optionen wurden eingezogen und 2020 von der Gesellschaft in bar und Aktien erfüllt. Die Gesellschaft wird Jim Freeman für die auf den Erfüllungswert und die im Rahmen des angepassten VSOP 2018 verbleibenden Optionen gemäß Section 409c des U.S. Internal Revenue Code erhobene Strafzahlung entschädigen, wobei die Entschädigung in Verbindung mit den verbleibenden Optionen begrenzt ist und den Betrag, der zahlbar gewesen wäre, hätte der betreffende Wert der jeweiligen verbleibenden Optionen für Zwecke der Berechnung der jeweiligen Strafzahlung 55,00 EUR je Aktie betragen, nicht überschreiten wird.

Der Verfallstag der im Rahmen des angepassten VSOP 2018 verbleibenden Optionen ist der letzte Tag des Kalenderjahres, in dem die jeweilige Sperrfrist für diese Optionen abläuft.

Entwicklung der ausstehenden Optionen

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

VSOP 2018

	Jim Freeman	
	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	500.000	29,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	50.938	29,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode aufgegeben*	4.062	29,84
In der Berichtsperiode verfallen **	250.000	29,84
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2020 ausstehend	245.938	29,84
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	245.938	29,84
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	95.000	29,84
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt***	105.938	29,84
Zum 31.12.2021 ausstehend	140.000	29,84
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2020		1,8
Zum 31.12.2021		1,4
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2020		-
2021		87,05
Gemessener CAGR für ausgeübte Optionen in 2021 basierend auf einem bereinigten konsolidierten Umsatz		27,8%
Zielerreichung		100%

*) Verzicht im Rahmen des freiwilligen Beitrags zu den Sparmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie.

**) Eingezogen und erfüllt in bar und Aktien, um nachteiligen steuerlichen Konsequenzen aus der Anwendung von Section 409A des U.S. Internal Revenue Code entgegenzuwirken.

***) 105.938 Optionen wurden am 21. Mai 2021 zu einem Preis von je 29,84 EUR ausgeübt.

Für David Schröder geltendes Aktienoptionsprogramm 2014 (SOP 2014) und virtuelles Aktienoptionsprogramm 2017 (VSOP 2017)

Vor seiner Bestellung in den Vorstand am 1. April 2019 war der CFO David Schröder als SVP Convenience für die Gesellschaft tätig und nahm während dieser Zeit neben anderen Mitgliedern des Senior Managements am SOP 2014 sowie am VSOP 2017 teil. Sämtliche Optionen im Rahmen des SOP 2014 und des VSOP 2017 waren zum 31. Dezember 2020 bereits ausgeübt worden.

Im Rahmen des SOP 2014 wurden nach seiner Bestellung in den Vorstand zum 1. April 2019 weiterhin 55.428 Optionen mit einem Ausübungspreis von 17,72 EUR in vierteljährlichen Tranchen unverfallbar, die demnach als Teil der Vorstandsvergütung gelten. Die letzte Tranche wurde am 1. Juli 2020 unverfallbar. Zum 1. Juli 2020 wurde das vertragliche Leistungsziel, das sich auf eine CAGR der Nettoumsatzerlöse aus Transaktionen von mindestens 5 % während der Wartefrist bezieht, erreicht und die vierjährige Wartefrist war abgelaufen. Der Begünstigte ist berechtigt, für jede ausgeübte Aktienoption im Rahmen des SOP 2014 (im alleinigen Ermessen der Gesellschaft) eine neue Aktie oder eigene Aktie zu erwerben. Die Gesellschaft ist berechtigt, ihre Verpflichtung durch eine Barzahlung in Höhe des Betrags zu erfüllen, um den der Aktienpreis am Ausübungstag den Ausübungspreis für jede ausgeübte Aktienoption übersteigt.

Im Rahmen des VSOP 2017 wurden nach seiner Bestellung in den Vorstand zum 1. April 2019 weiterhin 120.834 Optionen (davon 37.500 Typ-A-Optionen mit einem Ausübungspreis von 25,00 EUR und 83.334 Typ-B-Optionen mit einem Ausübungspreis von 50,00 EUR) in vierteljährlichen Tranchen unverfallbar, die demnach als Teil der Vorstandsvergütung gelten. Jede virtuelle Option berechtigt den Begünstigten zum Erhalt einer Barzahlung der Gesellschaft oder – im alleinigen Ermessen der Gesellschaft – von Aktien der Gesellschaft in der Höhe, um die der Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft den Ausübungspreis des jeweiligen virtuellen Optionstyps übersteigt. Zum 1. Juli 2020 wurde die letzte Tranche des VSOP 2017 unverfallbar, das vertragliche Leistungsziel, das sich auf eine CAGR der Nettoumsatzerlöse aus Transaktionen von mindestens 5 % während der Wartefrist bezieht, wurde erreicht und die dreijährige Wartefrist war abgelaufen.

