

Please note that the following document has been submitted in German language only. An English language translation is not available.

tesdorff

GEGENANTRAG ZU TOP 6 BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Ich beantrage, den Vergütungsbericht nicht zu billigen.

ERLÄUTERUNG

Der Vergütungsbericht ist m.E. lang und kompliziert. Diese Eigenschaften verdecken den Blick auf vier fundamentale Schwächen unseres Vergütungssystems, welches weder die Interessen der Aktionäre noch die Interessen unserer wichtigsten Stakeholder in angemessener und ambitionierter Weise adressiert und incentiviert.

1. Gewichtung und Messung der Profitabilität

Im LTI 2024 wird Wachstum mit 60 % gewichtet, Profitabilität hingegen nur mit 40 %.¹ Als Profitabilitätskomponente wird die *bereinigte EBIT-Marge* genutzt, welche unsere nachhaltige Ertragskraft m.E. wesentlich verzerrt darstellt, da sie um die aktienbasierte Vergütung bereinigt wird, obwohl diese einen cash-wirksamen, wiederkehrenden und seit Jahren steigenden *Personalaufwand* darstellt. Zweifelsohne sind wir *kein* Start-up mehr. Wir sollten deshalb (i) Profitabilität höher gewichten als Wachstum und (ii) eine Metrik verwenden, die unsere effektive Kapazität zur Cash-Generierung besser repräsentiert.

2. Inkonsistenz mit den kommunizierten Margenzielen

Unser Unternehmen kommuniziert für die mittlere Frist eine bereinigte EBIT-Marge von 6–8 % und langfristig von 10–13 %. Gleichwohl erhalten die Co-CEOs im LTI 2024 bereits bei einer bereinigten EBIT-Marge von 4,96 % eine 100 %-Zielerreichung; bei 5,96 % sind es bereits 125 %. Der Vorstand wird also schon voll vergütet, noch bevor überhaupt das *untere* Ende der selbst gesetzten mittelfristigen Margenambition erreicht ist. Ein solches Vergütungssystem ist *nicht* ambitioniert.

3. Keine Sanktionierung für Margenverwässerung durch About You

Der Aufsichtsrat begründet im Vergütungsbericht, dass ABOUT YOU für die Zielerreichung bis Ende 2025 herausgerechnet wurde, weil die Gesellschaft noch nicht vollständig integriert und noch nicht effektiv durch den Vorstand gesteuert worden

¹ Frühere variable Vergütungsbestandteile kamen mitunter ganz ohne Erfolgskomponente aus.

tesdorff

sei. Dies mag zunächst einleuchten, doch die Stand-alone-Betrachtung führt auch dazu, dass unser Vorstand für die durch ABOUT YOU verursachte Verwässerung der Marge unserer Gruppe *nicht* bestraft wurde. Gleichzeitig wurde die Performance-Kalibrierung für die bereinigte EBIT-Marge sogar noch *nach unten* angepasst. Damit schützt unser Vergütungssystem den Vorstand effektiv vor den negativen Effekten dieser wesentlichen Akquisition.

4. Fragliche Wahl und Belastbarkeit der ESG-Komponenten

Bis zu 12 % der Gesamtvergütung können von ESG-Ergebnissen abhängen. Unsere Mitarbeiter leisten täglich einen hervorragenden Job, damit unsere Kunden ihre Bestellungen zuverlässig und pünktlich erhalten. In Zeiten, in denen wir ein Logistikzentrum mit 2.700 Beschäftigten schließen, ist die Wertschätzung gegenüber unserer Mitarbeiterbasis wichtiger denn je. Inwieweit die «Frauenquote im *Management*» als *einzig* mitarbeiterbezogener Indikator deren Interessen adäquat adressiert, erschließt sich mir nicht. Ähnlich verhält es sich mit unseren Auswirkungen auf die Umwelt. Wiederholt stand ZALANDO aufgrund von Retouren und Abfall in der öffentlichen Kritik. Wir täten gut daran, diese offensichtlichen Problemfelder zu adressieren und incentivieren, anstatt als Zielgrößen (i) die *marktbezogenen Scope-1-2-Emissionen* zu verwenden, die ein wirtschaftlichen Exposure von weniger als €0.5 Mio. aufweisen und nicht den wesentlich höheren *standortbezogenen* Ausstoß widerspiegeln², sowie (ii) die *Scope-3-Emissionen*, von denen weniger als 1% mit Primärdaten berechnet werden, und bei denen wir den Vorjahreswert aufgrund einer Änderung in der Messlogik jüngst um 35.8% korrigieren mussten, nachdem wir nun unter anderem die Emissionen für Schaft, Sohle und Futter der verkauften Schuhe gesondert erheben.

Unser Vergütungssystem belohnt Wachstum stärker als Profitabilität, misst Profitabilität mit einer irreführenden Kennzahl, schützt den Vorstand vor den negativen Margeneffekten aus der ABOUT YOU-Akquisition und greift auf ESG-Kennzahlen zurück, deren Relevanz, Messstabilität und Priorisierung kaum überzeugen. Deshalb sollte der Vergütungsbericht nicht gebilligt werden.

² Bei einem CO₂-Preis von 60–65€ pro Tonne ergibt sich für unseren Bezugswert von 6.342 Tonnen (GB 2025, S. 179) ein Exposure von rund €0.4 Mio. Verwenden wir die standortbezogenen Emissionen von rd. 70.000 Tonnen, dann sind es €4–5 Mio.