

VERGÜTUNGSBERICHT

C

163 Vergütungsbericht

- 164 Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden zum Vergütungsbericht
- 165 Rückblick
- 165 Vergütung des Vorstands
- 180 Vergütung des Aufsichtsrats

VERGÜTUNGSBERICHT

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

ich freue mich, Ihnen im Namen des Aufsichtsrats und des Vorstands der K+S Aktiengesellschaft den Vergütungsbericht 2023 vorlegen zu können. Der Vergütungsbericht 2022, der sich noch auf das alte, bis 2022 geltende Vergütungssystem bezog, hatte nur eine Zustimmung von 36 % erhalten. Der Aufsichtsrat hat sich intensiv mit den Rückmeldungen der Hauptversammlung und in Gesprächen mit Investoren damit auseinandergesetzt und daraufhin das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder überarbeitet. Wir sind davon überzeugt, dass dies sowohl den Anforderungen des Kapitalmarkts als auch den Besonderheiten unserer Branche und unseres Geschäfts entspricht. Wir sind uns bewusst, dass wir damit dem Deutschen Corporate Governance Kodex nicht vollständig entsprechen. Da die langfristigen variablen Komponenten (LTI I und LTI II) auch für viele Führungskräfte von K+S gelten, ist eine Sonderregelung nur für den Vorstand aus unserer Sicht nicht sinnvoll. Denn alle Führungskräfte sollen gemeinsam an den langfristigen Zielen zum Wohle des Unternehmens arbeiten.

Das neue System, das ab 2023 gilt, erhielt auf der Hauptversammlung 2023 eine Zustimmung von 83 %. Alle Vorstandsverträge entsprechen dem neuen Vergütungssystem. Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde wie folgt überarbeitet und klargestellt:

- + Einführung einer „Share Ownership Guideline“: Der Aufsichtsrat hat beschlossen, ab dem Jahr 2023 eine „Share Ownership Guideline“ in die Vorstandsverträge aufzunehmen. Diese verpflichtet die Vorstandsmitglieder, ein Volumen von 100 % ihrer jeweiligen STI-Brutto-Zielvergütung bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt in K+S Aktien zu investieren. Die Aufbauphase beträgt drei Jahre unter der Voraussetzung, dass für mindestens zwei Jahre mindestens 100 % des STI-Zielvergütungsbetrags ausgezahlt wurden. Andernfalls verlängert sich die Aufbauphase um jeweils ein Jahr. Damit wird sichergestellt, dass der Aktienwerb aus der variablen Vergütung und nicht aus dem Privatvermögen erfolgen kann. Das Vorstandsmitglied hat erstmals zum Ende der Aufbauphase und sodann jeweils bis zum 31. Januar des Folgejahres nachzuweisen, dass es zum Ende eines jeden Jahres einen Aktienbesitz in Höhe von 100 % des jeweiligen STI-Zielvergütungsbetrags bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt in K+S Aktien gehalten hat. Der Nachweis soll anhand von Depotauszügen seines bei einem Kreditinstitut unterhaltenen Wertpapierdepots, die jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres datieren, erfolgen. Die Aktienhalte- und Nachweispflicht besteht bis zwei Jahre nach dem Ausscheiden. Bereits vorhandene K+S Aktienbestände werden angerechnet. Bei einem Verstoß gegen die „Share Ownership Guideline“ hat ein ordentliches Vorstandsmitglied eine Vertragsstrafe in Höhe von 100 Tsd. € (Vorstandsvorsitzender 150 Tsd. €) zu zahlen.
- + Höhere Messbarkeit und Transparenz beim Performance-Faktor im STI.
- + Beendigung von Vorstandsverträgen: Im Falle eines Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Beendigung in der Regel eine Abfindung in Höhe des 1,5-Fachen der fixen Vergütung gemäß der vertraglichen Regelung.
- + Change of Control: Zwei (statt drei) Jahresvergütungen bezogen auf die Gesamtvergütung des vorangehenden Geschäftsjahres bilden die Obergrenze.

Im Namen von Aufsichtsrat und Vorstand möchte ich unseren Aktionären für ihr Feedback und ihr Engagement danken. Wir werden den intensiven Dialog weiter fortsetzen und freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

Für den Aufsichtsrat
Dr. Andreas Kreimeyer
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Im folgenden Vergütungsbericht werden die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der K+S Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2023 individuell dargestellt. Zum klareren Verständnis und zur besseren Einordnung der nachfolgenden Angaben werden die Grundzüge der Vergütungssysteme sowie die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Komponenten erläutert. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft hat entschieden, den Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus inhaltlich prüfen zu lassen. Ausführliche Informationen zu den Vergütungssystemen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der K+S Aktiengesellschaft finden Sie auch auf der Internetseite der Gesellschaft.

☐ www.kpluss.com/verguetung

RÜCKBLICK

VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND UND IM AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft und Herr Holger Riemensperger haben sich einvernehmlich auf eine Trennung verständigt, da Herr Riemensperger eine neue Herausforderung in einem anderen Unternehmen übernehmen wollte. Das Mandat von Herrn Riemensperger als Mitglied des Vorstands endete zum 28. Februar 2023. Am 20. Februar 2023 nahm Frau Dr. Carin-Martina Tröltzsch ihre Arbeit als neues Vorstandsmitglied bei K+S auf. Herr Dr. Christian H. Meyer hat zum 15. März 2023 seine Arbeit als Finanzvorstand aufgenommen. Der Aufsichtsrat hat Frau Christina Daske zum 1. Dezember 2023 zum Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin bestellt.

Im Aufsichtsrat gab es bis zum Berichtstag folgende Änderungen: Am 26. April 2023 fanden die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft statt. Gewählt wurden als Vertreter der Arbeitnehmer Herr André Bahn, Herr Lars Halbleib, Herr Michael Knackmuß, Herr Peter Trotha und Frau Brigitte Weitz. Als Vertreter der leitenden Angestellten wurde Herr Gerd Kübler gewählt. Als Vertreter der Gewerkschaft wurden Frau Petra Adolph und Herr Ralf Becker gewählt. Nach Auslaufen des Aufsichtsratsmandats von Frau Prof. Dr. Elke Eller mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2023 wurde sie erneut zum Aufsichtsratsmitglied der Anteilseignerseite gewählt. Die Mandate von Frau Jella Benner-Heinacher und Herrn Gerd Grimmig endeten mit Ablauf der Hauptversammlung 2023. Frau Christiane Hölz und Frau Christine Wolff wurden zum 10. Mai 2023 neu in den Aufsichtsrat gewählt. Philip Freiherr von dem Bussche hat zum Ablauf des 10. August 2023 sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats aus gesundheitlichen Gründen niedergelegt. Die Nachfolge von Herrn Philip Freiherr von dem Bussche hat Herr Carl-Albrecht Bartmer zum 23. Januar 2024 durch gerichtliche Bestellung übernommen. Der Beschluss des Amtsgerichts wurde K+S am 29. Januar 2024 zugestellt.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vorstandsvergütungssystem der K+S Aktiengesellschaft trägt zur konsequenten Verfolgung und Umsetzung der Unternehmensstrategie bei und leistet einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der K+S Gruppe. Unser Ziel ist, die erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung von K+S zu unterstützen, indem Teile der Vergütung der Vorstandsmitglieder an das Erreichen sowohl kurz- als auch langfristiger Ziele gekoppelt werden, die sich an der Entwicklung des Unternehmens bemessen.

Für die Gewährung der variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich. So wird beim Short Term Incentive (STI) über den Performancefaktor, der als Multiplikator auf den STI wirkt und sich zu wesentlichen Teilen an dem Erreichen von vereinbarten Zielen bemisst, Einfluss genommen. Beim Long Term Incentive (LTI), welches zu 50 % an die Erreichung von nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen gekoppelt ist, wurde die langfristige Unternehmensführung mehr in den Fokus gerückt. Weitere 50 % des Long Term Incentives bemessen sich an der Entwicklung des Aktienkurses, wodurch ein Anreiz geschaffen wird, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben und die Leistung des Vorstands, der Vergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises in Deutschland und der Gesamtbelegschaft in Deutschland, die wirtschaftliche Lage sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds (MDAX).