SOP 2014

	David Schröder	
	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	33.257	17,72
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	33.257	17,72
Zum 31.12.2020 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2021 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2020		-
Zum 31.12.2021		-
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2020		66,25
2021		-

VSOP 2017

	David Schröder	
	Anzahl der Optionen	Gewichteter durchschnittlicher Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	290.000	42,24
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	68.564	42,63
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode aufgegeben*	3.936	35,42
In der Berichtsperiode ausgeübt	286.064	42,27
Zum 31.12.2020 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-
Zum 01.01.2021 ausstehend	0	-
In der Berichtsperiode gewährt	0	-
In der Berichtsperiode unverfallbar geworden	0	-
In der Berichtsperiode verwirkt	0	-
In der Berichtsperiode ausgeübt	0	-
Zum 31.12.2021 ausstehend	0	-
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)		
Zum 31.12.2020		-
Zum 31.12.2021		-
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen		
2020		76,70
2021		-

*) Verzicht im Rahmen des freiwilligen Beitrags zu den Sparmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie.

Für Robert Gentz, David Schneider und Rubin Ritter geltendes Aktienoptionsprogramm 2013 (SOP 2013) und Aktienoptionsprogramm 2011 (SOP 2011)

Vor der Einführung des LTI 2018 nahmen die Co-CEOs unter anderem an den langfristigen Anreizplänen SOP 2013 und SOP 2011 teil, im Rahmen derer anstatt virtueller Ansprüche echte Aktienoptionen gewährt wurden. Sämtliche im Rahmen des SOP 2013 und SOP 2011 gewährten Optionen wurden vor dem Berichtszeitraum ausübbar, waren während des Berichtszeitraums aber teilweise noch ausstehend.

Die Optionen des SOP 2013 wurden den Co-CEOs im Geschäftsjahr 2013 gewährt. Jede Option des SOP 2013 berechtigt die Begünstigten zum Erwerb einer Aktie. Der Ausübungspreis beträgt 15,63 EUR je Option. Die Begünstigten haben alternativ die Möglichkeit, für alle oder einen Teil der bereits unverfallbar gewordenen Optionen eine Reduktion des Ausübungspreises von 15,63 EUR auf 1,00 EUR zu verlangen. In diesem Fall reduziert sich die Anzahl an Optionen entsprechend, sodass die Begünstigten zum Zeitpunkt des Verlangens wirtschaftlich weder besser noch schlechter gestellt sind. Die den Begünstigten gewährten Optionen wurden in monatlichen Teiltranchen über einen Zeitraum von fünf Jahren ausübbar. Die letzte Teiltranche des SOP 2013 wurde im November 2018 ausübbar. Voraussetzung für die Ausübung der Optionen ist der Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren sowie das Erreichen des Leistungskriteriums, das sich auf eine CAGR der Nettoumsatzerlöse aus Transaktionen von mindestens 5 % während der vierjährigen Wartefrist bezieht. Die Wartefrist endete im Dezember 2017, und das Leistungskriterium war zum Ende dieser Frist in vollem Umfang erreicht.

Die Optionen des SOP 2011 wurden den Co-CEOs im Geschäftsjahr 2011 gewährt. Jede Option des SOP 2011 berechtigt die Begünstigten zum Erwerb einer Aktie. Der Ausübungspreis beträgt 5,65 EUR je Option. Die den Begünstigten gewährten Optionen wurden in monatlichen Teiltranchen über einen Zeitraum von sieben Jahren unverfallbar und mit Eintreten der Unverfallbarkeit ausübbar. Die letzte Teiltranche des SOP 2011 wurde im Oktober 2018 unverfallbar. Die Optionen können zeitlich unbefristet ausgeübt werden. Zum Abschlussstichtag wurden sämtliche Optionen im Rahmen des SOP 2011 ausgeübt.

