

2.7 Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei der ZALANDO SE⁴⁴

Gemäß § 21 Entgelttransparenzgesetz.

2.7.1 Gleichstellung von Frauen und Männern

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentlicher Teil unserer Bemühungen um Diversität und Inklusion. Im ersten Halbjahr 2018 werden wir unsere Ziele und Ambitionen im Hinblick auf Inklusion und Vielfalt überprüfen, um diese Themen schneller voranzubringen. Dank zahlreicher auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichteter Maßnahmen im Jahr 2017 befinden wir uns jedoch bereits in einer guten Ausgangsposition.

Wir haben unseren Beförderungsprozess überarbeitet

In unserem überarbeiteten Beförderungsprozess kommen die Anforderungen an jede Position klar zum Ausdruck. Beförderungsentscheidungen werden anstelle des direkten Vorgesetzten von einem Ausschuss getroffen. Diese aus leitenden Führungskräften bestehenden Ausschüsse haben die Aufgabe, basierend auf Fakten und gemäß genau definierten Leistungs- und Beförderungskriterien konsistente Entscheidungen für die gesamte Organisation zu treffen. Darüber hinaus werden die Mitglieder geschult, auf bewusste und unbewusste (insbesondere geschlechterspezifische) Voreingenommenheit zu achten, um diese zu vermeiden. Zudem werden die Ergebnisse solcher Entscheidungen für beide Geschlechter zurückverfolgt.

Wir haben das Bewusstsein und das Verständnis für die Gleichstellung von Frauen und Männern gestärkt

Wir haben unsere Kommunikationen in diesem Kontext ausgeweitet, um dem Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern in unseren internen sozialen Medien eine höhere Sichtbarkeit zu verleihen.

44) Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei der ZALANDO SE ist kein Bestandteil des geprüften zusammengefassten Lageberichts.

Zudem haben wir die Anzahl der Analysen und Berichte zum Verständnis des Status quo erhöht, um z. B.

- die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter in bestimmten Arbeitsbereichen, Positionen und Rangstufen zu analysieren
- potenzielle Abweichungen des Durchschnittsentgelts beider Geschlechter in vergleichbaren Positionen und Rängen festzustellen
- zu verstehen, ob das Geschlecht (eines Mitarbeiters oder dessen Vorgesetzten) mit der Wahrscheinlichkeit einer Beförderung oder der Leistungsbeurteilung korreliert
- den geschlechterspezifischen Zustand der Organisation aus kultureller Sicht (Zufriedenheit, Engagement, eigene Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit, Gemeinschaft, Inklusion etc.) zu verstehen
- geschlechterspezifische Häufigkeit und Gründe eines Austritts aus der Gesellschaft nachzuverfolgen.

Diese fundierteren Einblicke ermöglichen es uns, relevantere und zielgerichtete Maßnahmen zur weiteren Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu definieren.

Sofern erforderlich, haben wir Sofortmaßnahmen ergriffen

Wir verfolgen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern einen proaktiven Ansatz. Gleichzeitig möchten wir Gelegenheiten zur Förderung des Themas dann nutzen, wenn sie sich ergeben. Dazu zwei Beispiele: Im Rahmen von internen Mitarbeiterinitiativen haben wir die Kollegen anerkannt, die sich als Transgender-Personen weder als Frau noch als Mann identifizieren. Zudem haben wir infolge der #metoo-Kampagne unsere Richtlinien und Verfahren zum Umgang mit und zur Vermeidung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Repressalien überarbeitet und kommuniziert und dabei unser Null-Toleranz-Prinzip sowie unsere „Ask & Tell“-Richtlinie und -Prozesse gestärkt.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit

Bei Zalando sind wir bestrebt, Gehälter auf Grundlage objektiver Kriterien und ungeachtet des Geschlechts zu zahlen.

Die Einführung zentralisierter, auf definierten Kriterien basierender Prozesse dient der Sicherstellung von Fairness bei individuellen Entgeltentscheidungen sowie der Verringerung des Einflusses von Faktoren, die zu potenzieller Voreingenommenheit führen können. Der Zielspanne für das Entgelt eines jeden Mitarbeiters liegt ein positionsbasierter Ansatz zugrunde, der überall bei Zalando konsistent angewendet wird. 2017 wurde eine neue, unternehmensweit geltende Gehaltsstruktur festgelegt.

Im vergangenen Jahr haben wir darüber hinaus eine zentralisierte jährliche Entgeltüberprüfung eingeführt, die von einem zentralen Team geleitet wird und Konsistenz und interne Fairness sicherstellt. Zur Erhöhung der Transparenz werden unsere Mitarbeiter in jährlichen Feedback- und Weiterentwicklungsgesprächen darüber informiert, in welchem Verhältnis ihr individuelles Gehalt zum Gehaltsband steht.

Ferner haben wir unsere Führungsteams für die Bedeutung objektiver Entgeltentscheidungen und fairer Gehälter sowohl für weibliche als auch männliche Mitarbeiter sensibilisiert.

2.7.2 Mitarbeiterstatistik der ZALANDO SE

Durchschnittliche Mitarbeiterzahl 2017

Männlich	2.136
Weiblich	2.149

Durchschnittliche Mitarbeiterzahl 2017 (Vollzeit / Teilzeit)

	Vollzeit	Teilzeit
Männlich	2.020	116
Weiblich	1.913	236