



Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 8)

Ordentliche Hauptversammlung der K+S Aktiengesellschaft
am Dienstag, 12. Mai 2026, 10:00 Uhr,
die als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der
Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten stattfindet.



1. Grundzüge des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

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 es, 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.

Das Vergütungssystem trägt gleichermaßen den unterschiedlichen Aufgaben, Belastungen, dem Umfang und der Komplexität der einzelnen Zuständigkeitsbereiche des Vorstands sowie der Erfahrung der für diese Bereiche zuständigen Vorstandsmitglieder angemessen Rechnung.

Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde.

2. Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands fest und wird dabei vom Personalausschuss unterstützt, der Empfehlungen in Form von Beschlussvorschlägen unterbreitet. Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und unterbreitet bei Bedarf Änderungsempfehlungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden vom Aufsichtsratsplenum und seinem Personalausschuss auch beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds wird dieses sein Mandat niederlegen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Personalausschusses nicht teilnimmt.

3. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Absatz 2 Satz 2 AktG) in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann insbesondere bei außergewöhnlichen und weitreichenden Beeinträchtigungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise, Pandemien/Epidemien oder Krieg) der Fall sein. Allgemein übliche positive oder negative Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als derartige Beeinträchtigungen. Bei der Beurteilung können sowohl gesamtwirtschaftliche als auch unternehmensbezogene außergewöhnliche Umstände, etwa die Beeinträchtigung der langfristigen Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft, berücksichtigt werden. Die Abweichung vom Vergütungssystem bedarf eines vorherigen Vorschlags durch den Personalausschuss und einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats, der die Notwendigkeit der Abweichung bzw. Ergänzung und deren Begründung feststellt. Zu den Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann,



zählen insbesondere die Festvergütung, die kurz- und langfristige variable Vergütung einschließlich deren Verhältnis zueinander und, soweit anwendbar, deren jeweiligen Bemessungsgrundlagen sowie gewährte Nebenleistungen. Weitere Abweichungen kann es bei den Regelungen zur Zielfestsetzung und Ermittlung der Zielerreichung bzw. bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge und der Auszahlungszeitpunkte geben sowie bei den Grenzen der Maximalvergütung. Sofern eine adäquate Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht wieder möglich ist, kann der Aufsichtsrat unter den gleichen vorgenannten Voraussetzungen und Prozessen ebenfalls vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren bzw. einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen. Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und zu den konkreten Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

4. Vergütungsstruktur und Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der 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 fixen Bestandteile bestehen aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie Versorgungszusagen. Der variable Anteil besteht aus kurz- und langfristigen Elementen, für die sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich sind: Die kurzfristige Vergütung [sogenanntes Short-Term Incentive (STI)] bemisst sich einerseits am Erreichen des Plan-EBITDA sowie des Plan-FCF der K+S Gruppe. Auf das STI wirkt andererseits ein Performance-Faktor als Multiplikator, der auf der Erreichung von konkreten, vorab vereinbarten Zielen basiert. Bei den Elementen mit langfristiger Anreizwirkung [sogenanntes Long-Term Incentive (LTI)] bemessen sich 50 % anhand der Erreichung von nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen. Weitere 50 % des LTI bemessen sich an der Entwicklung des Aktienkurses, wodurch ein Anreiz geschaffen wird, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Vertraglich besteht das LTI aus zwei Komponenten mit gleichwertigen Basisbeträgen: dem LTI I, das an Nachhaltigkeitsziele anknüpft, sowie dem LTI II, das vollständig aktienbasiert vergütet wird.

Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2026. Detailliertere Angaben zu den Bestandteilen werden in den nachfolgenden Abschnitten dargestellt.



