

VERGÜTUNGSBERICHT

C

221 Vergütungsbericht

- 222 Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden zum Vergütungsbericht
- 223 Rückblick
- 223 Vergütung des Vorstands
- 238 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 2024 vorlegen zu können. Der Aufsichtsrat hat sich intensiv mit den Rückmeldungen der Hauptversammlung und Anregungen aus Gesprächen mit Investoren auseinandergesetzt und im Vorfeld der Hauptversammlungen 2023 und 2024 folgende Verbesserungen vorgenommen:

- + Einführung einer „Share Ownership Guideline“
- + Höhere Messbarkeit und Transparenz des Performancefaktors im STI (Veröffentlichung konkreter Vorstandsziele und Kriterien sowie einzelne Werte für die Zielerreichung der Leistungsparameter)
- + Anpassung der Multiplikatoren für die Vergütung einzelner Vorstandsmitglieder gegenüber einem ordentlichen Vorstandsmitglied zur differenzierten Festlegung der fixen und variablen Vergütung je nach Verantwortungsbereich, Komplexität der Aufgaben und/oder Erfahrung des zuständigen Vorstandsmitglieds
- + Beendigung von Vorstandsverträgen: Im Falle eines Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied in der Regel Abfindung in Höhe des 1,5-Fachen des Festgehalts, Kontrollwechsel: zwei statt drei Jahresvergütungen als Obergrenze

Obwohl das aktuelle Vergütungssystem eine Zustimmung von mehr als 90 % von der Hauptversammlung 2024 erhalten hat, erhielt der Vergütungsbericht 2023 aufgrund der rückwärts gerichteten Betrachtung eine Zustimmung von lediglich 49 % durch die Hauptversammlung. Wir haben auch dies in den intensiven Dialog mit Investoren einfließen lassen.

Wir sind uns bewusst, dass wir mit dem derzeitigen Vergütungssystem dem Deutschen Corporate Governance Kodex nicht vollständig entsprechen. Eine Anpassung halten wir aber deshalb für nicht geboten, weil wir nicht in bestehende Vorstandsverträge eingreifen wollen. Der Aufsichtsrat verfolgt jedoch das Ziel, das Vergütungssystem weiterzuentwickeln und DCGK-konform auszugestalten. Da in 2026 ein Großteil der aktuellen Vorstandsmandate ausläuft, soll ein weiterentwickeltes Vergütungssystem der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung gestellt werden und in die neuen Vorstandsverträge einfließen.

Im Namen von Aufsichtsrat und Vorstand möchte ich unseren Aktionären für ihr Feedback und ihr Engagement danken. Wir werden den intensiven Dialog auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen.

Für den Aufsichtsrat
Dr. Andreas Kreimeyer
Vorsitzender des Aufsichtsrats

*Dr.
Andreas Kreimeyer*

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 2024 individuell dargestellt. 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

Im Berichtsjahr haben sich keine Änderungen im Vorstand ergeben. Der Aufsichtsrat hat Herrn Dr. Jens Christian Keuthen zum 1. Februar 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Er wird Herrn Dr. Christian H. Meyer ab 1. Juni 2025 als Finanzvorstand nachfolgen. Dr. Meyer übernimmt ab diesem Zeitpunkt den Vorstandsvorsitz.

Im Aufsichtsrat gab es bis zum Berichtstag folgende Änderungen: Herr Carl-Albrecht Bartmer wurde zum 23. Januar 2024 durch gerichtliche Bestellung zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Der Beschluss des Amtsgerichts wurde K+S am 29. Januar 2024 zugestellt. Am 14. Mai 2024 wurde Herr Carl-Albrecht Bartmer von der ordentlichen Hauptversammlung zum Aufsichtsratsmitglied der Anteilseignervertreter gewählt.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vorstandsvergütungssystem der K+S Aktiengesellschaft trägt zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie bei und leistet damit 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 einen Performancefaktor, der als Multiplikator auf den STI wirkt und sich am Erreichen von vereinbarten, konkreten 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 ein Vergleich des Vergütungsniveaus zu Unternehmen des deutschen Aktienindex MDAX und vergleichbaren Unternehmen aus Deutschland.

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 kurz- und langfristigen 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 damit rund 40 %, der Anteil der Festvergütung beträgt rund 60 %.

In den Vorstandsverträgen aller Vorstandsmitglieder sind **Clawback-Klauseln** (Rückzahlungs- und Einbehaltsregelungen) enthalten, die auf Seite 235 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 unterjährigen 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- bis 1,7-Fache, der Finanzvorstand sowie der Produktions- und Vertriebsvorstand das bis zu 1,2-Fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds. Die Höhe des Vergütungsfaktors basiert auf der Komplexität des Verantwortungsbereichs sowie der Erfahrung des Vorstandsmitglieds.

ZIELVERGÜTUNG 2024

C.1

Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands						
	Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012			Christina Daske Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	962,2	37	59	566,0	37	59
Einjährige variable Vergütung						
- STI (2024)	663,0	25	41	390,0	25	41
Jahresvergütung	1.625,2		100	956,0		100
Mehrjährige variable Vergütung						
- LTI (2024 – 2026)	1.003,0	38		590,0	38	
Zielvergütung 2024	2.628,2	100		1.546,0	100	

Zum 31.12.2024 amtierende 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		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	679,2	37	59	679,2	37	59
Einjährige variable Vergütung						
- STI (2024)	468,0	25	41	468,0	25	41
Jahresvergütung	1.147,2		100	1.147,2		100
Mehrjährige variable Vergütung						
- LTI (2024 – 2026)	708,0	38		708,0	38	
Zielvergütung 2024	1.855,2	100		1.855,2	100	

ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile umfassen folgende Komponenten: Das sogenannte Short Term Incentive (STI), das aus zwei Komponenten besteht, bezieht sich auf das laufende Geschäftsjahr und bildet – mit rund 40 % – den kleineren Teil der variablen Vergütung. Es bemisst sich einerseits am Erreichen des Plan-EBITDA der K+S Gruppe. Auf das Short Term Incentive wirkt zudem ein Performancefaktor, der auf der Erreichung von konkreten Zielen basiert, die der Aufsichtsrat mit allen Vorstandsmitgliedern vereinbart. Die für das Jahr 2024 vereinbarten Ziele, die Kriterien für die Zielerfüllung sowie die Zielerreichungen für die Vorstandsmitglieder sind in Tabelle **C.2** dargestellt. Unterschiedliche Bezugsgrößen je nach Verantwortungsbereich, Komplexität der Aufgaben und/oder Erfahrung des zuständigen Vorstandsmitglieds stellen beim STI eine individualisierte Incentivierung sicher. Den wesentlicheren Teil – mit rund 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) bemisst sich an der Aktienkursperformance. Die Laufzeit beträgt bei beiden Komponenten drei Jahre. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,7-Fache, der Finanzvorstand und der Produktions- und Vertriebsvorstand 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 den zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen 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 allen Vorstandsmitgliedern eine Zielvereinbarung. Die für das Geschäftsjahr 2024 wesentlichen Ziele finden sich in Tabelle **C.2**. Nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres wird vom Aufsichtsrat ein Performancefaktor für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dieser wirkt als Multiplikator auf den STI. Der Performancefaktor liegt zwischen 0,8 und 1,2. Bei unterjährigen 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 2024 mit dem tatsächlich im Geschäftsjahr 2024 erzielten Ist-EBITDA (557,7¹ Mio. €) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 75,8 %. Aus der in Tabelle **C.2** dargestellten Zielerreichung ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 ein Performancefaktor von 1,15, den der Aufsichtsrat entsprechend beschlossen hat.

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

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Geschäftstätigkeit.

ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG STI 2024

C.2

Zielsetzung	Beschreibung	Ziel nicht erfüllt	Ziel erfüllt	Ziel übererfüllt	Ziel-erreichung
Einhaltung des genehmigten Budgets des Projekts Werra 2060	Der Aufsichtsrat hat für das Projekt Werra 2060 ein definiertes Budget genehmigt. Relevant für die Zielerreichung ist die Höhe des Projektbudgets.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2024 über dem definierten Budget.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2024 im Rahmen des definierten Budgets.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2024 unter dem definierten Budget.	übererfüllt
Maßnahmen Sicherheitskulturanalyse umsetzen	Für das Jahr 2024 wurden vier Maßnahmen definiert, die bis zum 31.12.2024 umgesetzt werden sollen.	50 % der Maßnahmen sind zum 31.12.2024 vollständig umgesetzt.	75 % der Maßnahmen sind zum 31.12.2024 vollständig umgesetzt.	100 % der Maßnahmen sind zum 31.12.2024 vollständig umgesetzt.	übererfüllt
Ergebnisse und Handlungsempfehlung aus einem Projekt zur Portfoliooptimierung an den Aufsichtsrat	Der Vorstand stellt dem Aufsichtsrat die Ergebnisse und eine Handlungsempfehlung für das Projekt zur Portfoliooptimierung gemäß des Projektsopes vor.	Das identifizierte Potenzial liegt unter der definierten Höhe.	Das identifizierte Potenzial liegt im Rahmen der definierten Höhe.	Das identifizierte Potenzial liegt über der definierten Höhe.	übererfüllt
Zukunftsfähige Aufstellung der K+S	Eine Pulsumfrage unter Aufsichtsratsmitgliedern und des Executive Levels zeigt die Einschätzung der zukunfts-fähigen Aufstellung der K+S.	<75 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	90 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	>90 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	erfüllt

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG STI (2024)

C.3

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Faktor	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands				
Dr. Burkhard Lohr	663,0	75,8	1,15	577,9
Christina Daske	390,0	75,8	1,15	340,0
Dr. Christian H. Meyer	468,0	75,8	1,15	408,0
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	468,0	75,8	1,15	408,0

LONG TERM INCENTIVE I (LTI I) BIS 2024²

K+S bekennt sich klar zum Thema Nachhaltigkeit. Daher gibt es nachhaltigkeitsbezogene Komponenten in der Vergütung des Gesamtvorstandes sowie aller LTI-berechtigten Arbeitnehmer, die zusammen 50 % des Long Term Incentives ausmachen.

Wie in der Nachhaltigkeitserklärung/Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung ab Seite 86 beschrieben, hat sich das Unternehmen in drei Handlungsbereichen, „Soziales“, „Umwelt & Ressourcen“ sowie „Governance“, Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Diese wurden im Rahmen der nach ESRS durchgeführten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Für das dreijährige LTI I wurden aus jedem Handlungsbereich spezifische Ziele definiert, wobei als Maßstab für die Zielerreichung Plan-Werte festgelegt wurden. Die gewählten Ziele gelten für das LTI Programm 2022 – 2024, dessen letzte Tranche im Jahr 2025 zur Auszahlung kommt.

- 👁 Nachhaltigkeitsklärung/Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, Allgemeine Informationen, 1.8 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme

Für den Handlungsbereich „Soziales“ wurde mit der Reduzierung der Lost Time Incident Rate ein Ziel aus dem Themenfeld „Mitarbeiter (S1)“ gewählt. Aus dem Handlungsbereich „Umwelt & Ressourcen“ wurde aus dem Themenfeld „Klimawandel (E1)“ das Ziel der zusätzlichen Reduzierung von salzhaltigem Prozesswasser aus der Kaliproduktion in Deutschland festgelegt und aus dem Handlungsbereich „Governance“ das Themenfeld „Geschäftsethik (G1)“ 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.

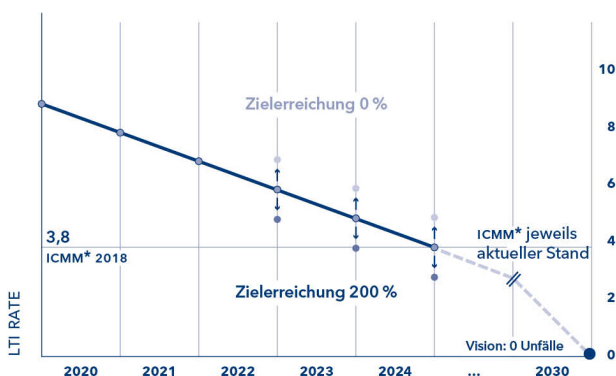
Die drei Oberziele aus den drei Handlungsbereichen stehen gleichgewichtig nebeneinander.

