

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

VERÖFFENTLICHUNG ALS ANLAGE ZUM LAGEBERICHT 2022 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 Bericht im Jahr 2022 gemäß der gesetzlichen Vorgabe das Jahr 2021 das relevante Berichtsjahr bzw. für mehrjährige Angaben 2017–2021 der relevante Berichtszeitraum.

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.

Unsere Aktivitäten im Themenfeld „Vielfalt & Inklusion“ wirken Diskriminierung entgegen und streben nach Chancengleichheit von Frauen sowie Gleichbehandlung in der Entlohnung. 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 will die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und unterstützen. Familienfreundliche Arbeitsstrukturen, Raum für Vielfalt & 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 2021 zwei Vertreterinnen der Anteilseigner und zwei Vertreterinnen der Arbeitnehmer an, so dass der Mindestanteil sowohl bei den Arbeitnehmer- als auch den Anteilseignervertretern stets erreicht wurde.

Es ist beabsichtigt mit den Wahlvorschlägen an die am 10. Mai 2023 stattfindende Hauptversammlung – und unter den Voraussetzung, dass diese mit der erforderlichen Mehrheit angenommen werden – auch insgesamt betrachtet, einen Frauenanteil von über 30% im Aufsichtsrat zu erreichen.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 14. Mai 2019 im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen eine neue Zielgröße von 25% für den Vorstand festgelegt. Diese soll bis zum 31. Dezember 2023 erreicht werden.

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 2021 festgelegt. In der ersten Ebene unterhalb des Vorstands wurde die Zielgröße von 13% per 31. Dezember 2021 erreicht (2020: 9%). Auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands wurde die Zielgröße von 11% zum 31. Dezember 2021 mit einem Frauenanteil von etwas mehr als 20% erneut übertroffen (2020: 20%).

2. MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG DER ENTGELT- GLEICHHEIT 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

	2016	2021	Veränderung 2021 ggü. 2016
Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten	900	814	-86
– davon männlich	596	519	-77
– davon weiblich	303	295	-8
Durchschnittliche Zahl der Vollzeitbeschäftigten	755	680	-75
– davon männlich	562	497	-65
– davon weiblich	193	183	-10
Durchschnittliche Zahl der Teilzeitbeschäftigten	145	133	-12
– davon männlich	34	21	-13
– davon weiblich	110	112	+2
Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden	16	32	+16
– davon männlich	6	20	+14
– davon weiblich	10	12	+2

¹ Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.