Entwicklung der ausstehenden Optionen

Die Anzahl der ausstehenden Optionen des SOP 2011 und des SOP 2013 hat sich im Berichtszeitraum folgendermaßen entwickelt:

SOP 2011

	Robert Gentz		David Schneider		Rubin Ritter	
	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend	635.800	5,65	635.800	5,65	74.800	5,65
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	635.800	5,65	635.800	5,65	0	-
Zum 31.12.2020 ausstehend	0	-	0	-	74.800	5,65
Zum 31.12.2020 ausübbar	0	-	0	-	74.800	5,65
Zum 01.01.2021 ausstehend	0	-	0	-	74.800	5,65
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	-	74.800	5,65
Zum 31.12.2021 ausstehend	0	-	0	-	0	-
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-	0	-	0	-
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31.12.2020		-		-		unbegrenzt
Zum 31.12.2021		-		-		-
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2020		69,22		69,22		-
2021		-		-		86,26

*) Ausgeübt am 22. März 2021 zu einem Preis von je 5,65 EUR.

SOP 2013

	Robert Gentz**, ****		David Schneider**, ****		Rubin Ritter***	
	Anzahl der Optionen	Gewichteter durchschnittlicher Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Gewichteter durchschnittlicher Ausübungspreis (in EUR)	Anzahl der Optionen	Gewichteter durchschnittlicher Ausübungspreis (in EUR)
Zum 01.01.2020 ausstehend*	639.540	15,63	639.540	15,63	2.730.200	15,63
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	-	800.000	1,00
Zum 31.12.2020 ausstehend	532.265	1,00	532.265	1,00	1.332.675	1,00
Zum 31.12.2020 ausübbar	532.265	1,00	532.265	1,00	1.332.675	1,00
Zum 01.01.2021 ausstehend	532.265	1,00	532.265	1,00	1.332.675	1,00
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	532.265	1,00	532.265	1,00	925.200	1,00
Zum 31.12.2021 ausstehend	0	-	0	-	407.475	1,00
Zum 31.12.2021 ausübbar	0	-	0	-	407.475	1,00
Gewichtete durchschnittliche Vertragsrestlaufzeit ausstehender Optionen (in Jahren)						
Zum 31.12.2020		2,0		2,0		2,0
Zum 31.12.2021		-		-		1,0
Gewichteter durchschnittlicher Anteilswert (in EUR) für ausgeübte Optionen						
2020		-		-		67,52
2021		86,26		86,26		90,71
Gemessener CAGR für ausgeübte Optionen in 2021 basierend auf transaktionalen Umsatzerlösen (TNS)						
		26,9%		26,9%		26,9%
Zielerreichung		100,0%		100,0%		100,0%

*) Rubin Ritter hat in 2018 und 2020 für 3.253.800 Optionen von der vertraglich vereinbarten Regelung zur Reduzierung des Ausübungspreises auf 1,00 EUR Gebrauch gemacht. Dadurch verringerte sich die Anzahl der Optionen auf 2.503.246 wovon 200.000 in 2018, 170.571 in 2019 und 800.000 in 2020 zu einem Preis von 1,00 EUR ausgeübt wurden. Robert Gentz und David Schneider haben in 2020 jeweils für 639.540 Optionen von der vertraglich vereinbarten Regelung zur Reduzierung des Ausübungspreises auf 1,00 EUR Gebrauch gemacht. Dadurch verringerte sich die Anzahl der Optionen auf jeweils 532.265. All diese Optionen wurden 2021 zu einem Preis von 1,00 EUR ausgeübt.

**) Jeweils 532.265 Optionen wurden am 22. März 2021 zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt.

***) Von den 925.000 in 2021 ausgeübten Optionen wurden 175.200 Optionen am 19. März 2021 und jeweils 250.000 Optionen am 31. Mai 2021, am 7. Juni 2021 und am 23. August 2021 ausgeübt. Alle Optionen wurden zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt.

****) Zusätzlich haben am 22. März 2021 ein Unternehmen unter der Kontrolle des Vorstandsmitglieds Robert Gentz sowie ein Unternehmen unter der Kontrolle des Vorstandsmitglieds David Schneider jeweils 2.191.315 Optionen zu einem Aktienkurs von 86,26 EUR und zu einem Preis von je 1,00 EUR ausgeübt. Diese Optionen wurden von den Vorstandsmitgliedern in 2017 und 2018 auf die Unternehmen übertragen.