² Alle grün markierten Stellen dieses Abschnitts enthalten, sofern nicht anders gekennzeichnet, auch Angaben zur ESRS Angabepflicht ESRS 2 GOV-3, 29a und 29c.

I. SOZIALES: MITARBEITER (S1) – 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**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2024) LOST TIME INCIDENT RATE

C.4

Schematische Darstellung.

* International Council on Mining and Metals.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

LTI-Rate 6,7 = 100 % Zielerreichung

LTI-Rate 8,2 = 0 % Zielerreichung

LTI-Rate 5,2 = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG MITARBEITER (S1) – LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)³

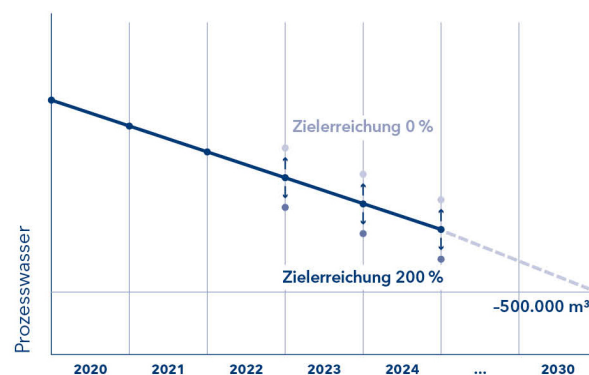
Der Vergleich des Zielwertes für die LTI-Rate (6,7) mit der tatsächlich erzielten LTI-Rate für das Geschäftsjahr 2024 (5,4) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 186,7 %. In den Jahren 2023 und 2024 gab es keine tödlichen Arbeitsunfälle.

II. UMWELT & RESSOURCEN: KLIMAWANDEL (E1) – 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 %. **C.5**

UMWELT & RESSOURCEN – KLIMAWANDEL (E1) (BIS 2024) PROZESSWASSER

C.5

Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm für das Jahr 2020:

Prozesswasserreduzierung -115.385 m³ = 100 % Zielerreichung

Prozesswasserreduzierung -57.692 m³ = 0 % Zielerreichung

Prozesswasserreduzierung -173.078 m³ = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG KLIMAWANDEL (E1) – REDUZIERUNG SALZHALTIGER PROZESSWASSER⁴

Der Vergleich der tatsächlichen Prozesswasserreduzierung für das Geschäftsjahr 2024 (-165.609 m³) mit der Ziel-Prozesswasserreduzierung (-269.231 m³) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 0 %.

³ Diese grün markierte Stelle zur Zielerreichung enthält auch Angaben zur ESRS Angabepflicht S1 MDR-T, 80e.

⁴ Diese grün markierte Stelle zur Zielerreichung enthält auch Angaben zur ESRS Angabepflicht E3 MDR-T, 80e.

III. GOVERNANCE: GESCHÄFTSETHIK (G1) – VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

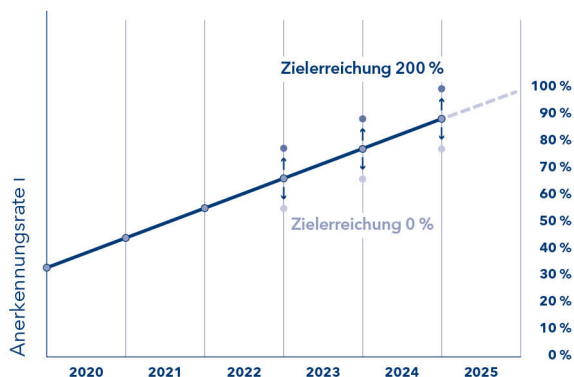
K+S fordert faire und nachhaltige Geschäftspraktiken in den Lieferketten und hat entsprechende Erwartungen und Anforderungen im Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S Gruppe (Kodex) formuliert. Die Zielsetzung ist, dass bis zum Jahr 2025 100 % unserer „kritischen“ Lieferanten, das heißt Lieferanten 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.⁵

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 %.

GOVERNANCE – GESCHÄFTSETHIK (G1) (BIS 2024) KRITISCHE LIEFERANTEN

C.6



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

Anerkennungsrate I 88,8 % = 100 % Zielerreichung

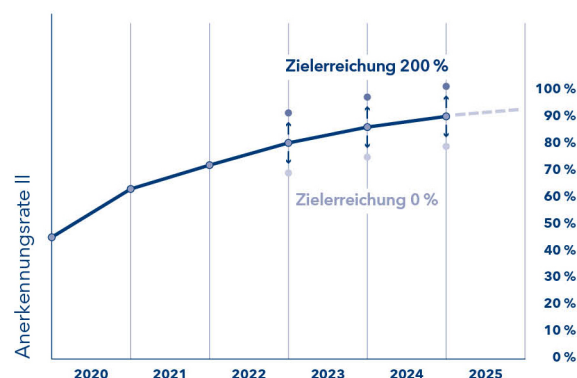
Anerkennungsrate I 72,1 % = 0 % Zielerreichung

Anerkennungsrate I 100 % = 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 %.

GOVERNANCE – GESCHÄFTSETHIK (G1) (BIS 2024) EINKAUFSVOLUMEN

C.7



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

Anerkennungsrate II 89,0 % = 100 % Zielerreichung

Anerkennungsrate II 80 % = 0 % Zielerreichung

Anerkennungsrate II 98 % = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG GESCHÄFTSETHIK (G1) – VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN⁶

Der Zielwert für die Anerkennungsrate I von 88,8 % im Vergleich zur tatsächlichen Anerkennungsrate I von 98,2 % resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 183,9 %.

Der Zielwert für die Anerkennungsrate II von 89,0 % im Vergleich zur tatsächlichen Anerkennungsrate II von 93,8 % resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 153,3 %.