VERGÜTUNGSSTRUKTUR UND VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder setzt sich aus jahresbezogenen Bestandteilen sowie solchen mit langfristiger Anreizwirkung zusammen. Die jahresbezogenen Vergütungsbestandteile beinhalten sowohl erfolgsunabhängige – fixe – als auch erfolgsbezogene – variable – Komponenten. Die erfolgsunabhängigen Teile bestehen aus der Festvergütung, Sach- und sonstigen Bezügen sowie Pensionszusagen. Der erfolgsbezogene variable Anteil besteht aus jeweils zwei Elementen: der Tantieme (STI und Performancefaktor) sowie zwei kennzahlenbasierten variablen Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung [sogenannte Long Term Incentives (LTI I und LTI II)].

Die Festvergütung hat einen Anteil von 37 %, die kurzfristige variable Vergütung (STI) einen Anteil von 25 % und die langfristige variable Vergütung (LTI) einen Anteil von 38 % an der Ziel-Gesamtvergütung [Festvergütung + Tantieme (STI) + Long Term Incentives (LTI I und LTI II)]. Damit ist sichergestellt, dass der Anteil der variablen Vergütung, der sich an der Erreichung langfristig orientierter Ziele bemisst, den Anteil der variablen Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Der relative Anteil der variablen Vergütung an der Ziel-Jahresvergütung [Festvergütung + Tantieme (STI)] beträgt 40 %, der Anteil der Festvergütung beträgt 60 %.

In den Vorstandsverträgen aller Vorstandsmitglieder sind **Clawback-Klauseln** (Rückzahlungs- und Einbehaltungsregelungen) enthalten, die auf Seite 177 beschrieben werden.

Tabelle **c.1** zeigt die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr sowie die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Zielvergütung und die relativen Anteile der variablen Vergütung an der Jahresvergütung. Bei unterjährig Ein- und Austritten werden die Vergütungsbestandteile zeitanteilig berücksichtigt.

FESTVERGÜTUNG UND NEBENLEISTUNGEN

Die fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung wird monatlich ausgezahlt. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen, insbesondere Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Sachbezüge, die im Wesentlichen in der Dienstwagennutzung bestehen. Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie Versicherungsschutz in einer Unfallversicherung. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5-Fache, der Finanzvorstand das 1,2-Fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

ZIELVERGÜTUNG 2023

C.1

Zum 31.12.2023 amtierende
Mitglieder des Vorstands

	Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012			Christina Daske Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023		
	2023			2023 ^{1,2}		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	849,0	37	60	47,2	9	60
Einjährige variable Vergütung						
- STI (2023)	585,0	25	40	32,5	6	40
Jahresvergütung	1.434,0		100	79,7		100
Mehrjährige variable Vergütung						
- LTI (2023 – 2025)	885,0	38		451,0	85	
Zielvergütung 2023	2.319,0	100		530,7	100	

Zum 31.12.2023 amtierende
Mitglieder des VorstandsIm Geschäftsjahr 2023
ausgeschiedene
Mitglieder des Vorstands

	Dr. Christian H. Meyer Finanzvorstand Im Vorstand seit 03/2023			Dr. Carin-Martina Tröltzsch Produktions- und Vertriebsvorstand Im Vorstand seit 02/2023			Holger Riemensperger Im Vorstand seit 04/2021		
	2023 ¹			2023 ¹			2023 ¹		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	541,0	34	60	486,8	35	60	137,5	49	60
Einjährige variable Vergütung									
- STI (2023)	374,4	24	40	336,6	24	40	95,0	34	40
Jahresvergütung	915,4		100	823,4		100	232,5		100
Mehrjährige variable Vergütung									
- LTI (2023 – 2025)	660,8	42		563,1	41		47,5	17	
Zielvergütung 2023	1.576,3	100		1.386,5	100		280,0	100	

1 Zeitanteilig.

2 Übernahme der Restlaufzeiten der LTI-Ansprüche, die Frau Christina Daske als Leiterin Produktion erdielt hat.

ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile umfassen zwei Komponenten. Das sogenannte Short Term Incentive (STI) bezieht sich auf das laufende Geschäftsjahr und bildet – mit 40 % – den kleineren Teil der variablen Vergütung. Es bemisst sich am Erreichen des Plan-EBITDA der K+S Gruppe sowie zwischen Gesamtvorstand und Aufsichtsrat vereinbarter Ziele. Den wesentlicheren Teil – mit 60 % – bildet das Long Term

Incentive (LTI) ab, das aus zwei gleichgewichtigen Komponenten besteht. Eine Komponente (LTI I) wird an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen bemessen. Die zweite Komponente (LTI II) bezieht sich auf die Aktienkursperformance. Die Laufzeit beträgt bei beiden Komponenten drei Jahre. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5-Fache, der Finanzvorstand das 1,2-Fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

SHORT TERM INCENTIVE (STI)

Das STI wird an der Erreichung des in der Jahresplanung festgelegten EBITDA der K+S Gruppe sowie zwischen Gesamtvorstand und Aufsichtsrat vereinbarter Ziele gemessen. Das EBITDA dient als wichtige Kennzahl zur Beurteilung der Profitabilität der K+S Gruppe und trägt als Leistungskriterium zur Förderung der Geschäftsstrategie des Unternehmens bei. Wird der EBITDA-Wert der vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresplanung erreicht, beträgt der Erfüllungsgrad dieser ersten STI-Komponente 100 %. Über- oder unterschreitet das Ist-EBITDA das Plan-EBITDA, so steigt oder fällt der Prozentsatz der Zielerreichung linear im gleichen prozentualen Verhältnis. Die Zielerreichung kann maximal 200 % und minimal 0 % betragen. Eine diskretionäre Einflussnahme des Aufsichtsrats auf die Zielerreichung ist ausgeschlossen.

Als zweite Komponente im STI schließt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres mit dem Gesamtvorstand eine Zielvereinbarung. Die für das Geschäftsjahr wesentlichen Ziele finden sich in Tabelle **c.2**. Nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres wird vom Aufsichtsrat ein Performancefaktor für das gesamte Vorstandsteam festgelegt. Dieser wirkt als Multiplikator auf den STI. Der Performancefaktor liegt zwischen 0,8 und 1,2. Bei unterjährigem Austritten erfolgt eine zeitanteilige

Abrechnung der Ansprüche. Die Zielvereinbarungen mit dem Vorstand enthalten in der Regel auch strategische Ziele, wie z.B. die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Projekt Werra 2060 sowie Maßnahmen zur Optimierung des Produktportfolios.

Die Auszahlung des STI für das betreffende Geschäftsjahr erfolgt jeweils im April des Folgejahres.

ERMITTLUNG DES STI-AUSZAHLUNGSBETRAGS

STI-Basisbetrag x Erfüllungsgrad gemessen am EBITDA der K+S Gruppe x Performancefaktor

SHORT TERM INCENTIVE – ZIELERREICHUNG

Der Vergleich des Plan-EBITDA der vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresplanung für das Geschäftsjahr 2023 (1,5 Mrd. €) mit dem tatsächlich im Geschäftsjahr 2023 erzielten Ist-EBITDA (710,7¹ Mio. €) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 47,4 %. Der Performancefaktor für das Geschäftsjahr wurde vom Aufsichtsrat auf 1,1 festgelegt.

Tabelle **c.3** zeigt die sich hieraus im Geschäftsjahr ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge.

ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG 2023**C.2**

Zielsetzung	Beschreibung	Ziel nicht erfüllt	Ziel erfüllt	Ziel übererfüllt	Ziel-erreichung
Etablierung eines Vorstandsteams, das die Werte von K+S verkörpert	+ Sicher und nachhaltig + Partnerschaftlich + Unternehmerisch + Agil + Innovativ + Optimistisch	Der Vorstand handelt nicht immer als eine Einheit auf Grundlage der K+S Werte.	Der Vorstand handelt als eine Einheit auf Grundlage der K+S Werte.		erfüllt
Beschlossene Notfallmaßnahmen Gasmangellage bis Ende 2023 umsetzen	Im Januar 2023 wurden 20 Maßnahmen mit dem Ziel der Umsetzung im Jahr 2023 beschlossen. Die Maßnahmen werden regelmäßig auf Aktualität geprüft.	50 % der Maßnahmen sind zum vorgesehenen Umsetzungstermin vollständig umgesetzt.	75 % der Maßnahmen sind zum vorgesehenen Umsetzungstermin vollständig umgesetzt.	100 % der Maßnahmen sind zum vorgesehenen Umsetzungstermin vollständig umgesetzt.	erfüllt
Entwicklung einer neuen Dividendenstrategie	Dem Aufsichtsrat soll in der AR-Sitzung 23. August 2023 eine Beschlussvorlage für die künftige Dividendenstrategie präsentiert werden. Die Strategie berücksichtigt neben den Erwartungen des Kapitalmarkts den zukünftigen Liquiditätsbedarf.	Der Kapitalmarkt zeigt eine ablehnende Reaktion. K+S wird in der Cashplanung limitiert.	Entspricht den Erwartungen des Kapitalmarkts. Übereinstimmung mit Cashplanung.	Der Kapitalmarkt zeigt eine zustimmende Reaktion. Die Dividende belastet die Cashplanung geringer als vorgesehen.	übererfüllt
Potenzielle Vorstandskandidaten zum Status „ready“ entwickeln	Potenzielle Kandidaten sollen auf eine mögliche Vorstandstätigkeit vorbereitet werden (Status „ready“).	Kein potenzieller Vorstandskandidat hat den Status „ready“.	Zwei potenzielle Vorstandskandidaten haben den Status „ready“.	Drei potenzielle Vorstandskandidaten haben den Status „ready“.	erfüllt

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Geschäftstätigkeit.

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG STI (2023)**C.3**

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Faktor	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Vorstands				
Dr. Burkhard Lohr	585,0	47,4	1,1	305,0
Christina Daske	32,5	47,4	1,1	16,9
Dr. Christian H. Meyer	374,4	47,4	1,1	195,2
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	336,6	47,4	1,1	175,5
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands				
Holger Riemensperger	95,0	–	–	95,0

LONG TERM INCENTIVE I (LTI I) BIS 2024

K+S bekennt sich klar zum Thema Nachhaltigkeit. Daher ist das LTI I, das 50 % des Long Term Incentives ausmacht, an einzelne Nachhaltigkeitsziele gekoppelt.

Wie im zusammengefassten Lagebericht auf Seite 121 beschrieben, hat sich das Unternehmen in drei Handlungsbereichen, nämlich „Gesellschaft & Mitarbeiter“, „Umwelt & Ressourcen“ und „Geschäftsethik & Menschenrechte“, Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Für das dreijährige LTI I wurde aus jedem Handlungsbereich ein Ziel gewählt. Als Maßstab für die Zielerreichung wurden jeweils Plan-Werte festgelegt. Die gewählten Ziele gelten für die LTI-Programme 2021 – 2023 und 2022 – 2024. Das Programm 2021 – 2023 kommt im Jahr 2024 zur Auszahlung.

Für den Handlungsbereich „Gesellschaft & Mitarbeiter“ wurde mit der Reduzierung der Lost Time Incident Rate ein Ziel aus dem Themenfeld „Gesundheit & Arbeitssicherheit“ gewählt. Aus dem Handlungsbereich „Umwelt & Ressourcen“ wurde aus dem Themenfeld „Ressourceneffizienz“ das Ziel der zusätzlichen Reduzierung von salzhaltigem Prozesswasser aus der Kaliproduktion in Deutschland festgelegt und aus dem Handlungsbereich „Geschäftsethik & Menschenrechte“ das Themenfeld „Nachhaltige Lieferketten“ mit zwei Unterzielen:

- 1 den „Anteil der kritischen Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S Gruppe anerkannt haben“ zu maximieren sowie
- 2 die „Abdeckung des Einkaufsvolumens durch den Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S Gruppe“ zu erhöhen.

Die drei Oberziele aus den drei Handlungsbereichen stehen gleichgewichtig nebeneinander.

I. GESELLSCHAFT & MITARBEITER: GESUNDHEIT & ARBEITSSICHERHEIT – LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)

Die sogenannte LTI-Rate misst Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit bezogen auf eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Diese Rate soll in einem Dreijahreszeitraum auf Basis des Startpunkts 2020 um drei Punkte reduziert werden, um eine 100 %-Zielerfüllung zu erreichen. Wird das Ziel über- oder untererfüllt, steigt bzw. fällt der Prozentsatz linear auf maximal 200 % bzw. minimal 0 %. **C.4**

**GESELLSCHAFT & MITARBEITER –
LOST TIME INCIDENT RATE (BIS 2024)****C.4**

Schematische Darstellung.

* International Council on Mining and Metals.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

LTI-Rate 7,7 = 100 % Zielerreichung

LTI-Rate 9,2 = 0 % Zielerreichung

LTI-Rate 6,2 = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)

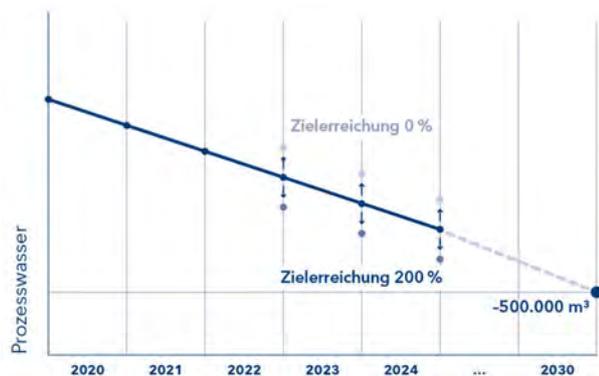
Der Vergleich des Zielwertes für die LTI-Rate (7,7) mit der tatsächlich erzielten LTI-Rate für das Geschäftsjahr 2023 (7,6) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 106,7 %.

II. UMWELT & RESSOURCEN: RESSOURCENEFFIZIENZ – REDUZIERUNG SALZHALTIGER PROZESSWASSER

Das Unternehmen hat sich in diesem Handlungsbereich das Ziel gesetzt, ab dem Jahr 2030 jährlich 500.000 m³ weniger salzhaltige Prozesswasser aus der Kaliproduktion in Deutschland zu generieren als im Vergleich zum Jahr 2017. Die Vergütung bemisst sich hierbei am Ratio „Kubikmeter pro Tonne Produkt“. Um eine 100 %-Zielerfüllung zu erreichen, muss entsprechend in einem Dreijahreszeitraum – unter der Annahme der Produktionsmenge von 2017 – eine Reduzierung von Prozesswasser um 115.385 m³ erreicht werden (Plan-Wert).

Wird das Ziel über- oder untererfüllt (Vergleich von Plan- und Ist-Wert), steigt bzw. fällt der Prozentsatz linear auf maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

UMWELT & RESSOURCEN – PROZESSWASSER (BIS 2024) C.5



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

- Prozesswasserreduzierung -115.385 m³ = 100 % Zielerreichung
- Prozesswasserreduzierung -57.692 m³ = 0 % Zielerreichung
- Prozesswasserreduzierung -173.078 m³ = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG REDUZIERUNG SALZHALTIGER PROZESSWASSER

Der Vergleich der tatsächlichen Prozesswasserreduzierung für das Geschäftsjahr 2023 (-56.802 m³) mit der Ziel-Prozesswasserreduzierung (-230.769 m³) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 0 %.

III. GESCHÄFTSETHIK & MENSCHENRECHTE: NACHHALTIGE LIEFERKETTEN – VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

K+S fordert faire und nachhaltige Geschäftspraktiken in den Lieferketten und hat entsprechende Erwartungen und Anforderungen im Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S Gruppe (Kodex) formuliert. Die Zielsetzung ist, dass bis zum Jahr 2025 100 % unserer „kritischen“ Lieferanten, das heißt Lieferanten mit einem hohen Nachhaltigkeitsrisiko, den Kodex anerkannt haben (Anerkennungsrate I). Ein weiteres Ziel ist, die Anerkennungsrate des Kodex bezogen auf unser Einkaufsvolumen (Anerkennungsrate II) bis zum Jahr 2025 auf mehr als 90 % zu steigern.

Die beiden Unterziele in dieser dritten Kategorie stehen gleichgewichtig nebeneinander.