Weitere Angaben gemäß § 162 AktG

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

Im Berichtszeitraum galt das Vergütungssystem 2021 nur für die Vergütung von Dr. Astrid Arndt. Dementsprechend galt der im Rahmen des Vergütungssystems 2021 festgelegte maximale Gesamtvergütungsbetrag zum Ende des Berichtszeitraums nur für Dr. Astrid Arndt. Die maximale Gesamtvergütung für Dr. Astrid Arndt ist auf 5,25 Mio. EUR für ein Geschäftsjahr begrenzt. Da der anteilige Zufluss aus den Dr. Astrid Arndt im Rahmen des LTI 2021 für das Geschäftsjahr 2021 gewährten LTI-Optionen und LTI-Aktien erst nach der Wartefrist von vier Jahren ermittelt werden kann, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 abschließend berichtet werden.

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

Das Vergütungssystem 2021 und in dessen Umsetzung der Dienstvertrag von Dr. Astrid Arndt 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 (im Rahmen des ZOP 2021 und/oder des LTI 2021) 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 2021 hat der Aufsichtsrat von seinem Wahlrecht zum Einbehalt (Malus) oder zur Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile keinen Gebrauch gemacht, da er keine der oben genannten Bedingungen feststellen konnte.

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Mitgliedern des Vorstands weder Leistungen von Dritten gewährt, noch sind Leistungen, die Vorstandsmitgliedern von Dritten zugesagt worden sind, ausstehend.

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

Abfindungsansprüche bei vorzeitiger Beendigung

Die Dienstverträge aller gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands sehen vor, dass die Gesellschaft den Dienstvertrag im Falle einer Mandatsenthebung aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 4 AktG innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB vorzeitig beenden kann. In diesem Fall, und wenn kein wichtiger Grund für eine Kündigung im Sinne von § 626 BGB vorliegt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Barabfindung in Höhe des zweifachen jährlichen Fixgehalts, die jedoch nicht höher ist als das Fixgehalt, das für die Restlaufzeit des Dienstvertrags zahlbar gewesen wäre.

Ansprüche im Todesfall oder im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

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

Im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit endet der Dienstvertrag mit Ablauf des 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*ihres Einflussbereichs vorübergehend arbeitsunfähig, sieht der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds die Weiterzahlung seiner*ihrer festen Vergütung für bis zu sechs Wochen vor, allerdings nicht über das Datum hinaus, an dem die Kündigung des Dienstvertrags wirksam wird.

Behandlung ausstehender variabler Vergütung

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

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

Andernfalls verfallen bei Eintreten eines Leaver-Falls (wie im jeweiligen Programm definiert) grundsätzlich alle im Rahmen des LTI 2018, des LTI 2019 und des LTI 2021 noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen des Vorstandsmitglieds entschädigungslos. Wird jedoch ein Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG und ohne Einstufung des Falls als bad-leaver-Fall (wie im jeweiligen Programm definiert) seines*ihres Mandats als Mitglied des Vorstands enthoben, behält das Vorstandsmitglied alle noch nicht ausgeübten Aktienoptionen im Rahmen des LTI 2018, des LTI 2019, des LTI 2021 und des ZOP 2021, und alle noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen im Rahmen des LTI 2018, des LTI 2019 und des LTI 2021, 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) qualifiziert, verfallen alle im Rahmen des LTI 2018, des LTI 2019 und des LTI 2021 noch ausstehenden Optionen des Vorstandsmitglieds (egal ob unverfallbar oder nicht) sowie alle bisher noch nicht ausgeübten Optionen im Rahmen des SOP 2013 oder des SOP 2011 und alle bisher noch nicht ausgeübten virtuellen Aktienoptionen im Rahmen des ZOP 2021 entschädigungslos.

Darüber hinaus ist ein Vorstandsmitglied in einem bad-leaver-Fall (wie im Programm definiert), im Rahmen des SOP 2011 und auf Verlangen der Gesellschaft, dazu verpflichtet, alle im Rahmen des SOP 2011 erworbenen und von ihm* ihr zum Zeitpunkt des bad-leaver-Falls noch gehaltenen Aktien gegen Zahlung des Ausübungspreises an die Gesellschaft zurück zu übertragen.

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

Ansprüche im Falle eines Kontrollwechsels

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

Die Vorstandsmitglieder sind im Rahmen des LTI 2018, des LTI 2019 und des LTI 2021 im Falle eines Kontrollwechsels (wie in den Bestimmungen des jeweiligen Programms definiert) jedoch berechtigt, nicht ausgeübte unverfallbare Optionen verfallen zu lassen, und im Rahmen des SOP 2013 berechtigt, einen bestimmten Teil der Optionen (entsprechend dem Teil der Anteile oder Vermögenswerte der Gesellschaft, der von dem (den) Beherrschung Erlangenden erworben wurde) verfallen zu lassen; im Gegenzug haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf einen Barausgleich je nicht ausgeübter unverfallbarer Option.