⁵ Diese grün markierte Stelle zur Zielerreichung enthält auch Angaben zur ESRS Angabepflicht ESRS 2 GOV-3, 29a und 29c sowie G1 MDR-A, 68c.

⁶ Diese grün markierte Stelle zur Zielerreichung enthält auch Angaben zur ESRS Angabepflicht G1 MDR-T, 80e.

Tabelle **C.8** zeigt die sich aus den Nachhaltigkeits-KPIs im Geschäftsjahr ergebenden und einfließenden individuellen Auszahlungsbeträge für das LTI I (2022 – 2024).

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LTI I (2022 – 2024)

C.8

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands			
Dr. Burkhard Lohr	427,5	118,4	506,2
Christina Daske ¹	10,4	118,4	12,3
Dr. Christian H. Meyer	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	–	–	–

¹ 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

Für die Programme ab 1. Januar 2023 wurden die Nachhaltigkeitsziele für das LTI I überarbeitet. Sie beziehen sich auf die identifizierten Handlungsfelder „Soziales“, „Umwelt & Ressourcen“ sowie „Governance“.

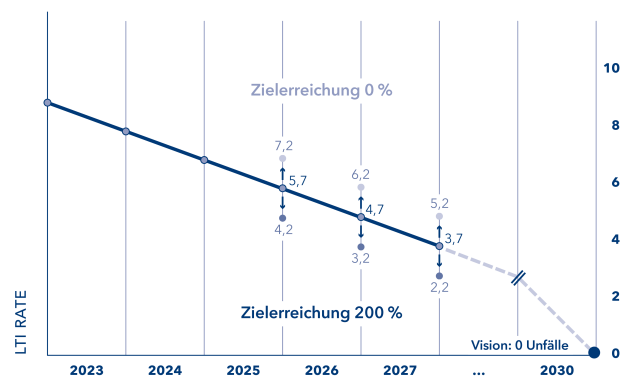
- 👁 Nachhaltigkeitserklärung/Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, Allgemeine Informationen, 1.8 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme

Für den Handlungsbereich „Soziales“ wurde mit der Reduzierung der Lost Time Incident Rate ein Ziel aus dem Themenfeld „Mitarbeiter (S1)“ gewählt. Aus dem Handlungsbereich „Umwelt & Ressourcen“ wurde aus dem Themenfeld „Klimawandel (E1)“ das Ziel der Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen festgelegt und aus dem Handlungsbereich „Governance“ das Themenfeld „Geschäftsethik (G1)“ mit dem Ziel zur Durchführung einer Nachhaltigkeitsrisikobewertung für Lieferanten der K+S Gruppe.

I. SOZIALES: MITARBEITER (S1) – LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)

Die Kennzahl Lost Time Incident Rate aus dem Bereich „Soziales“ 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, um etwaige Todesfälle entsprechend zu berücksichtigen. **C.9**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2027) LOST TIME INCIDENT RATE

C.9


Schematische Darstellung.

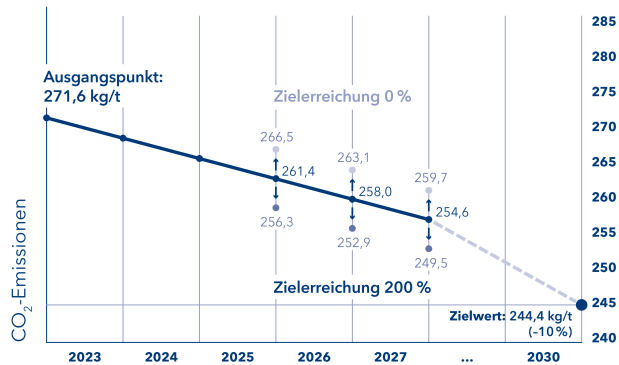
II. UMWELT & RESSOURCEN: KLIMAWANDEL (E1) – SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN⁷

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 254,6 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**

⁷ Diese grün markierte Stelle enthält auch Angaben zur ESRS Angabepflicht E1 GOV-3, 13. Informationen zur Angabepflicht E1MDR-T, 80e erfolgen ab Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2025.

UMWELT & RESSOURCEN – KLIMAWANDEL (E1) (BIS 2027)
SENKUNG DER SPEZIFISCHEN CO₂-EMISSIONEN

C.10



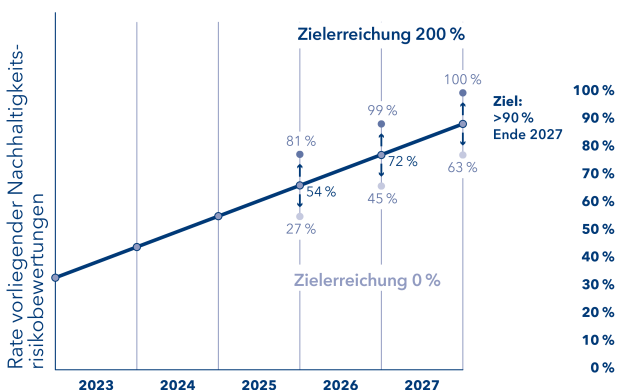
Schematische Darstellung.

III. GOVERNANCE: GESCHÄFTSETHIK (G1) –
NACHHALTIGKEITSRISIKOBEWERTUNGEN FÜR LIEFERANTEN
AUS BESTIMMTEN LÄNDERN

Für den Bereich „Governance“ 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**

GOVERNANCE – GESCHÄFTSETHIK (G1) (BIS 2027)
NACHHALTIGKEITSRISIKOBEWERTUNGEN FÜR LIEFERANTEN

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, abgezinste Auszahlung aller laufenden Tranchen im April des darauf folgenden Jahres.

LONG TERM INCENTIVE II (LTI II)

Der LTI II ist ein aktienbasiertes Vergütungsinstrument, bei dem die relative Kursentwicklung der K+S Aktie im Vergleich zur Entwicklung des MDAX maßgeblich ist.