GESAMTÜBERSICHT VERGÜTUNGSSYSTEM 2026

Fixe Vergütung	Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich ausbezahlt wird 	
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sachleistungen, wie z.B. Dienstwagennutzung • Zuschüsse zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, D&O-Versicherung, Unfallversicherung • Obergrenze: 100 Tsd. € 	
	Versorgungszusagen	<ul style="list-style-type: none"> • 20 % der Festvergütung, die mit Altersfaktor (bspw. 7,5 % – 22 %) multipliziert werden (damit derzeit bis zu 4 % der Festvergütung) • Obergrenze: 360 Tsd. € für Vorstandsvorsitzenden und 270 Tsd. € für weitere Vorstandsmitglieder ¹ 	
Gesamtvergütung	Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI) <i>(STI x Performance-Faktor = Tantieme)</i>	<p>Leistungskriterien: 80,0 % EBITDA-Zielerreichung 20,0 % FCF-Zielerreichung</p> <p>Obergrenze Zielerreichung: 200 % Performance-Faktor (0,8 – 1,2)</p> <p>Performance-Periode: 1 Jahr</p> <p>Auszahlung: April des Folgejahres</p>
		Langfristige variable Vergütung (LTI)	<p>Leistungskriterien: 25,0 % Spezifische CO₂-Emissionen 12,5 % Lost Time Incident Rate 12,5 % Gesundheits- und Sicherheitskultur (bestehend aus Beinahe-Unfall-Meldungen, durchschnittliche Unfallschwere (AU-P-Rate), Gesundheitspass, Führungskräfte-schulung BGM) 50,0 % Aktienkursentwicklung (aktienbasierter Anteil)</p> <p>Obergrenze Zielerreichung: 200 %</p> <p>Performance-Periode: 4 Jahre</p> <p>Auszahlung: April des der Performance-Periode folgenden Jahres</p>
<p>Vergütungsfaktor: 1,0 – 1,7 in Abhängigkeit von Vorstandsposition, Komplexität des Verantwortungsbereichs und Erfahrung</p>			
<p>Maximalvergütung: 4.000 Tsd. € für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Vergütungsfaktor 1,0</p>			
Weitere Gestaltungselemente		<ul style="list-style-type: none"> • Share Ownership Guideline • Clawback-Klausel • Abfindungs-Obergrenze • Vertragliches Wettbewerbsverbot ² 	

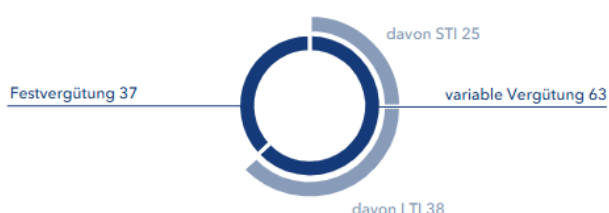
¹ Die Obergrenze für die Versorgungszusagen wird alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf angepasst.

² Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht nicht.

Die Festvergütung hat einen Anteil von rund 37 %, die kurzfristige variable Vergütung (STI) einen Anteil von rund 25 % und die langfristige variable Vergütung (LTI) einen Anteil von rund 38 % an der Zielvergütung [Festvergütung + Tantieme (STI) + LTI]. Somit umfassen rund 63 % der Vergütung variable Bestandteile. Zudem ist durch diese Verteilung sichergestellt, dass sich der wesentliche Anteil der variablen Vergütung an der Erreichung langfristiger orientierter Ziele bemisst und damit den Anteil, der auf kurzfristig orientierten Zielen basiert, übersteigt. An der Ziel-Jahresvergütung [Festvergütung + Tantieme (STI)] beträgt der relative Anteil der variablen Vergütung rund 40 %, der Anteil der Festvergütung rund 60 %. Dies unterstellt jeweils eine Zielerreichung von 100 % und einen Performance-Faktor von 1,0. Bei unterjährigen Ein- und Austritten werden die Vergütungsbestandteile zeitanteilig berücksichtigt, wobei aufgrund der Zurechnung der Ansprüche aus dem LTI in den jeweiligen Jahren minimale rechnerische Abweichungen von der Ziel-Vergütungsstruktur entstehen können.

STRUKTUR DER ZIELVERGÜTUNG

in %





5. Vergütungshöhe und Maximalvergütung

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.