Um eine 100 %-Zielerfüllung bei der Anerkennungsrate der kritischen Lieferanten zu erreichen, muss in einem Dreijahreszeitraum eine Steigerung der Anerkennungsrate um 33,3 Prozentpunkte erreicht werden (Plan-Wert). Wird das Ziel über- oder untererfüllt (Vergleich von Plan- und Ist-Wert), steigt bzw. fällt der Prozentsatz linear auf maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

GESCHÄFTSETHIK & MENSCHENRECHTE – NACHHALTIGE LIEFERKETTEN (BIS 2024) KRITISCHE LIEFERANTEN C.6



Schematische Darstellung.

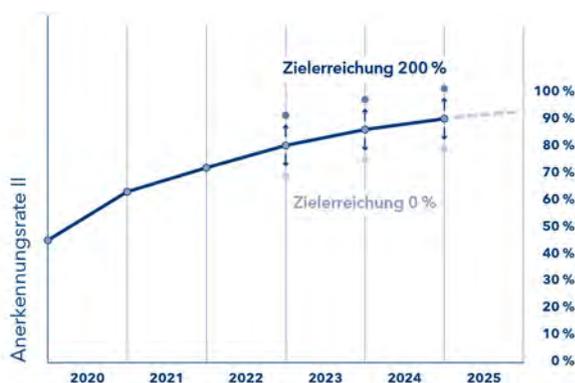
Beispielrechnung LTI I-Programm:

- Anerkennungsrate I 77,7 % = 100 % Zielerreichung
- Anerkennungsrate I 61,0 % = 0 % Zielerreichung
- Anerkennungsrate I 94,4 % = 200 % Zielerreichung

Um eine 100 %-Zielerfüllung bei der Abdeckung des Einkaufsvolumens zu erreichen, muss in einem Dreijahreszeitraum eine Steigerung der Anerkennungsrate, die in der nachfolgenden Grafik dargestellt wird, erreicht werden (Plan-Wert). Da die Erwartung besteht, dass am Anfang eine schnellere Anerkennungsrate erreicht werden kann als im fortgeschrittenen Stadium, hat die Kurve einen degressiven Verlauf. Wird das Ziel über- oder untererfüllt (Vergleich von Plan- und Ist-Wert), steigt bzw. fällt der Prozentsatz auf maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

GESCHÄFTSETHIK & MENSCHENRECHTE – NACHHALTIGE LIEFERKETTEN (BIS 2024) EINKAUFSVOLUMEN

C.7



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

Anerkennungsrate II 85,0 % = 100 % Zielerreichung

Anerkennungsrate II 73,6 % = 0 % Zielerreichung

Anerkennungsrate II 96,4 % = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG NACHHALTIGE LIEFERKETTEN – VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

Der Zielwert für die Anerkennungsrate I von 77,7 % im Vergleich zur tatsächlichen Anerkennungsrate I von 91,8 % resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 184,6 %.

Der Zielwert für die Anerkennungsrate II von 85,0 % im Vergleich zur tatsächlichen Anerkennungsrate II von 91,4 % resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 156,1 %.

Tabelle C.8 zeigt die sich aus den Nachhaltigkeits-KPIs im Geschäftsjahr ergebenden und einfließenden individuellen Auszahlungsbeträge für das LTI I (2021 – 2023).

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LTI I (2021 – 2023)

C.8

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Vorstands			
Dr. Burkhard Lohr ¹	427,5	92,3	394,6
Christina Daske ²	0,7	92,3	0,6
Dr. Christian H. Meyer	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands			
Holger Riemensperger	190,0	79,9	151,8

¹ Die Zielerreichung des LTI-Programms (2020 – 2022) wurde infolge einer Korrektur der Messwerte angepasst. Unter Berücksichtigung der Rückzahlung ergibt sich ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 373,2 Tsd. €.

² Übernahme der Restlaufzeiten der LTI-Ansprüche, die Frau Christina Daske aus ihren vorherigen Tätigkeiten erhalten hat. Die Berücksichtigung erfolgt zeitanteilig.

LONG TERM INCENTIVE I (LTI I) AB 2023 BIS 2027

Seit dem 1. Januar 2023 werden die bis 31. Dezember 2022 laufenden Nachhaltigkeitsziele für das LTI I durch drei neue Nachhaltigkeitsziele aus den Nachhaltigkeitsbereichen „Gesellschaft & Mitarbeiter“, „Umwelt & Ressourcen“ sowie „Geschäftsethik & Menschenrechte“ ersetzt.

I. GESELLSCHAFT & MITARBEITER: GESUNDHEIT & ARBEITSSICHERHEIT – LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)

Die Kennzahl Lost Time Incident Rate aus dem Bereich „Gesellschaft & Mitarbeiter“ misst die Zahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens 24 Stunden je eine Million geleisteter Arbeitsstunden und soll in einem Dreijahreszeitraum um drei Punkte reduziert werden. Im Falle eines tödlichen Arbeitsunfalls wird ein Malusfaktor von 1,0 Punkten aufgeschlagen, da Todesfälle in der Definition der LTI-Rate nicht berücksichtigt werden. **C.9**

LOST TIME INCIDENT RATE (BIS 2027) C.9



Schematische Darstellung.

II. UMWELT & RESSOURCEN: RESSOURCENEFFIZIENZ – SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN

Innerhalb des Bereichs „Umwelt & Ressourcen“ sollen die spezifischen CO₂-Emissionen ausgehend von einem Startwert von 271,6 kg pro Tonne im Ausgangsjahr 2020 auf einen Zielwert von 254,4 kg pro Tonne per 31. Dezember 2027 reduziert werden. Der LTI-Wert berechnet sich durch das Verhältnis der CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) aller kali- und steinsalzproduzierender Standorte in Kilogramm zur Primärproduktionsmenge der Standorte Bethune, Hattorf, Neuhoof-Ellers, Unterbreizbach, Wintershall und Zielitz. **C.10**

SENKUNG DER SPEZIFISCHEN CO₂-EMISSIONEN C.10

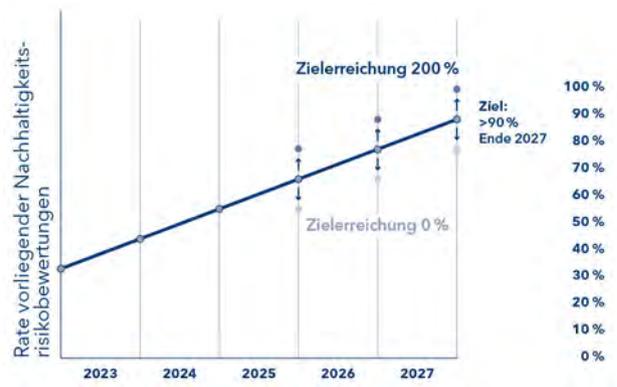


Schematische Darstellung.

III. GESCHÄFTSETHIK & MENSCHENRECHTE: NACHHALTIGE LIEFERKETTEN – NACHHALTIGKEITSRISIKOBEWERTUNGEN FÜR LIEFERANTEN AUS BESTIMMTEN LÄNDERN

Für den Bereich „Geschäftsethik & Menschenrechte“ soll bis 31. Dezember 2027 für mehr als 90 % der relevanten Lieferanten eine Nachhaltigkeitsrisikobewertung vorliegen. Darin einbezogen werden Lieferanten mit einem Jahresumsatz von mindestens 5.000 €, deren Sitz in einem Land ist, das einen relativen Wert von ≤ 75 % im Ranking des Sustainability Development Report hat. Inbegriffen sind konsolidierte und nicht konsolidierte K+S Gesellschaften, die über das SAP-System geführt werden. **C.11**

LIEFERKETTEN (BIS 2027) C.11



Schematische Darstellung.

Die drei Ziele aus den drei Handlungsbereichen stehen gleichgewichtig nebeneinander.

Die Auszahlung des LTI I erfolgt jeweils im April des dem Programmende folgenden Jahres. Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Eintritt in den Ruhestand erfolgt eine anteilige, abgezinsten Auszahlung aller laufenden Tranchen im April des darauf folgenden Jahres.