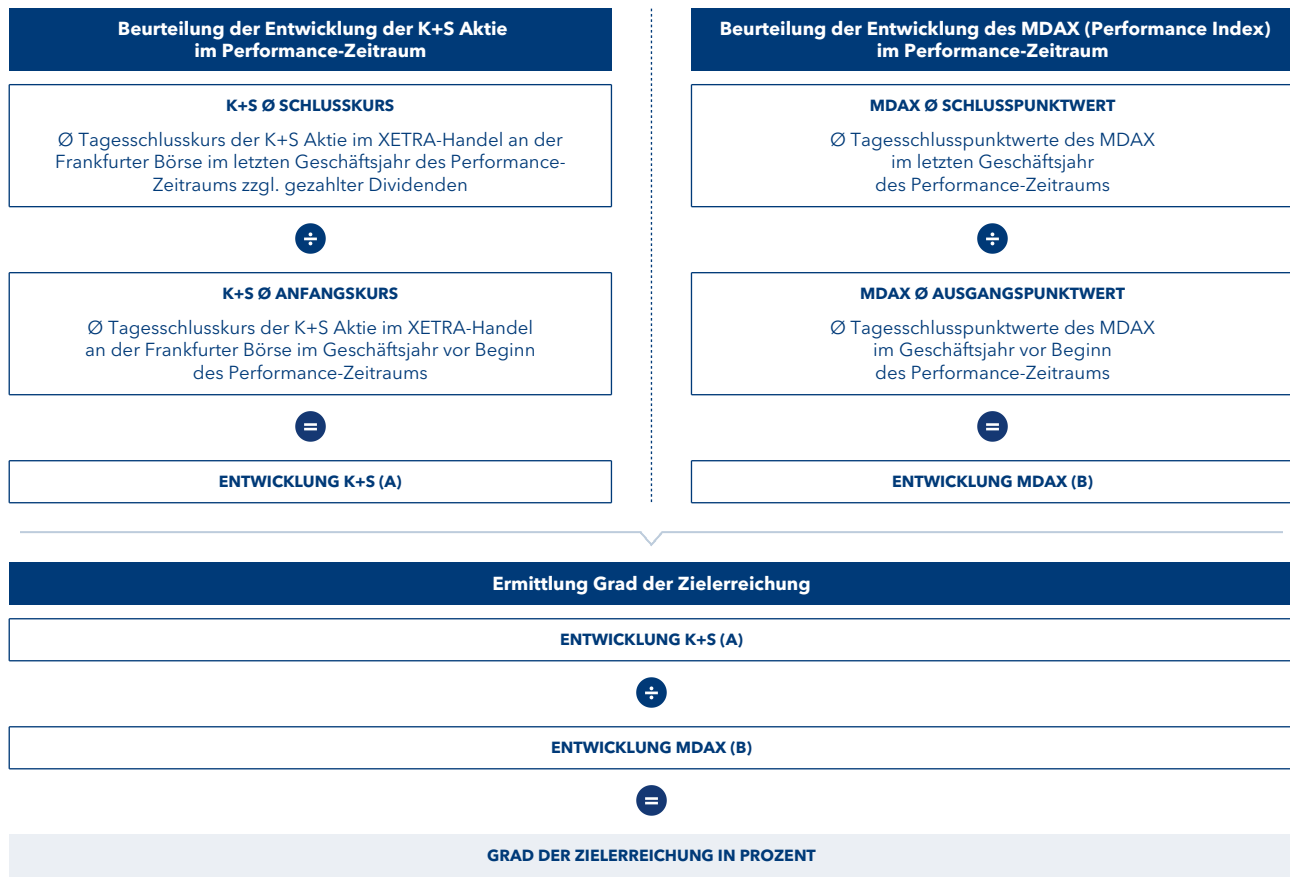
Die Entwicklung des MDAX wird berechnet, indem der durchschnittliche Tagesschlusspunkt des MDAX im Jahr vor dem Programmstart („Ausgangspunkt“) mit dem durchschnittlichen Tagesschlusspunkt im letzten Jahr des Performance-Zeitraums („Schlusspunkt“) verglichen wird. Die Kursentwicklung der K+S Aktie wird analog berechnet, basierend auf den durchschnittlichen Tagesschlusskursen der K+S Aktie (im Xetra-Handel) sowie den während des Performance-Zeitraums gezahlten Dividenden. Dividendenäquivalente werden nicht gewährt.

Nach Ablauf des Performance-Zeitraums ist die prozentuale Entwicklung der K+S Aktie mit der prozentualen Entwicklung des MDAX zu vergleichen. Eine 100 %ige Zielerreichung liegt vor, wenn die Kursentwicklung der K+S Aktie der Entwicklung des MDAX entspricht. 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, abgezinste Auszahlung aller laufenden Tranchen im April des darauf folgenden Jahres.

LONG TERM INCENTIVE II-PROGRAMM

C.12



ZIELERREICHUNG LONG TERM INCENTIVE II (2022 – 2024)
 Der aus der Performance des definierten Vergleichsumfelds (Peer-Group) MDAX errechnete Zielwert der K+S Aktie für eine 100 %-Zielerreichung lag bei 9,00 €/Aktie. Der dieser Performanceermittlung zugrundeliegende Durchschnittskurs

betrug 14,19 €/Aktie, was in einer Zielerreichung in Höhe von 157,7 % resultierte. Tabelle **C.13** zeigt die sich hieraus im Geschäftsjahr ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge.