Der Barausgleich je nicht ausgeübter unverfallbarer Option (im Rahmen des LTI 2018, des LTI 2019 und des LTI 2021) entspricht grundsätzlich dem Ausgleich je Aktie im Rahmen des Übernahmeangebots abzüglich des Ausübungspreises oder (im Falle des SOP 2013) dem Ausgleich je Aktie im Rahmen des Übernahmeangebots, sofern ein solches Angebot besteht, oder dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs einer Aktie der Gesellschaft während der letzten 30 Handelstage vor dem Kontrollwechsel, jeweils abzüglich des Ausübungspreises.

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

SOP 2013 den Ersatz eines Teils oder aller noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen durch ein neues, wirtschaftlich gleichwertiges Anreizprogramm verlangen.

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

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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

Der Dienstvertrag von Rubin Ritter wurde in gegenseitigem Einvernehmen und ohne eine Abfindungszahlung mit Wirkung zum 1. Juni 2021 gekündigt. Die Rubin Ritter im Rahmen des SOP 2011, des SOP 2013 und des LTI 2018 gewährten Optionen unterliegen weiterhin den Bestimmungen des jeweiligen Programms, d. h. insbesondere, dass Optionen, für die bis zum 31. Mai 2021 keine Unverfallbarkeit eingetreten war, entschädigungslos verfallen sind.

Rubin Ritter erklärte sich bereit, für einen Übergangszeitraum bis zum 1. September 2021 zur Verfügung zu stehen, um Anfragen in Bezug auf geschäftliche Angelegenheiten zu beantworten und damit zusammenhängendes Fachwissen und Know-how zu teilen. Während dieser Übergangsphase war Rubin Ritter berechtigt, seine von der Gesellschaft gestellten Mobil- und IT-Geräte zu behalten und im Zusammenhang mit seinen Übergangsleistungen die Unterstützung seiner ehemaligen Vorstandsassistentin in Anspruch zu nehmen. Zudem ist Rubin Ritter im Rahmen der Kündigungsvereinbarung berechtigt, seinen Firmenwagen bis zum Ablauf des zugrunde liegenden Leasingvertrags am 10. Juli 2022 für private Zwecke zu nutzen (etwaige Lohnsteuer wird von der Gesellschaft übernommen).

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 der Gesellschaft erforderlich ist. Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem 2021.

1.4.6 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. Das teilweise angepasste Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde der Hauptversammlung 2021 gemäß § 113 Abs. 3 AktG zur Beschlussfassung vorgelegt und mit Wirkung für das am 1. Januar 2021 beginnende Geschäftsjahr 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 der Gesellschaft, wobei auch die Vergütungsregelungen anderer großer börsennotierter Gesellschaften berücksichtigt werden. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten entsprechend der Ziffer G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex eine rein funktionsbezogene Festvergütung. Eine erfolgsorientierte Vergütung sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen. Hierdurch wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, am besten Rechnung getragen.

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

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

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

Über die funktionsbezogene Festvergütung hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats nach wie vor ihre bei Ausübung des Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

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

In Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zeigt die folgende Tabelle die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung. In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht die Vergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied nur aus einem festen Bestandteil:

Aufsichtsratsvergütung

IN EUR	2021	2020
Alexander Samwer (bis 23.06.2020)	-	30.986
Anders Holch Povlsen (seit 09.12.2013)	90.000	76.918
Anika Mangelmann (seit 23.06.2020)	90.000	34.014
Anthony Brew (bis 23.06.2020)	-	30.986
Beate Siert (bis 23.06.2020)	-	30.986
Cristina Stenbeck (seit 22.05.2019)	180.000	150.000
Jade Buddenberg (seit 23.06.2020)	90.000	34.014
Jennifer Hyman (seit 23.06.2020)	90.000	34.014
Jørgen Madsen Lindemann (bis 19.05.2021)	38.082	80.000
Kelly Bennett (seit 22.05.2019)	145.000	93.082
Konrad Schäfers (bis 23.06.2020)	-	38.137
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22.05.2019)	140.000	100.000
Matti Ahtiainen (seit 23.06.2020)	100.000	41.863
Niklas Östberg (seit 19.05.2021)	61.918	-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	1.025.000	775.000

Die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung von anderen Konzerngesellschaften erhalten.