LONG TERM INCENTIVE II (LTI II)

Maßgeblich für das LTI II ist die Kursentwicklung der K+S Aktie im Vergleich zur Entwicklung des MDAX. Für die Berechnung wird beim MDAX der Performance Index herangezogen und die Vergleichbarkeit dazu sichergestellt. Entspricht die Kursentwicklung der K+S Aktie der Entwicklung des MDAX im Vergleichszeitraum, beträgt die Zielerreichung 100 %. Über- oder unterschreitet die Kursentwicklung der K+S Aktie die Entwicklung des MDAX, so steigt oder fällt der Prozentsatz der Zielerreichung linear im gleichen prozentualen Verhältnis. Die Zielerreichung kann maximal 200 % und minimal 0 % betragen. **C.12**

Die Auszahlung des LTI II erfolgt jeweils im April des dem Programmende folgenden Jahres. Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Eintritt in den Ruhestand erfolgt

eine anteilige, abgezinsten Auszahlung aller laufenden Tranchen im April des darauf folgenden Jahres.

ZIELERREICHUNG LONG TERM INCENTIVE II (2021–2023)

Der Zielwert der K+S Aktie für eine 100 %-Zielerreichung lag bei 6,95 €/Aktie. Der dieser Performanceermittlung zugrundeliegende Durchschnittskurs betrug 18,77 €/Aktie, was in einer Zielerreichung in Höhe von 200 % resultierte. Tabelle **C.13** zeigt die sich hieraus im Geschäftsjahr ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle **C.14** zeigt die den gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, sofern die Leistung am 31. Dezember bereits vollständig erbracht wurde. Die Vergütung gilt als gewährt, wenn die ihr zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung hat, die fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde.

LONG TERM INCENTIVE II-PROGRAMM

C.12

Vergleichszeitraum	Performancezeitraum		
2022	2023	2024	2025
MDAX 2022 ¹			MDAX 2025 ²
K+S Aktie 2022 ¹			K+S Aktie 2025 ²
	Programmbeginn		Programmende

¹ Durchschnitt des Börsenjahres; bildet den Vergleichswert.

² Durchschnitt des Börsenjahres 2025, Basis für Performance-Abgleich gegenüber 2022.

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LTI II (2021 – 2023)

C.13

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Vorstands			
Dr. Burkhard Lohr	427,5	200,0	855,0
Christina Daske ¹	0,7	200,0	1,4
Dr. Christian H. Meyer	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands			
Holger Riemensperger	190,0	200,0	380,0

¹ Übernahme der Restlaufzeiten der LTI-Ansprüche, die Frau Christina Daske als Leiterin Produktion erhalten hat. Die Berücksichtigung erfolgt zeitanteilig.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

C.14

Zum 31.12.2023 amtierende
Mitglieder des Vorstands

	Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012				Christina Daske Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023			
	2023		2022		2023 ¹		2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	849,0	35	825,0	25	47,2	70	–	–
Nebenleistungen	26,8	1	28,5	1	1,7	3	–	–
Summe	875,8	36	853,5	26	48,8	73	–	–
Einjährige variable Vergütung								
- STI (2023)	305,0	13	–	–	16,9	24	–	–
- STI (2022)	–	–	1.140,0	35	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung								
- LTI (2021–2023)	1.228,2 ²	51	–	–	2,0	3	–	–
- LTI (2020–2022)	–	–	1.292,3	39	–	–	–	–
Summe	1.533,2	64	2.432,3	74	18,9	27	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	2.409,0	100	3.285,8	100	67,8	100	–	–

Zum 31.12.2023 amtierende
Mitglieder des VorstandsIm Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene
Mitglieder des Vorstands

	Dr. Christian H. Meyer Finanzvorstand Im Vorstand seit 03/2023				Dr. Carin-Martina Tröltzsch Produktions- und Vertriebsvorstand Im Vorstand seit 02/2023				Holger Riemensperger Im Vorstand seit 04/2021			
	2023 ¹		2022		2023 ¹		2022		2023 ¹		2022 ⁴	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	541,0	71	–	–	486,8	71	–	–	137,5	9	550,0	42
Nebenleistungen	20,0	3	–	–	26,0	4	–	–	6,2	–	22,6	2
Summe	561,0	74	–	–	512,8	75	–	–	143,7	9	572,6	44
Einjährige variable Vergütung												
- STI (2023)	195,2	26	–	–	175,5	25	–	–	95,0	6	–	–
- STI (2022)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	760,0	56
Mehrjährige variable Vergütung												
- LTI (2021–2023)	–	–	–	–	–	–	–	–	531,8	34	–	–
- LTI (2020–2022)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	195,2	26	–	–	175,5	25	–	–	626,8	40	760,0	56
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–	805,6 ³	51	–	–
Gesamt	756,2	100	–	–	688,3	100	–	–	1.576,1	100	1.332,6	100

1 Zeiteinteilung.

2 Die Zielerreichung des LTI-Programms (2020 – 2022) wurde infolge einer Korrektur der Messwerte angepasst.

3 Das Mandat von Herrn Holger Riemensperger endete mit Wirkung zum 28.02.2023. In diesem Zuge wurden seine Ansprüche bis zum Beendigungszeitpunkt ausbezahlt. Die Zielerreichungsgrade des LTI-Programms 2022 – 2024 wurden basierend auf dem Planwert mit 67,9 % (LTI I) und 200 % (LTI II) abgerechnet. Da zu diesem Zeitpunkt die Zielerreichungsgrade des LTI-Programms 2023 – 2025 noch nicht feststanden, wurde eine Zielerreichung von 100 % vereinbart. Hieraus resultieren die folgenden Auszahlungen: LTI (2022 – 2024) in Höhe von 318,1 Tsd. € und LTI (2023 – 2025) in Höhe von 47,5 Tsd. €. Das Wettbewerbsverbot wurde auf ein Jahr verkürzt, dies entspricht einem Gegenwert von 440 Tsd. €.

4 Rückrechnung von Nebenleistungen aus dem Geschäftsjahr 2022.

MAXIMALVERGÜTUNG

Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für nach dem 8. Dezember 2020 geschlossene Dienstverträge wurde vom Aufsichtsrat für ein ordentliches Mitglied auf 3.500 Tsd. €, für den Finanzvorstand auf 4.200 Tsd. € und für einen Vorstandsvorsitzenden auf 5.250 Tsd. € festgelegt. Der Dienstvertrag für Herrn Dr. Burkhard Lohr wurde vor diesem Datum geschlossen. Die Nebenleistungen sind auf 75 Tsd. € begrenzt, für die Tantieme (STI) sowie langfristige variable Vergütungskomponenten (LTI I und LTI II) sind jeweils Höchstgrenzen in Form eines Cap festgelegt. Die Höchstgrenze der variablen Vergütungselemente (STI und LTI) liegt bei jeweils 200 % des Basisbetrags. Für das STI ist zudem der Performancefaktor auf maximal 1,2 begrenzt.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands, die Ertragslage der K+S Aktiengesellschaft sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre dar. **C.15**

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS**C.15**

	2023	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %								
Gewährte und geschuldete Vergütung für zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Vorstands												
Dr. Burkhard Lohr	2.409,0	3.285,8	-876,8	-27	910,7	38	1.085,6	84	38,0	3	25,9	2
Christina Daske	67,8	–	67,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Christian H. Meyer	756,2	–	756,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	688,3	–	688,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands												
Holger Riemensperger	1.576,1	1.332,6	243,5	18	242,4	22	–	–	–	–	–	–
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	82,7	78,1	4,6	6	-0,2	–	5,3	7	-0,4	–	3,5	5
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der K+S AG (in Mio. €)	-167,4	1.508,3	-1.675,7	–	355,9	31	1.755,8	–	-891,6	–	213,7	287
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ¹	712,4	2.422,9	-1.710,5	-71	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35	-195,9	-32

1 Fortgeführte Geschäftstätigkeit.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Die Pensionen der aktiven Vorstandsmitglieder bestimmen sich nach einem Bausteinssystem, d.h., für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit wird ein Pensionsbaustein gebildet.