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LTI II (2022 – 2024)

C.13

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands			
Dr. Burkhard Lohr	427,5	157,7	674,2
Christina Daske ¹	10,4	157,7	16,4
Dr. Christian H. Meyer	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	–	–	–

¹ Übernahme der Restlaufzeiten der LTI-Ansprüche, die Frau Christina Daske aus ihren vorherigen Tätigkeiten erhalten hat. Die Berücksichtigung erfolgt zeitanteilig.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle **C.14** zeigt die den gegenwärtigen 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.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES VORSTANDS¹**C.14**

Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands								
Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012					Christina Daske Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023			
2024		2023		2024		2023		
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	962,2	35	849,0	35	566,0	59	47,2	70
Nebenleistungen	26,6	1	26,8	1	19,7	2	1,7	3
Summe	988,8	36	875,8	36	585,7	61	48,9	73
Einjährige variable Vergütung								
- STI (2024)	577,9	21	–	–	340,0	36	–	–
- STI (2023)	–	–	305,0	13	–	–	16,9	24
Mehrjährige variable Vergütung								
- LTI (2022–2024)	1.180,3	43	–	–	28,8	3	–	–
- LTI (2021–2023)	–	–	1.228,2	51	–	–	2,0	3
Summe	1.758,3	64	1.533,2	64	368,8	39	18,9	27
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	2.747,1	100	2.409,0	100	954,5	100	67,8	100

Zum 31.12.2024 amtierende 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			
2024		2023		2024		2023		
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	679,2	61	541,0	71	679,2	61	486,8	71
Nebenleistungen	24,6	2	20,0	3	26,4	2	26,0	4
Summe	703,8	63	561,0	74	705,6	63	512,8	75
Einjährige variable Vergütung								
- STI (2024)	408,0	37	–	–	408,0	37	–	–
- STI (2023)	–	–	195,2	26	–	–	175,5	25
Mehrjährige variable Vergütung								
- LTI (2022–2024)	–	–	–	–	–	–	–	–
- LTI (2021–2023)	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	408,0	37	195,2	26	408,0	37	175,5	25
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	1.111,8	100	756,2	100	1.113,6	100	688,3	100

¹ Für den Vorstandsvorsitzenden und den Produktions- und Vertriebsvorstand ergibt sich der wesentliche Teil der Vergütungserhöhung gegenüber Vorjahr aus veränderten Vergütungsfaktoren, die der Komplexität der Aufgaben bzw. Erfahrung Rechnung tragen. Die entsprechende Änderung des Vergütungssystems wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmung von > 90 % beschlossen. Die Vorjahreswerte beinhalten aufgrund des Eintrittsdatums teilweise eine zeitanteilige Betrachtung. Zudem ist die Zielerreichung im STI im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

MAXIMALVERGÜTUNG

Jeder Bestandteil der Vorstandsvergütung unterliegt einer klar definierten wertmäßigen Begrenzung. Die Nebenleistungen sind auf 75 Tsd. € begrenzt, für die Tantieme (STI) sowie die langfristigen variablen Vergütungskomponenten (LTI I und LTI II) wurden jeweils Höchstgrenzen in Form eines Caps festgelegt. Die Höchstgrenze der variablen Vergütungselemente (STI und LTI) beträgt jeweils 200 % des Basisbetrags. Zusätzlich ist der Performancefaktor des STI auf maximal 1,2 limitiert.

Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für nach dem 8. Dezember 2020 geschlossene Dienstverträge eine Maximalvergütung festgelegt, die die für ein Geschäftsjahr tatsächlich erdiente Vergütung bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, Zahlungsbetrag STI, Zahlungsbetrag LTI und Dienstzeitaufwand beschränkt. Die Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied beträgt 3.500 Tsd. €, für den Finanzvorstand bzw. Produktions- und Vertriebsvorstand 4.200 Tsd. € und für den Vorstandsvorsitzenden 5.250 Tsd. €. Der Dienstvertrag von Herrn Dr. Burkhard Lohr wurde vor dem 8. Dezember 2020 abgeschlossen.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024:

Da die Zahlungsbeträge der mehrjährigen variablen Vergütung 2024 für Herrn Dr. Christian H. Meyer, Frau Dr. Carin-Martina Tröltzsch und Frau Christina Daske erst per 31. Dezember 2026 feststehen, kann die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für die im Geschäftsjahr 2024 geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile abschließend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 erfolgen, der im Jahr 2027 veröffentlicht wird.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

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

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS¹

C.15

	2024	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung für zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands												
Dr. Burkhard Lohr	2.747,1	2.409,0	338,1	14	-876,8	-27	910,7	38	1.085,6	84	38,0	3
Christina Daske	954,5	67,8	886,7	1.308	67,8	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Christian H. Meyer	1.111,8	756,2	355,6	47	756,2	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	1.113,6	688,3	425,3	62	688,3	–	–	–	–	–	–	–
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	81,2	82,7	-1,5	-2	4,6	6	-0,2	–	5,3	7	-0,4	–
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der K+S AG (in Mio. €)	-98,4	-167,4	69,0	41	-472,5	–	-847,3	-74	1.755,8	–	-891,6	–
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	557,7	712,4	-154,7	-22	-1.710,5	-71	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35

1 Für den Vorstandsvorsitzenden und den Produktions- und Vertriebsvorstand ergibt sich der wesentliche Teil der Vergütungserhöhung in 2024 gegenüber dem Vorjahr aus veränderten Vergütungsfaktoren, die der Komplexität der Aufgaben bzw. Erfahrung Rechnung tragen. Die entsprechende Änderung des Vergütungssystems wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmung von > 90 % beschlossen. Die Vorjahreswerte beinhalten aufgrund des Eintrittsdatums teilweise eine zeitanteilige Betrachtung. Zudem ist die Zielerreichung im STI im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

2 Fortgeführte Geschäftstätigkeit.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Die Pensionen der aktiven Vorstandsmitglieder bestimmen sich nach einem Bausteinsystem, 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 2024 liegen bei den Vorständen je nach Alter zwischen 8,5 % und 20 %. 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 Bausteinsystem 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 Pensionssicherungsverein 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 2024 die in **C.16** dargestellten Beträge den Pensionsrückstellungen zugeführt.

Der von den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024 jeweils erdiente Pensionsbaustein führt zu Pensionsaufwand, der versicherungsmathematisch berechnet wird.

PENSIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER ¹

C.16

in Tsd. €		Alter	Barwert zum 01.01.	Pensionsaufwand (Service Cost) ²	Barwert zum 31.12.
Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Vorstands					
Dr. Burkhard Lohr	2024	61	7.583,0	– ³	8.195,9
Christina Daske	2024	39	57,0	336,6	361,6
Dr. Christian H. Meyer	2024	53	267,5	330,4	600,9
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	2024	56	222,7	308,7	540,8

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 2024 wurde nicht von der Clawback-Möglichkeit Gebrauch gemacht.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINE

Die „**Share Ownership Guideline**“ wurde zum 1. Januar 2023 implementiert und in alle Dienstverträge 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

Die nachfolgende Tabelle **C.17** zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 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 2024 GEWÄHRTE UND
GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN
MITGLIEDER DES VORSTANDS**

C.17

	in Tsd. €	in %
Dr. Thomas Nöcker Mitglied des Vorstands bis 08/2018	303,6	100
Norbert Steiner Vorstandsvorsitzender bis 05/2017	407,4	100
Gerd Grimmig Mitglied des Vorstands bis 09/2014 Mitglied des Aufsichtsrats bis 05/2023	266,1	100
Dr. Ralf Bethke Vorstandsvorsitzender bis 06/2007 Aufsichtsratsvorsitzender bis 05/2017	330,8	100
	in Tsd. USD	in %
Mark Roberts ¹ Mitglied des Vorstands bis 04/2021	310,9	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 (Stammebelegschaft, befristete Mitarbeitende und Auszubildende) in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre dar.

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

C.18

	2024	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands												
Holger Riemensperger (bis 02/2023)	–	1.576,1	-1.576,1	-100	243,5	18	–	–	–	–	–	–
Thorsten Boeckers (bis 02/2022)	–	–	–	–	-5.661,3	-100	5.661,3	–	–	–	–	–
Mark Roberts (bis 04/2021) ¹	287,3	93,9	193,4	206	93,9	100	-3.600,4	-100	3.600,4	–	–	–
Dr. Thomas Nöcker (bis 08/2018)	303,6	290,6	13,0	4	-0,6	–	6,1	2	-233,3	-45	-110,7	-18
Norbert Steiner (bis 05/2017)	407,4	382,3	25,1	7	27,7	8	8,9	3	-10,6	-3	-4,8	-1
Gerd Grimmig (bis 09/2014)	266,1	251,9	14,2	6	19,6	8	7,0	3	1,1	–	3,1	1
Dr. Ralf Bethke (bis 06/2007)	330,8	315,0	15,8	5	27,8	10	8,6	3	1,4	1	3,9	1
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	81,2	82,7	-1,5	-2	4,6	6	-0,2	–	5,3	7	-0,4	–
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der K+S AG (in Mio. €)	-98,4	-167,4	69,0	41	-472,5	–	-847,3	-74	1.755,8	–	-891,6	–
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	557,7	712,4	-154,7	-22	-1.710,5	-71	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35

1 Die Pensionszusagen an Herrn Mark Roberts sind in USD. Die Umrechnung erfolgte zum USD/EUR-Durchschnittskurs des Jahres 2024.

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 2024 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 Nachhaltigkeitsausschusses 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.

Herr Carl-Albrecht Bartmer wurde zum 23. Januar 2024 durch gerichtliche Bestellung zum Mitglied des Aufsichtsrats der K+S Aktiengesellschaft bestellt. Der Beschluss des Amtsgerichts wurde K+S am 29. Januar 2024 zugestellt. Am 14. Mai 2024 wurde Herr Carl-Albrecht Bartmer von der ordentlichen Hauptversammlung zum Aufsichtsratsmitglied der Anteilseignervertreter der K+S Aktiengesellschaft gewählt. Außerdem wurde Herr Carl-Albrecht Bartmer mit Wirkung zum 19. Juni 2024 als ordentliches Mitglied in den Aufsichtsrat der Konzerntochter K+S Minerals and Agriculture GmbH berufen.

Mit Beschluss der Geschäftsführung vom 31. Januar 2024 wurde die Aufsichtsratsvergütung für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Konzerntochter K+S Minerals and Agriculture GmbH geändert. Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 erhält ein ordentliches Mitglied eine jährliche Vergütung in Höhe von 6 Tsd. €. Ein Vorsitzender erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-Fache dieser Vergütung. Das Sitzungsgeld in Höhe von 400 € pro Sitzung entfällt.

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 bis zum 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 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 2024 betreffend betragen 35,7 Tsd. € (2023: 27,8 Tsd. €). Der Anstieg resultiert aus einem höheren Anteil an Präsenzsitzungen bei gestiegenen Kosten sowie einem Werksbesuch, um sich über den Fortschritt des Transformationsprojekts Werra 2060 zu informieren. 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

	Gesamt- vergütung		Fixe Vergütung		Summe Ausschuss- vergütungen		Vergütung von Tochter- unternehmen	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Andreas Kreimeyer	247,0	100	170,0	69	65,0	26	12,0	5
Ralf Becker	176,5	100	127,5	72	40,0	23	9,0	5
Thomas Kölbl	173,5	100	127,5	74	40,0	23	6,0	3
Petra Adolph	116,0	100	85,0	73	25,0	22	6,0	5
André Bahn	107,3	100	85,0	79	16,3	15	6,0	6
Carl-Albrecht Bartmer (seit 23.01.2024)	96,0	100	85,0	88	7,5	8	3,5	4
Prof. Dr. Elke Eller	97,3	100	85,0	88	6,3	6	6,0	6
Lars Halbleib	111,0	100	85,0	77	20,0	18	6,0	5
Markus Heldt	106,0	100	85,0	80	15,0	14	6,0	6
Christiane Hölz	121,0	100	85,0	70	30,0	25	6,0	5
Michael Knackmuß	96,0	100	85,0	89	5,0	5	6,0	6
Gerd Kübler	85,0	100	85,0	100	–	–	–	–
Peter Trotha	99,8	100	85,0	85	8,8	9	6,0	6
Dr. Rainier van Roessel	93,5	100	85,0	91	2,5	3	6,0	6
Brigitte Weitz	91,0	100	85,0	93	–	–	6,0	7
Christine Wolff	97,3	100	85,0	88	6,3	6	6,0	6
Summe	1.914,2		1.530,0		287,7		96,5	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS – ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHUSSVERGÜTUNGEN

C.20

	Prüfungs- ausschuss		Personal- ausschuss		Nominierungs- ausschuss		Strategie- ausschuss		Nachhaltigkeits- ausschuss		Sonder- ausschuss	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Andreas Kreimeyer	20,0	8	10,0	4	5,0	2	30,0	12	–	–	–	–
Ralf Becker	20,0	11	5,0	3	–	–	15,0	8	–	–	–	–
Thomas Kölbl	40,0	23	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Petra Adolph	20,0	17	–	–	–	–	–	–	5,0	4	–	–
André Bahn	–	–	–	–	–	–	15,0	14	1,3	1	–	–
Carl-Albrecht Bartmer (seit 23.01.2024)	–	–	–	–	2,5	3	–	–	5,0	5	–	–
Prof. Dr. Elke Eller	–	–	5,0	5	–	–	–	–	1,3	1	–	–
Lars Halbleib	20,0	18	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Markus Heldt	–	–	–	–	–	–	15,0	14	–	–	–	–
Christiane Hölz	20,0	17	–	–	–	–	–	–	10,0	8	–	–
Michael Knackmuß	–	–	5,0	5	–	–	–	–	–	–	–	–
Gerd Kübler	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Peter Trotha	–	–	–	–	–	–	3,8	4	5,0	5	–	–
Dr. Rainier van Roessel	–	–	–	–	2,5	3	–	–	–	–	–	–
Brigitte Weitz	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Christine Wolff	–	–	–	–	2,5	3	3,8	4	–	–	–	–
Summe	140,0		25,0		12,5		82,6		27,6		–	

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die Ertragslage der

K+S Aktiengesellschaft sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (Stammbelegschaft, befristete Mitarbeitende und Auszubildende) in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre dar. **C.21**

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

C.21

	2024	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung für zum 31.12.2024 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Andreas Kreimeyer	247,0	248,3	-1,3	-1	40,0	19	10,0	5	-75,0	-27	51,8	23
Ralf Becker	176,5	177,7	-1,2	-1	40,2	29	–	–	-67,5	-33	47,5	30
Thomas Kölbl	173,5	157,8	15,7	10	52,8	50	–	–	-39,3	-27	26,0	22
Petra Adolph	116,0	114,4	1,6	1	27,3	31	2,1	2	-43,5	-34	25,3	25
André Bahn	107,3	104,4	2,9	3	24,4	31	–	–	-45,0	-36	41,3	49
Carl-Albrecht Bartmer (seit 23.01.2024)	96,0	–	96,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Elke Eller	97,3	105,4	-8,2	-8	28,5	37	4,8	7	-48,2	-40	23,8	25
Lars Halbleib (seit 12.08.2022)	111,0	109,4	1,6	1	74,0	209	35,4	–	–	–	–	–
Markus Heldt	106,0	100,3	5,7	6	26,3	36	28,6	63	45,4	–	–	–
Christiane Hölz (seit 10.05.2023)	121,0	79,8	41,2	52	79,8	–	–	–	–	–	–	–
Michael Knackmuß	96,0	94,4	1,6	2	24,4	35	–	–	-51,8	-43	26,0	27
Gerd Kübler	85,0	85,0	–	–	20,0	31	–	–	-44,8	-41	26,0	31
Peter Trotha	99,8	98,4	1,4	1	31,3	47	40,0	148	27,1	–	–	–
Dr. Rainier van Roessel	93,5	94,4	-0,9	-1	21,0	29	6,3	9	3,5	6	6,0	10
Brigitte Weitz	91,0	88,9	2,1	2	23,9	37	–	–	19,6	43	45,4	–
Christine Wolff (seit 10.05.2023)	97,3	62,8	34,5	55	62,8	–	–	–	–	–	–	–
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	81,2	82,7	-1,5	-2	4,6	6	-0,2	–	5,3	7	-0,4	–
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der K+S AG (in Mio. €)	-98,4	-167,4	69,0	41	-472,5	–	-847,3	-74	1.755,8	–	-891,6	–
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ¹	557,7	712,4	-154,7	-22	-1.710,5	-71	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35

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 2024 dargestellt. Insgesamt betrug die durchschnittliche Anwesenheit im Geschäftsjahr 2024 rund 98 %.

SITZUNGSTEILNAHME DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER K+S AKTIENGESELLSCHAFT IM GESCHÄFTSJAHR 2024**C.22**

Aufsichtsräte	Sitzungen		davon Plenumssitzungen				davon Ausschusssitzungen			
	Gesamt	Teilnahme	Gesamt	Teilnahme			Gesamt	Teilnahme		
				physisch	virtuell	Summe		physisch	virtuell	Summe
Dr. Andreas Kreimeyer	27	100 %	6	5	1	6	21	12	9	21
Ralf Becker	23	100 %	6	5	1	6	17	10	7	17
Thomas Kölbl	13	85 %	6	4	1	5	7	4	2	6
Petra Adolph	16	100 %	6	5	1	6	10	7	3	10
André Bahn	10	100 %	6	5	1	6	4	4	–	4
Carl-Albrecht Bartmer (seit 23.01.2024)	12	100 %	6	4	2	6	6	3	3	6
Prof. Dr. Elke Eller	15	100 %	6	4	2	6	9	4	5	9
Lars Halbleib	13	100 %	6	5	1	6	7	4	3	7
Markus Heldt	9	100 %	6	5	1	6	3	3	–	3
Christiane Hölz	16	100 %	6	5	1	6	10	7	3	10
Michael Knackmuß	14	100 %	6	5	1	6	8	4	4	8
Gerd Kübler	6	100 %	6	5	1	6	–	–	–	–
Peter Trotha	10	100 %	6	5	1	6	4	3	1	4
Dr. Rainier van Roessel	10	100 %	6	4	2	6	4	2	2	4
Brigitte Weitz	6	100 %	6	5	1	6	–	–	–	–
Christine Wolff	11	91 %	6	4	1	5	5	3	2	5