Das Vergütungssystem sieht unter bestimmten Voraussetzungen einen erhöhten Vergütungsfaktor gegenüber einem ordentlichen Vorstandsmitglied vor: Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5- bis 1,7-fache. Für ein Vorstandsmitglied, das die beiden Bereiche Produktion und Vertrieb zugleich verantwortet („Produktions- und Vertriebsvorstand“), wird ein Rahmen vom einfachen bis zum 1,2-fachen der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds vorgesehen, wobei der Produktions- und Vertriebsvorstand grundsätzlich das 1,2-fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds erhalten soll, sollte der Aufsichtsrat nicht im Einzelfall vor Beginn eines Geschäftsjahres einen niedrigeren Multiplikator für dieses Geschäftsjahr angesetzt haben. Der Finanzvorstand kann einen Rahmen vom einfachen bis zum 1,2-fachen der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds erhalten. Der Vergütungsfaktor richtet sich nach der Komplexität des Verantwortungsbereichs sowie der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird vertraglich festgelegt. Der erhöhte Vergütungsfaktor wirkt gleichermaßen auf die Festvergütung sowie die kurz- und langfristig variable Vergütung. Er unterscheidet sich vom Performance-Faktor, der als Bestandteil der variablen Vergütung jährlich variieren kann, da er aus der Zielbeurteilung resultiert.

Jeder Bestandteil der Vorstandsvergütung unterliegt einer klar definierten wertmäßigen Begrenzung. Die Nebenleistungen sind auf 100 Tsd. € begrenzt, für die variablen Vergütungselemente (STI und LTI) beträgt die Obergrenze jeweils 200 % des Basisbetrags. Zusätzlich beträgt der Performance-Faktor, der auf den STI wirkt, maximal 1,2. Über die Zieldefinition der variablen Vergütungselemente sowie deren jährliche Zielerreichung wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die die für ein Geschäftsjahr tatsächlich erdiente Vergütung bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, Auszahlungsbetrag STI und Auszahlungsbetrag LTI beschränkt. Die Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied liegt in Abhängigkeit vom Vergütungsfaktor zwischen 4.000 Tsd. € und 4.800 Tsd. €. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 6.800 Tsd. €.

6. Detaillierte Beschreibung der Vergütungsbestandteile

6.1 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.

6.2 Versorgungszusagen

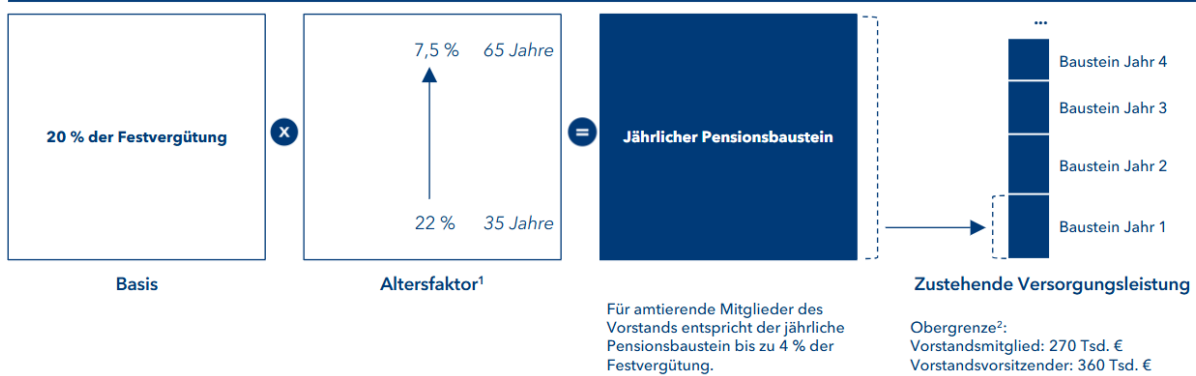
Die Pensionen der aktiven Vorstandsmitglieder bestimmen sich, wie in nachfolgender Grafik veranschaulicht, nach einem Bausteinsystem, d.h. für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit wird ein



Pensionsbaustein gebildet. Die jährlichen Pensionsbausteine werden auf Basis von 20 % der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds berechnet. Der Betrag wird mit einem versicherungsmathematisch festgelegten Altersfaktor, abhängig vom Alter des Vorstandsmitglieds im Jahr der Bausteinbildung, multipliziert. Der Altersfaktor verringert sich mit zunehmendem Lebensalter. Die einzelnen in den jeweiligen Geschäftsjahren erworbenen Pensionsbausteine werden aufsummiert und bestimmen im Versorgungsfall die dem jeweiligen Vorstandsmitglied oder ggf. den Hinterbliebenen anteilig zustehende Versorgungsleistung.

