

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2017 gemäß EntgTranspG

Gemäß §§ 21, 22 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) hat die K+S Aktiengesellschaft alle fünf Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht zu erstellen. Abweichend vom Jahresabschluss und Lagebericht ist für den ersten Bericht im Jahr 2018 gemäß der gesetzlichen Vorgabe das Jahr 2016 das relevante Berichtsjahr.

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen

Wir bekennen uns zur Chancengleichheit. Dies haben wir in unseren Grundwerten und Prinzipien (Code of Conduct) festgeschrieben. Als Unterzeichner des Global Compact und der Charta der Vielfalt bekräftigen wir diese Haltung. Ein Konzept zur Vielfalt und Anti-Diskriminierung soll zukünftig konkretisiert werden.

Unseren Mitarbeitern in Deutschland bieten wir individuelle Teilzeitmodelle an und unterstützen sie mit familienfreundlichen Maßnahmen dabei, berufliche und private Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Hierzu gehören zusätzliche Freistellungszeiten für Betreuungsnotfälle, Weiterbildungsangebote während der Elternzeit oder ein Beratungsservice für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Am Firmensitz in Kassel bieten wir außerdem eine betriebsnahe Kindertagesstätte an. Seit mehr als zehn Jahren gilt für Mitarbeiter der K+S Aktiengesellschaft sowie ihrer Tochtergesellschaften am Standort Kassel die Vertrauensarbeitszeit.

Entsprechend der Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen beträgt der Mindestanteil an Frauen und Männern im Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft jeweils 30 %. Im Vorstand ist für den ersten Zeitraum, bis zum 31. Dezember 2016, der festgelegten Zielgröße von 0 % entsprochen worden. Für den Zeitraum bis 31. Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft für den Frauenanteil im Vorstand erneut eine Zielgröße von 0 % festgelegt.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung haben wir Zielgrößen für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands der K+S Aktiengesellschaft festgelegt. Für den ersten Zeitraum, bis zum 31. Dezember 2016, war für den Führungskreis I in der K+S Aktiengesellschaft eine Zielgröße von 13 % und für den Führungskreis II eine Zielgröße von 10 % festgelegt worden. Damit bildeten wir den Status quo zum Zeitpunkt der Zielformulierung ab. Per 31. Dezember 2016 wurde der Zielgröße für den Frauenanteil im Führungskreis I mit 13 % entsprochen und die Zielgröße für den Frauenanteil im Führungskreis II mit 11 % leicht übertroffen. Für den Zeitraum bis 31. Dezember 2021 hat der Vorstand für den Führungskreis I eine Zielgröße von 13 % und für den Führungskreis II eine Zielgröße von 11 % festgelegt.

2. Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

In der K+S Aktiengesellschaft verfolgen wir das Ziel, unsere Mitarbeiter weltweit marktgerecht und leistungsbezogen zu vergüten. Für unser deutsches Tarifwerk wurde dessen Entgeltgleichheit von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt. Die Einführung eines neuen Entgelttarifvertrages wurde in 2015 an allen deutschen Standorten abgeschlossen. Dadurch werden gewerbliche, kaufmännische und technische Berufe erstmals in einem System vergleichbar. Alle Tarifmitarbeiter, für die der Manteltarifvertrag für den Kali- und Steinsalzbergbau Anwendung findet, wurden vom vorherigen Lohn- und Gehaltstarifvertrag in den neuen Entgelttarifvertrag überführt. Die im Tarifwerk enthaltene Komponente der Leistungsbewertung wird für alle Standorte einheitlich erstmals ab Mai 2017 angewendet.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung unseres Vergütungssystems wurden die außertariflichen Funktionen im Jahr 2016 anhand gruppenweit einheitlicher Kriterien bewertet. In einem weiteren Schritt wurde der notwendige Anpassungsbedarf im Rahmen eines Marktvergleichs der außertariflichen Vergütung bezüglich Leistungsgerechtigkeit und Marktkonformität ermittelt. Ergebnisse wurden den Mitarbeitern 2017 übermittelt und entsprechend Anfang 2018 umgesetzt.

3. Aufgeschlüsselte statistische Angaben der K+S Aktiengesellschaft¹

Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten 2016

	Männer	Frauen	gesamt
	596	303	900
Davon:			
Vollzeitbeschäftigte	562	193	755
Teilzeitbeschäftigte	34	110	145
Davon Auszubildende	6	10	16

¹ Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Über K+S

K+S versteht sich als ein auf den Kunden fokussierter, eigenständiger Anbieter von mineralischen Produkten für die Bereiche Landwirtschaft, Industrie, Verbraucher und Gemeinden und will das EBITDA bis 2030 auf 3 Mrd. € steigern. Unsere mehr als 14.000 Mitarbeiter helfen Landwirten bei der Sicherung der Welternährung, bieten Lösungen, die Industrien am Laufen halten, bereichern das tägliche Leben der Konsumenten und sorgen für Sicherheit im Winter. Die stetig steigende Nachfrage nach mineralischen Produkten bedienen wir aus Produktionsstätten in Europa, Nord- und Südamerika sowie einem weltweiten Vertriebsnetz. Wir streben nach Nachhaltigkeit, denn wir bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber Menschen, der Umwelt, den Gemeinden und der Wirtschaft in den Regionen, in denen wir tätig sind. Erfahren Sie mehr über K+S unter www.k-plus-s.com.

K+S Aktiengesellschaft

Bertha-von-Suttner-Straße 7

34131 Kassel

www.k-plus-s.com

Aufsichtsratsvorsitzender: Dr. Andreas Kreimeyer

Vorstand: Dr. Burkhard Lohr (Vorsitzender), Thorsten Boeckers, Dr. Thomas Nöcker, Mark Roberts

Sitz der Gesellschaft: Kassel

Handelsregister: Kassel HRB 2669