1.4.7 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 der Gesellschaft. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder für die Jahre 2017 bis 2019 basiert auf der Höhe der in den Geschäftsberichten 2017 bis 2019 angegebenen Zuflüsse. Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen basiert auf der gesamten Mitarbeiter*innenschaft von Zalando. Während sich die jährliche Ziel- und durchschnittliche feste Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis im Jahresvergleich erhöhten, zeigen die nachstehenden Zahlen diese Vergütungserhöhung einschließlich Optionsausübungen im jeweiligen Jahr. Die Höhe der im Jahr 2020 ausgeübten aktienbasierten Vergütung überstieg die des Jahres 2021. Aufgrund der Berücksichtigung der mehrjährigen Haltedauer im Rahmen der Mitarbeiter*innenaktienprogramme sind die dargestellten Zahlen verzerrt. Neben der Entwicklung der Umsatzerlöse des Zalando-Konzerns wird auch die Entwicklung des Periodenergebnisses der Gesellschaft 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 2021 zu 2020	Jährliche Veränderung 2020 zu 2019	Jährliche Veränderung 2019 zu 2018	Jährliche Veränderung 2018 zu 2017
Vorstandsvergütung				
Robert Gentz, Co-CEO	0,7%	2,2%	-99,5%	30,0%
David Schneider, Co-CEO	-6,1%	8,1%	-99,5%	29,8%
Rubin Ritter, Co-CEO (bis 1. Juni 2021)	-54,8%	-98,8%	-66,5%	392,7%
David Schröder, CFO	39,3%	457,8%	-	-
Dr. Astrid Arndt, CPO (seit 1. April 2021)	-	-	-	-
Jim Freeman, CBPO	13,2%	947,5%	-	-
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis ZALANDO SE	-20,1%	373,5%	7,8%	-68,3%
Umsatzerlöse der Gruppe	29,7%	23,1%	20,3%	20,0%
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis				
ZALANDO SE	-3,2%	16,1%	0,8%	32,8%

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

	Jährliche Veränderung 2021 zu 2020	Jährliche Veränderung 2020 zu 2019	Jährliche Veränderung 2019 zu 2018	Jährliche Veränderung 2018 zu 2017
Aufsichtsratsvergütung				
Alexander Samwer (bis 23. Juni 2020)	-	-52,3%	0,0%	0,0%
Anders Holch Povlsen (seit 9. Dezember 2013)	17,0%	-14,5%	0,0%	12,9%
Anika Mangelmann (seit 23. Juni 2020)	164,6%	-	-	-
Anthony Brew (bis 23. Juni 2020)	-	-52,3%	64,0%	-
Beate Siert (bis 23. Juni 2020)	-	-52,3%	0,0%	0,0%
Cristina Stenbeck (seit 22. Mai 2019)	20,0%	63,2%	-	-
Jade Buddenberg (seit 23. Juni 2020)	164,6%	-	-	-
Jenifer Hyman (seit 23. Juni 2020)	164,6%	-	-	-
Jörgen Madsen Lindemann (bis 19. Mai 2021)	-52,4%	0,0%	0,0%	8,4%
Kelly Bennett (seit 22. Mai 2019)	55,8%	89,9%	-	-
Konrad Schäfers (bis 23. Juni 2020)	-	-52,3%	0,0%	0,0%
Mariella Röhm-Kottmann (seit 22. Mai 2019)	40,0%	63,2%	-	-
Matti Ahtiainen (seit 23. Juni 2020)	138,9%	-	-	-
Niklas Östberg (seit 19. Mai 2021)	-	-	-	-
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Periodenergebnis ZALANDO SE	-20,1%	374,5%	7,8%	-68,3%
Umsatzerlöse der Gruppe	29,7%	30,4%	23,6%	20,0%
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis				
ZALANDO SE	-3,2%	16,1%	0,8%	32,8%

Berlin, den 28. Februar 2022

Robert Gentz David Schneider James M. Freeman, II David Schröder Dr. Astrid Arndt

Cristina Stenbeck Mariella Röhm-Kottmann

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die ZALANDO SE

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 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben im Abschnitt „1.4.1 Einführung“ und „1.4.2 Hintergrund“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der ZALANDO SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der 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 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Haftungsbeschränkung

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

Berlin, 28. Februar 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ludwig
Wirtschaftsprüfer

Haas
Wirtschaftsprüfer