Die jährliche Gesamtpension aus diesem Bausteinsystem ist nach oben limitiert, um auch bei langen Bestelldauern Pensionen in angemessener Höhe sicherzustellen. Die derzeitige Obergrenze beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 360 Tsd. € und für die weiteren Vorstandsmitglieder je 270 Tsd. €. Die Werte werden in einem Dreijahresrhythmus überprüft und ggf. angepasst. Die nächste reguläre Überprüfung ist zum 1. Januar 2029 geplant. Rentenleistungen werden erst bei Auszahlung entsprechend der Veränderung des „Verbraucherpreisindex für Deutschland“ angepasst. Für Pensionsverträge gelten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit von Pensionsansprüchen.

PENSIONSBAUSTEINSYSTEM



1 Beispielhafte Darstellung der Altersfaktoren.

2 Die Obergrenze wird alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf angepasst.

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.



6.3 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Das STI bemisst sich zu 80 % an der Erreichung des in der Jahresplanung festgelegten EBITDA und zu 20 % an der Erreichung des in der Jahresplanung festgelegten Freien Cashflow (FCF) der K+S Gruppe. 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. Der FCF ist die Grundlage für die Ausschüttung an unsere Aktionäre, sodass dieses Leistungskriterium zur Kapitalmarktorientierung des Vergütungssystems beiträgt.

Die Zielerreichung kann jeweils und auch insgesamt für die gewichtete gesamte Zielerreichung des STI maximal 200 % und minimal 0 % betragen. Eine diskretionäre Einflussnahme des Aufsichtsrats auf die Zielerreichung ist ausgeschlossen.

Auf die sich hieraus ergebende Zielerreichung wirkt als weitere Komponente ein Performance-Faktor, der sich anhand der vom Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres beschlossenen Zielvereinbarung für die Vorstandsmitglieder bemisst. Diese enthält in der Regel auch strategische Ziele. Die einheitliche Zielvereinbarung mit dem Gesamtvorstand soll sicherstellen, dass keine Zielkonflikte zwischen individuellen Vereinbarungen bestehen. Zudem soll bewusst eine gemeinschaftliche Arbeit des Gesamtvorstands incentiviert werden und damit auch der derzeitigen Struktur sowie der Steuerung des Unternehmens als ein-Segment-Unternehmen Rechnung getragen werden. Unterschiedliche Bezugsgrößen je nach Verantwortungsbereich, Komplexität der Aufgaben und/oder Erfahrung des zuständigen Vorstandsmitglieds stellen nichtsdestotrotz beim STI eine individualisierte Incentivierung sicher. Die Gesamtziele erfordern zudem einen individuellen Beitrag jedes Vorstandmitglieds.

Nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres wird vom Aufsichtsrat basierend auf der Zielerreichung ein Performance-Faktor für den Gesamtvorstand festgelegt. Dieser wirkt als Multiplikator auf das STI und liegt zwischen 0,8 und 1,2.

Die Performance-Periode des STI beträgt ein Jahr. Die Auszahlung für das betreffende Geschäftsjahr erfolgt jeweils im April des Folgejahres. Bei unterjährigem Austritt erfolgt eine zeitanteilige Abrechnung der Ansprüche. Dabei errechnet sich der STI-Auszahlungsbetrag (Tantieme) folgendermaßen:

STI-Basisbetrag x Erfüllungsgrad gemessen zu 80 % am EBITDA und zu 20 % am FCF der K+S Gruppe x Performance-Faktor

6.4 Langfristige variable Vergütung (LTI)

K+S bekennt sich klar zum Thema Nachhaltigkeit. Daher gibt es nachhaltigkeitsbezogene Komponenten in der Vergütung des Gesamtvorstandes, die zusammen 50 % des LTI und damit rund 19 % der Gesamtvergütung ausmachen.

