

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

VERÖFFENTLICHUNG ALS ANLAGE ZUM LAGEBERICHT 2025 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 2025 gemäß der gesetzlichen Vorgabe das Jahr 2024 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 „UN Global Compact“ und der „Charta der Vielfalt“ bekräftigen wir diese Haltung. Unsere Aktivitäten im Themenfeld „Vielfalt und Inklusion“ wirken Diskriminierung entgegen. Wir setzen uns für die Chancengleichheit von Frauen sowie Gleichbehandlung in der Entlohnung ein. Grundlage für Vielfalt und 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 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 2024 zwei Vertreterinnen der Arbeitnehmer und drei Vertreterinnen der Anteilseigner an, so dass der Mindestanteil sowohl bei den Arbeitnehmer- als auch den Anteilseignervertretern stets erreicht wurde. Mit einer Quote von mehr als 31 % lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat damit über dem gesetzlichen Mindestanteil. Der Aufsichtsrat hat im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an

Führungspositionen eine Zielgröße von 25 % festgelegt. Diese wurde, ebenso wie das Beteiligungsgebot gemäß § 76 Abs. 3a S.1 AktG, zum 31. Dezember 2024 mit einem Frauenanteil von 50 % deutlich überschritten.

Im Hinblick auf das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Vorstand Zielgrößen für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands der K+S Aktiengesellschaft festgelegt, die bis zum 31. Dezember 2025 erreicht werden sollten. Auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands wurde die Zielgröße von 30 % zum 31. Dezember 2025 nicht erreicht. Der Frauenanteil lag zum Stichtag bei 13 % (2024: 0 %). Auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands wurde die Zielgröße von 30 % zum Stichtag mit einem Frauenanteil von 34 % übertroffen (2024: 29 %). Die positive Entwicklung zeigt, dass die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils Wirkungen zeigen und den Führungskräftenachwuchs stärken.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2030 wurden neue Zielgrößen festgelegt. Auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands bleibt die Zielgröße bei 30 %, für die zweite Ebene wurde sie auf 35 % erhöht. Dies setzt ein klares Zeichen für Kontinuität, Stabilität und Ambition in unseren Aktivitäten zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung.

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.

👁 Sozialinformationen, S1-16/MDR-M Vergütungsparameter
(Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

3. AUFGESCHLÜSSELTE STATISTISCHE ANGABEN DER K+S AKTIENGESELLSCHAFT

DURCHSCHNITTliche GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN^{1, 2}

E.1

	2019	2024	Veränderung 2024 ggü. 2019
Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten	999	873	-126
- davon männlich	642	532	-110
- davon weiblich	356	341	-15
Durchschnittliche Zahl der Vollzeitbeschäftigten	850	714	-136
- davon männlich	617	511	-106
- davon weiblich	234	203	-31
Durchschnittliche Zahl der Teilzeitbeschäftigten	149	159	+10
- davon männlich	26	21	-5
- davon weiblich	123	138	+15
Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden	25	31	+6
- davon männlich	19	21	+2
- davon weiblich	7	11	+4

1 Bei Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

2 Zu den Beschäftigten der K+S Aktiengesellschaft zählen die Stammebelegschaft, befristete Mitarbeitende und Auszubildende.