Für nach dem 8. Dezember 2020 geschlossene Vorstandsverträge werden die Pensionsbausteine auf der Basis von 20 % der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds berechnet. Für vor diesem Datum geschlossene Verträge erfolgt die Berechnung auf der Basis von 40 % der Festvergütung. Der Betrag wird mittels versicherungsmathematischer Faktoren verrechnet; die Faktoren für die Bildung der Bausteine 2023 liegen bei den Vorständen je nach Alter zwischen 9,0 % und 20,5 %. Die Faktoren verringern sich mit zunehmendem Lebensalter. Die einzelnen in den jeweiligen Geschäftsjahren erworbenen Pensionsbausteine werden aufsummiert und bestimmen im Versorgungsfall die dem jeweiligen Vorstandsmitglied oder ggf. seinen Hinterbliebenen zustehende Versorgungsleistung. Die jährliche Gesamtpension aus diesem Bausteinssystem ist nach oben limitiert, um unangemessene Pensionen bei langjährigen Berufungen (> 15 Jahre) zu vermeiden. Die Obergrenze beträgt nach regulärer Überprüfung in 2022 für den Vorstandsvorsitzenden 360 Tsd. € und für die anderen Vorstandsmitglieder je 270 Tsd. €. Die Werte werden in einem Dreijahresrhythmus überprüft und ggf. angepasst. Rentenleistungen werden erst bei Auszahlung entsprechend der Veränderung des „Verbraucherpreisindex für Deutschland“ angepasst. Für Pensionsverträge gelten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit von Pensionsansprüchen.

Für Versorgungsansprüche, die nicht durch den Pensionsversicherungsverein abgesichert sind, schließt die Gesellschaft Rückdeckungsversicherungen für die betreffenden Vorstandsmitglieder ab, die für den Insolvenzfall an sie verpfändet sind.

Endet ein Vorstandsmandat vor dem Erreichen des 60. Lebensjahres, beginnt die Alterspension nach Vollendung des 65. Lebensjahres, es sei denn, es handelt sich um einen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsfall oder um eine Hinterbliebenenpension im Todesfall. Bei einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds vor Erreichen des Pensionsalters erhält dieses eine Invalidenrente in Höhe der bis zum Eintritt der Invalidität gebildeten Rentenbausteine. Tritt die Invalidität vor Erreichen des 55. Lebensjahres ein, werden Bausteine auf Basis eines Mindestwerts für die Jahre fiktiv gebildet, die bis zum 55. Lebensjahr fehlen. Im Falle des Todes eines aktiven oder ehemaligen Vorstandsmitglieds erhalten der hinterbliebene Ehegatte 60 %, jede Vollwaise 30 % und jede Halbwaise 15 % der Versorgungsleistung. Die Höchstgrenze für die Hinterbliebenenleistung kann 100 % der Versorgungsleistung nicht überschreiten – in diesem Fall wird sie verhältnismäßig gekürzt. Scheidet ein Vorstandsmitglied ab dem vollendeten 60. Lebensjahr aus, können die Ansprüche gemäß der Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt bereits geltend gemacht werden.

Für die Mitglieder des Vorstands wurden im Jahr 2023 die in **C.16** dargestellten Beträge den Pensionsrückstellungen zugeführt.

Der von den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2023 jeweils erdiente Pensionsbaustein führt zu Pensionsaufwand, der versicherungsmathematisch berechnet wird.

PENSIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER¹

C.16

in Tsd. €		Alter	Barwert zum 01.01.	Pensionsaufwand (Service Cost) ²	Barwert zum 31.12.	
Zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Vorstands						
	Dr. Burkhard Lohr	2023	60	6.422,0	– ³	7.583,0
	Christina Daske	2023	38	–	4,6	57,0
	Dr. Christian H. Meyer	2023	52	–	193,7	267,5
	Dr. Carin-Martina Tröltzsch	2023	55	–	179,2	222,7
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands						
	Holger Riemensperger	2023	53	416,1	58,7	549,0

1 Angaben nach IFRS.

2 Entspricht dem nach IFRS zu bilanzierenden Wert ohne Zinsaufwand und stellt keinen Zufluss dar.

3 Entfällt mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

BEENDIGUNG VON VORSTANDSVERTRÄGEN

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Beendigung in der Regel eine **Abfindung in Höhe des 1,5-Fachen der fixen Vergütung**, maximal aber in Höhe der Gesamtbezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Für den Fall der vorzeitigen Auflösung eines Dienstvertrags infolge eines Übernahmefalls („**Change of Control**“) erfolgt die Auszahlung der bis zum Ende der ursprünglichen Bestelldauer noch ausstehenden fixen und variablen Vergütung zuzüglich einer Ausgleichszahlung, sofern kein Grund vorliegt, der eine fristlose Beendigung des Vertrags des Betroffenen rechtfertigt. Der Short Term Incentive (STI) bemisst sich nach dem Durchschnitt der vorausgegangenen zwei Jahre. Der LTI wird anteilig auf Basis der jeweils maßgeblichen Hochschätzung bzw. Planung berechnet. Die Ausgleichszahlung beträgt das 1,5-Fache des Jahresfixums. Darüber hinaus besteht eine Obergrenze für Abfindungen, wonach Ansprüche aus der „Change of Control“-Klausel bestehender Dienstverträge den Wert von drei Jahresvergütungen nicht überschreiten können. Diese Regelung wurde dahingehend geändert, dass für nach dem 8. Dezember 2020 geschlossene Dienstverträge der Wert von **zwei Jahresvergütungen** die Obergrenze bildet. Für die Berechnung dieser Obergrenze wird auf die Gesamtvergütung des dem Ausscheiden unmittelbar vorangehenden Geschäftsjahres abgestellt. Die Vorstandsmitglieder haben bei einem „Change of Control“-Fall kein Sonderkündigungsrecht.

Für die Dauer des Dienstvertrags und der darauf folgenden zwei Jahre nach dessen Beendigung verpflichtet sich das Vorstandsmitglied, ohne Zustimmung von K+S in keiner Weise für ein Konkurrenzunternehmen von K+S oder ein mit diesem verbundenes Unternehmen tätig zu werden oder sich mittelbar oder unmittelbar an einem solchen zu beteiligen oder Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung auf den Arbeitsgebieten von K+S zu machen. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt nicht für untergeordnete Tätigkeiten für ein Wettbewerbsunternehmen ohne Bezug zur vorherigen Vorstandsposition. Das **nachvertragliche Wettbewerbsverbot** wird vergütet, Einkünfte aus selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit werden angerechnet. K+S kann vor Vertragsablauf mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten auf das Wettbewerbsverbot verzichten.

CLAWBACK-KLAUSEL

Die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder enthalten sogenannte Clawback-Klauseln. Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes gegen gesetzliche Pflichten oder solche Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder aus dem Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds ergeben, hat die Gesellschaft ein Rückforderungs- bzw. Einbehaltungsrecht in Bezug auf alle LTI-Tranchen (LTI I und LTI II), die zum Zeitpunkt des Verstoßes laufen. Im Geschäftsjahr 2023 wurde nicht von der Clawback-Möglichkeit Gebrauch gemacht.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINE

Die „**Share Ownership Guideline**“ wurde zum 1. Januar 2023 implementiert und in alle Vorstandsverträge übernommen. Diese verpflichtet Mitglieder des Vorstands, ein Volumen von 100 % ihrer jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge (brutto) bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt in K+S Aktien zu investieren. Die Aufbauphase beträgt drei Jahre unter der Voraussetzung, dass in mindestens zwei Jahren mindestens 100 % der STI-Zielvergütungsbeträge gezahlt wurden. Andernfalls verlängert sich die Aufbauphase um jeweils ein Jahr. Das Vorstandsmitglied hat erstmals zum Ende der Aufbauphase und anschließend anhand von jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres lautenden Depotauszügen seines bei einem Kreditinstitut bestehenden Depotkontos bis zum 31. Januar des Folgejahres nachzuweisen, dass es zum Ende eines jeden Jahres Aktien im Volumen von 100 % der jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt in K+S Aktien gehalten hat. Die Aktienhalteverpflichtung und die Nachweispflicht bestehen für zwei Jahre nach dem Ausscheiden. Bereits vorhandene Bestände an K+S Aktien werden angerechnet. Bei Verstoß gegen die „Share Ownership Guideline“ ist ein ordentliches Vorstandsmitglied zu einer Vertragsstrafe von 100 Tsd. € (Vorstandsvorsitzender 150 Tsd. €) verpflichtet.