Das Unternehmen hat sich in den Handlungsbereichen „Umwelt & Ressourcen“ sowie „Soziales“ vergütungsrelevante Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Die Ziele aus den beiden Themenbereichen stehen, teils aus mehreren Teilzielen bestehend, gleichgewichtig nebeneinander und machen zusammengenommen 50 % des LTI aus. Aus jedem Handlungsbereich wurden spezifische Ziele definiert, wobei als Maßstab für die Zielerreichung jeweils Plan-Werte festgelegt wurden.

Aus dem Handlungsbereich „Umwelt & Ressourcen“ gilt aus dem Themenfeld „Klimawandel (E1)“ das Ziel der Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen. Für den Handlungsbereich „Soziales“ sind Ziele aus dem Themenfeld „Mitarbeiter (S1)“ mit Fokus auf der Gesundheit und Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter relevant. Mit der Reduzierung der Lost Time Incident Rate



sowie der Steigerung des Gesundheits- und Sicherheitskulturindexes wird eine sowohl vergangenheits- als auch zukunftsorientierte Betrachtung herangezogen. Diese Themenfelder wurden priorisiert, da sie zum einen im Rahmen der nach ESRS durchgeführten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierte wesentliche Bereiche unseres Geschäftsmodells und unserer Strategie adressieren. So sind insbesondere die sozialen Kennzahlen wichtige Faktoren für niedrige Ausfallzeiten und somit auch für eine stabile Produktion sowie eine wettbewerbsfähige Kostenposition. Zum anderen sind in den Leistungskriterien des Vergütungssystems 2024 (darunter auch Governance-Komponenten) bereits erhebliche Fortschritte realisiert worden, sodass diese Kennzahlen nicht mehr als Leistungskriterien in die Vergütung einbezogen werden.

Die Performance-Periode des LTI beträgt vier Jahre. Die Auszahlung erfolgt jeweils im April des der Performance-Periode folgenden Jahres. Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Eintritt in den Ruhestand erfolgt die Auszahlung erst nach dem regulären Ablauf des Programms im April des der vierjährigen Performance-Periode folgenden Jahres.

Die Nachhaltigkeitsziele sowie die verlängerte Performance-Periode kommen erstmalig für das LTI-Programm 2026 – 2029 zur Anwendung, das im April 2030 zur Auszahlung kommt. Das letzte unter dem Vergütungssystem 2024 laufende LTI-Programm betrifft die (dreijährige) Laufzeit 2025 – 2027 und kommt im April 2028 zur Auszahlung.

Durch die Verlängerung der Performance-Periode um ein Jahr wird regulär kein LTI-Programm im Geschäftsjahr 2028 zur Abrechnung und damit keine Auszahlung im April 2029 fällig. Für diesen Fall gilt, dass im April 2029 ein Anteil von 50 % des LTI-Programms 2026 – 2029, basierend auf einer Hochschätzung der Zielerreichung zum 31. Dezember 2029, ausgezahlt wird. Der verbleibende Anteil, verrechnet mit der tatsächlichen Zielerreichung am 31. Dezember 2029, wird regulär im April 2030 ausgezahlt. Diese Regelung gilt einmalig nur für Vorstände, die LTI-Ansprüche aus dem Vergütungssystem 2024 haben, vorbehaltlich der Vorlage des Vergütungssystems 2026 zur Hauptversammlung.

6.4.1 Umwelt & Ressourcen: Klimawandel (E1) – Spezifische CO₂-Emissionen

Innerhalb des Bereichs „Umwelt & Ressourcen“ sollen die spezifischen CO₂-Emissionen gesenkt werden. Der 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, Neuhof-Ellers, Unterbreizbach, Wintershall und Zielitz. Die Zielerreichung beträgt maximal 200 % bzw. minimal 0 %. Die Kennzahl fließt mit 25,0 % Gewichtung in das LTI ein.

