

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

VERÖFFENTLICHUNG ALS ANLAGE ZUM LAGEBERICHT 2023 GEMÄSS ENTGTRANSPG

Gemäß §§ 21, 22 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) erstellt die K+S Aktiengesellschaft mindestens alle fünf Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht. Abweichend vom Jahresabschluss und Lagebericht ist für den Bericht im Jahr 2023 gemäß der gesetzlichen Vorgabe das Jahr 2022 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. Mit Unterzeichnung des Global Compact und der Charta der Vielfalt bekräftigen wir diese Haltung. Unsere Aktivitäten im Themenfeld „Vielfalt & Inklusion“ wirken Diskriminierung entgegen. Wir setzen uns für die Chancengleichheit von Frauen sowie Gleichbehandlung in der Entlohnung ein. Grundlage für Vielfalt & Inklusion ist die Wertschätzung aller Mitarbeiter. Bei K+S erfahren alle Mitarbeiter diese Wertschätzung, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sozialer Herkunft, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. K+S fördert und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familienfreundliche Arbeitsstrukturen, Raum für Vielfalt und individuelle Angebote zur Vereinbarkeit sollen unseren Mitarbeitern eine gute Balance zwischen beruflichen und familiären Aufgaben ermöglichen. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a. mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Home-Office und bedarfsgerechten Betreuungsangeboten für Kinder. Am Firmensitz in Kassel bieten wir außerdem eine betriebsnahe Kindertagesstätte an.

Gemäß der gesetzlichen Regelung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen beträgt der Mindestanteil an Frauen und Männern im Aufsichtsrat jeweils 30 %. Dem Aufsichtsrat gehörten zum 31. Dezember 2022 zwei Vertreterinnen der Arbeitnehmer und zwei Vertreterinnen der Anteilseigner an, so dass der Mindestanteil sowohl bei den Arbeitnehmer- als auch den Anteilseignervertretern stets erreicht wurde. Mit den Wahlen zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung vom 10. Mai 2023 stieg der Frauenanteil auf mehr als 30 %. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 14. Mai 2019 im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen eine Zielgröße von 25 % für den Vorstand festgelegt. Diese wurde zum 31. Dezember 2023 mit einem Frauenanteil von 50 % deutlich überschritten.

Im Hinblick auf das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen haben wir Zielgrößen für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands der K+S Aktiengesellschaft bis 31. Dezember 2025 festgelegt. Auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands wurde die Zielgröße von 30 % zum 31. Dezember 2022 (21 %) und zum 31. Dezember 2023 (10 %) nicht erreicht. Auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands wurde die Zielgröße von 30 % zum 31. Dezember 2022 mit einem Frauenanteil von 28 % sowie zum 31. Dezember 2023 mit 29 % nahezu erreicht.

2. MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

In der K+S Aktiengesellschaft verfolgen wir das Ziel, unsere Mitarbeiter leistungsgerecht, marktorientiert und vergleichbar zu vergüten. Für unsere tariflichen Mitarbeiter gilt das deutsche Tarifwerk, dessen Entgeltgleichheit von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt wurde. Im Rahmen der Regelungen zu unserem außertariflichen Vergütungssystem werden die außertariflichen Funktionen anhand gruppenweit einheitlicher Kriterien bewertet. Durch regelmäßige Marktvergleiche stellen wir eine leistungsgerechte und marktorientierte Vergütung sicher.

3. AUFGESCHLÜSSELTE STATISTISCHE ANGABEN DER K+S AKTIENGESELLSCHAFT

DURCHSCHNITTLICHE GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN¹

E.1

	2017	2022	Veränderung 2022 ggü. 2017
Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten	963	790	-173
- davon männlich	622	491	-131
- davon weiblich	341	299	-42
Durchschnittliche Zahl der Vollzeitbeschäftigten	828	660	-168
- davon männlich	602	472	-130
- davon weiblich	227	188	-39
Durchschnittliche Zahl der Teilzeitbeschäftigten	135	130	-5
- davon männlich	21	19	-2
- davon weiblich	114	112	-2
Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden	21	27	+6
- davon männlich	12	15	+3
- davon weiblich	8	12	+4

¹ Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.