SONSTIGES

Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat eine Altersgrenze eingeführt, die auf das 65. Lebensjahr festgelegt wurde.

Im Berichtsjahr wurden den Vorstandsmitgliedern Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit weder zugesagt noch gewährt – dies beinhaltet auch keine Ausgabe von Darlehen. Über die genannten Dienstverträge hinaus gibt es keine vertraglichen Beziehungen der Gesellschaft oder ihrer Konzerngesellschaften mit Mitgliedern des Vorstands oder diesen nahestehenden Personen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG AN FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft und Herr Holger Riemensperger haben sich einvernehmlich auf eine Trennung verständigt, da Herr Riemensperger eine neue Herausforderung in einem anderen Unternehmen übernehmen wollte. Zwischen Herrn Riemensperger und der K+S Aktiengesellschaft wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Sein Mandat als Mitglied des Vorstands endete zum 28. Februar 2023. Eine Abfindung wurde nicht vereinbart. Das Wettbewerbsverbot wurde auf ein Jahr verkürzt, dies entspricht einem Gegenwert von 440 Tsd. €.

Die nachfolgende Tabelle **C.17** zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sofern nicht anders angegeben, handelt es sich um Pensionszahlungen. Hierbei wurden in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 5 AktG personenbezogene Angaben derjenigen Vorstandsmitglieder unterlassen, deren letzte Organtätigkeit bei der K+S Aktiengesellschaft vor dem Geschäftsjahr 2014 endete.

IM GESCHÄFTSJAHR 2023 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

C.17

	in Tsd. €	in %
Dr. Thomas Nöcker Mitglied des Vorstands bis 08/2018	290,6	100
Norbert Steiner Vorstandsvorsitzender bis 05/2017	382,3	100
Gerd Grimmig Mitglied des Vorstands bis 09/2014 Mitglied des Aufsichtsrats bis 05/2023	251,9	100
Dr. Ralf Bethke Vorstandsvorsitzender bis 06/2007 Aufsichtsratsvorsitzender bis 05/2017	315,0	100
	in Tsd. USD	in %
Mark Roberts ¹ Mitglied des Vorstands bis 04/2021	101,6	100

¹ Die vertraglichen Pensionsansprüche von Herrn Mark Roberts sind in USD vereinbart.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die vergleichende Darstellung in **C.18** stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands, die Ertragslage der K+S Aktiengesellschaft sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre dar.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

C.18

	2023	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %								
Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands												
Holger Riemensperger (bis 02/2023)	1.576,1	1.332,6	243,5	18	–	–	–	–	–	–	–	–
Thorsten Boeckers (bis 02/2022)	–	5.661,3	-5.661,3	-100	5.661,3	–	–	–	–	–	–	–
Mark Roberts (bis 04/2021) ¹	93,9	–	93,9	100	-3.600,4	-100	3.600,4	–	–	–	–	–
Dr. Thomas Nöcker (bis 08/2018)	290,6	291,2	-0,6	–	6,1	2	-233,3	-45	-110,7	-18	420,6	202
Norbert Steiner (bis 05/2017)	382,3	354,6	27,7	8	8,9	3	-10,6	-3	-4,8	-1	6,7	2
Gerd Grimmig (bis 09/2014)	251,9	232,3	19,6	8	7,0	3	1,1	–	3,1	1	-20,8	-9
Dr. Ralf Bethke (bis 06/2007)	315,0	287,2	27,8	10	8,6	3	1,4	1	3,9	1	5,0	2
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	82,7	78,1	4,6	6	-0,2	–	5,3	7	-0,4	–	3,5	5
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der K+S AG (in Mio. €)	-167,4	1.508,3	-1.675,7	–	355,9	31	1.755,8	–	-891,6	–	213,7	287
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	712,4	2.422,9	-1.710,5	-71	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35	-195,9	-32

1 Die Pensionszusagen an Herrn Mark Roberts sind in USD. Die Umrechnung erfolgte zum USD/EUR-Durchschnittskurs des Jahres 2023.

2 Fortgeführte Geschäftstätigkeit.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Regelungen des in § 12 der Satzung der K+S Aktiengesellschaft verankerten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat wurden von der Hauptversammlung am 10. Mai 2023 beschlossen und im Geschäftsjahr 2023 vollständig angewandt.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR UND VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Ein ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche fixe Vergütung von 85 Tsd. €. Ein Vorsitzender erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-Fache dieser Vergütung.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine weitere jährliche Vergütung von 20 Tsd. €. Die Mitgliedschaft im Personalausschuss wird mit 5 Tsd. € vergütet. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten eine jährliche Vergütung von 2,5 Tsd. €, sofern im Geschäftsjahr mindestens zwei Sitzungen stattgefunden haben. Die Mitgliedschaft im Strategieausschuss wird mit 15 Tsd. € vergütet. Die Mitglieder des ESG-Ausschusses erhalten eine jährliche Vergütung von 5 Tsd. €. Ein Mitglied eines durch den Aufsichtsrat errichteten Sonderausschusses erhält als Vergütung für seine Teilnahme an einer Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 Tsd. € pro Sitzung. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse erhalten jeweils das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-Fache dieser Vergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sowohl Anspruch auf Ersatz der zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen Auslagen als auch auf Ersatz der von ihnen aufgrund ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit zu entrichtenden Umsatzsteuer, sofern relevant.

Im Berichtszeitraum hat sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der K+S Minerals and Agriculture GmbH geändert. Zum 11. Juni 2023 sind Frau Jella Benner-Heinacher und Herr Gerd Grimmig aus dem Aufsichtsrat der Konzerntochter ausgeschieden. Seit dem 12. Juni 2023 sind Philip Freiherr von dem Bussche, Herr Thomas Kölbl, Frau Christiane Hölz und Frau Christine Wolff weitere Mitglieder im Aufsichtsrat der Konzerntochter. Philip Freiherr von dem Bussche hat sein Mandat zum Ablauf des 10. August 2023 aus gesundheitlichen Gründen niedergelegt.

Für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Konzerntochter K+S Minerals and Agriculture GmbH erhält ein ordentliches Mitglied eine jährliche Vergütung in Höhe von 5 Tsd. €. Ein Vorsitzender erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-Fache dieser Vergütung. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder Sitzungsgeld in Höhe von 400 € pro Sitzung.

Für beide Aufsichtsratsgremien gilt, dass ein Mitglied, welches dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse nur für einen Teil des Jahres angehört hat, für jeden angefangenen Monat seiner Mitgliedschaft ein Zwölftel der jeweiligen Jahresvergütung erhält.

Die Aufsichtsratsvergütung wird am Ende des ersten auf den Abschluss des Geschäftsjahres folgenden Monats ausgezahlt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgenden Tabellen **c.19** und **c.20** zeigen die den gegenwärtigen und im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, sofern die zugrunde liegende Leistung zum 31. Dezember bereits vollständig erbracht wurde.

Die Aufwandsentschädigungen das Jahr 2023 betreffend betragen aufgrund des höheren Anteils von Präsenzsitzungen 27,6 Tsd. € (2022: 21,2 Tsd. €). Darüber hinaus wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder Vorteile gewährt.

Über die Aufsichtsratsvergütung hinaus erhalten die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer der K+S Gruppe sind, Entgeltleistungen, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Aufsichtsrat stehen.

Ein Familienangehöriger eines Aufsichtsratsmitglieds ist im Angestelltenverhältnis bei der K+S Gruppe beschäftigt. Die Vergütung erfolgt in Übereinstimmung mit den internen Vergütungsrichtlinien der K+S Gruppe und entspricht der üblichen Vergütung von Personen in vergleichbarer Position.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

C.19

	Gesamtvergütung		Fixe Vergütung		Prüfungsausschuss		Personalausschuss	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Andreas Kreimeyer	248,3	100	170,0	68	20,0	8	10,0	4
Ralf Becker	177,7	100	127,5	73	20,0	12	5,0	3
Thomas Kölbl	157,8	100	113,3	70	40,0	25		
Petra Adolph	114,4	100	85,0	74	20,0	17		
André Bahn	104,4	100	85,0	81				
Prof. Dr. Elke Eller	105,4	100	85,0	81			5,0	5
Lars Halbleib	109,4	100	85,0	78	20,0	18		
Markus Heldt	100,3	100	85,0	85				
Christiane Hölz (seit 10.05.2023)	79,8	100	56,7	71	13,3	17		
Michael Knackmuß	94,4	100	85,0	90			5,0	5
Gerd Kübler	85,0	100	85,0	100				
Dr. Rainier van Roessel	94,4	100	85,0	90				
Peter Trotha	98,4	100	85,0	86				
Brigitte Weitz	88,9	100	85,0	96				
Christine Wolff (seit 10.05.2023)	62,8	100	56,7	90				
Summe	1.721,5		1.374,2		133,3		25,0	

	Nominierungsausschuss		Strategieausschuss		ESG-Ausschuss		Sonderausschuss		Vergütungen von Tochterunternehmen	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2023 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dr. Andreas Kreimeyer	5,0	2	30,0	12					13,3	5
Ralf Becker			15,0	9			4,0	2	6,2	4
Thomas Kölbl									4,4	3
Petra Adolph					5,0	4			4,4	4
André Bahn			15,0	14					4,4	4
Prof. Dr. Elke Eller							8,0	8	7,4	8
Lars Halbleib									4,4	4
Markus Heldt			3,8	4	4,2	4			7,4	7
Christiane Hölz (seit 10.05.2023)					5,4	7			4,4	6
Michael Knackmuß									4,4	5
Gerd Kübler									-	-
Dr. Rainier van Roessel	2,5	3							6,9	7
Peter Trotha					5,0	5	4,0	4	4,4	5
Brigitte Weitz									3,9	4
Christine Wolff (seit 10.05.2023)	1,7	3							4,4	7
Summe	9,2		63,8		19,6		16,0		80,5	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG AN FRÜHERE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

C.20

	Gesamtvergütung		Fixe Vergütung		Prüfungsausschuss		Personalausschuss			
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %		
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats										
Jella Benner-Heinacher (bis 10.05.2023)	55,4	100	35,4	64	8,3	15				
Philip Freiherr von dem Bussche (bis 10.08.2023)	69,6	100	56,7	81						
Gerd Grimmig (bis 10.05.2023)	39,9	100	35,4	89						
Summe	164,9		127,5		8,3					
	Nominierungsausschuss		Strategieausschuss		ESG-Ausschuss		Sonderausschuss		Vergütungen von Tochterunternehmen	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats										
Jella Benner-Heinacher (bis 10.05.2023)					4,2	8	4,0	8	3,5	6
Philip Freiherr von dem Bussche (bis 10.08.2023)	1,7	2	10,0	15					1,3	2
Gerd Grimmig (bis 10.05.2023)	1,0	3							3,5	9
Summe	2,7		10,0		4,2		4,0		8,2	

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats, die Ertragslage der K+S Aktiengesellschaft sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre dar. **C.21**

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

C.21

	2023	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %								
Gewährte und geschuldete Vergütung der zum 31.12.2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Andreas Kreimeyer	248,3	208,3	40,0	19	10,0	5	-75,0	-27	51,8	23	-26,8	-11
Ralf Becker	177,7	137,5	40,2	29	–	–	-67,5	-33	47,5	30	-2,6	-2
Thomas Kölbl	157,8	105,0	52,8	50	–	–	-39,3	-27	26,0	22	-12,0	-9
Petra Adolph	114,4	87,1	27,3	31	2,1	2	-43,5	-34	25,3	25	25,1	32
André Bahn	104,4	80,0	24,4	31	–	–	-45,0	-36	41,3	49	14,8	21
Prof. Dr. Elke Eller	105,4	76,9	28,5	37	4,8	7	-48,2	-40	23,8	25	23,3	32
Lars Halbleib (seit 12.08.2022)	109,4	35,4	74,0	209	35,4	–	–	–	–	–	–	–
Markus Heldt	100,3	74,0	26,3	36	28,6	63	45,4	–	–	–	–	–
Christiane Hölz (seit 10.05.2023)	79,8	–	79,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Michael Knackmuß	94,4	70,0	24,4	35	–	–	-51,8	-43	26,0	27	-13,8	-13
Gerd Kübler	85,0	65,0	20,0	31	–	–	-44,8	-41	26,0	31	-12,0	-13
Dr. Rainier van Roessel	94,4	73,4	21,0	29	6,3	9	3,5	6	6,0	10	57,6	–
Peter Trotha	98,4	67,1	31,3	47	40,0	148	27,1	–	–	–	–	–
Brigitte Weitz	88,9	65,0	23,9	37	–	–	19,6	43	45,4	–	–	–
Christine Wolff (seit 10.05.2023)	62,8	–	62,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats												
Jella Benner- Heinacher (bis 10.05.2023)	55,4	97,7	-42,3	-43	8,1	9	-41,2	-31	17,0	15	-15,1	-12
Philip Freiherr von dem Bussche (bis 10.08.2023)	69,6	82,5	-12,9	-16	–	–	-43,3	-34	30,8	32	-18,5	-16
Gerd Grimmig (bis 10.05.2023)	39,9	74,9	-35,0	-47	–	–	-35,7	-32	26,0	31	14,8	21
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	82,7	78,1	4,6	6	-0,2	–	5,3	7	-0,4	–	3,5	5
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der K+S AG (in Mio. €)	-167,4	1.508,3	-1.675,7	–	355,9	31	1.755,8	–	-891,6	–	213,7	287
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ¹	712,4	2.422,9	-1.710,5	-71	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35	-195,9	-32

1 Fortgeführte Geschäftstätigkeit.

ALTERSGRENZE UND ANZAHL VON WAHLPERIODEN

Kandidaten für den Aufsichtsrat dürfen bei Wahl nicht älter als 70 sein. Darüber hinaus dürfen Mitglieder des Aufsichtsrats für maximal drei Wahlperioden im Amt sein. Die gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung bleiben hiervon unberührt.

ANWESENHEITEN ZU SITZUNGEN

In der Tabelle **C.22** wird in individualisierter Form die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder bei Gremiums- und Ausschusssitzungen 2023 dargestellt.

SITZUNGSTEILNAHME DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER K+S AKTIENGESELLSCHAFT IM GESCHÄFTSJAHR 2023**C.22**

Aufsichtsräte	Sitzungen inkl. Ausschusssitzungen	Plenumsitzungen Gesamt	Plenumsitzungen Teilnahme	Ausschusssitzungen Gesamt	Ausschusssitzungen Teilnahme	Teilnahme Gesamt
Dr. Andreas Kreimeyer	27	8	8	19	18	96 %
Ralf Becker	29	8	8	21	20	97 %
Thomas Kölbl	16	8	7	8	8	94 %
Petra Adolph	19	8	8	11	11	100 %
André Bahn	12	8	8	4	4	100 %
Jella Benner-Heinacher (bis 10.05.2023)	12	4	4	8	8	100 %
Philip Freiherr von dem Bussche (bis 10.08.2023)	7	5	3	2	2	71 %
Prof. Dr. Elke Eller	17	8	8	9	9	100 %
Gerd Grimmig (bis 10.05.2023)	5	4	3	1	1	80 %
Lars Halbleib	16	8	8	8	8	100 %
Markus Heldt	11	8	7	3	2	82 %
Christiane Hölz (seit 10.05.2023)	11	4	4	7	7	100 %
Michael Knackmuß	13	8	6	5	5	85 %
Gerd Kübler	8	8	8	–	–	100 %
Dr. Rainier van Roessel	10	8	7	2	2	90 %
Peter Trotha	15	8	6	7	6	80 %
Brigitte Weitz	8	8	7	–	–	88 %
Christine Wolff (seit 10.05.2023)	5	4	4	1	1	100 %
Summe	241	125	91 %	116	97 %	92 %

PRÜFVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2023

An die K+S Aktiengesellschaft, Kassel

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der K+S Aktiengesellschaft, Kassel, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken

berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 AKTG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der K+S Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der

Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 12. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Conrad
Wirtschaftsprüfer

Thorsten Neumann
Wirtschaftsprüfer