6.4.2 Soziales: Mitarbeiter (S1)

6.4.2.1 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. Die Zielerreichung beträgt maximal 200 % bzw. minimal 0 %. Im Falle eines tödlichen Arbeitsunfalls wird ein Malusfaktor von 1,0 Punkten für das letzte Geschäftsjahr jedes betroffenen LTI-Performance-Zeitraums aufgeschlagen. Mit 12,5 % Gewichtung zählt die Kennzahl für einen signifikanten Anteil des LTI.

6.4.2.2 Gesundheits- und Sicherheitskultur

Die vergangenheitsbezogene Betrachtung der Arbeitssicherheit (LTI-Rate) ist zusätzlich um eine zukunftsorientierte Komponente, den Gesundheits- und Sicherheitskulturindex (GS- & SH-



Kulturindex) an deutschen Standorten, erweitert. Diese Kennzahl fließt mit 12,5 % Gewichtung in das LTI ein und wirkt indikativ für die zukünftige Gesundheit und Arbeitssicherheit. Durch die Aufnahme der Kulturkomponente soll eine Steigerung des Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins erzielt werden. Der GS- & SH-Kulturindex besteht aus vier, jeweils objektiv messbaren, gleichgewichtigen Kennzahlen.

6.4.2.2.1 Beinahe-Unfall-Meldungen

Beinahe-Unfall (BNU)-Meldungen sind die systematische Erfassung von Ereignissen, bei denen es beinahe zu einem Unfall gekommen wäre. Sie dienen der proaktiven Identifikation von Gefährdungen und ermöglichen die Ableitung von Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen. Die Kennzahl misst die Beteiligungsquote am Meldesystem als Anteil der Mitarbeiter, die im jeweiligen Geschäftsjahr mindestens eine BNU-Meldung abgegeben haben. Die Zielerreichung beträgt maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

6.4.2.2.2 Durchschnittliche Unfallschwere (AU-P-Rate)

Die AU-P-Rate (Arbeitsunfälle mit Potenzial) misst die Häufigkeit von Arbeitsunfällen, die Potenzial für lebensverändernde oder tödliche Folgen gehabt hätten, je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden. Die Einstufung der Unfallschwere erfolgt anhand eines festgelegten Punktesystems. Die Zielerreichung beträgt maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

6.4.2.2.3 Gesundheitspass

Der Gesundheitspass ist ein Instrument zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins und umfasst verschiedene Gesundheitsaktionen. Er bietet Mitarbeitern eine niedrigschwellige Möglichkeit, ihre gesundheitsrelevanten Aktivitäten zu dokumentieren und motiviert dadurch zu einem gesunden Lebensstil. Die Kennzahl misst die Teilnahmequote als Anzahl der Mitarbeiter, die im jeweiligen Geschäftsjahr an mindestens einer Gesundheitspass-Aktion teilgenommen haben, relativ zu der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl aller deutschen Standorte, die zu Jahresbeginn den Gesundheitspass eingeführt haben. Die Zielerreichung beträgt maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

6.4.2.2.4 Führungskräftebildung BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)

Die Führungskräftebildung BGM ist ein digitales Trainingsformat, das gesundheitsförderliches Führungsverhalten vermittelt. Es befähigt Vorgesetzte, ein erfolgreiches und gesundes Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Die Kennzahl bemisst die Teilnahmequote als Anteil der Führungskräfte, die im jeweiligen Geschäftsjahr das Training absolviert haben. Die Zielerreichung beträgt maximal 200 % bzw. minimal 0 %.

6.4.3 Aktienkursentwicklung

Die Aktienkursentwicklung (LTI II) ist mit 50 % an der langfristigen variablen Vergütung gewichtet und stellt ein aktienbasiertes Vergütungsinstrument dar. Hierbei ist die relative Kursentwicklung der K+S Aktie im Vergleich zur Entwicklung des MDAX maßgeblich.

Die Entwicklung des MDAX wird berechnet, indem der durchschnittliche Tagesschlusspunktwert des MDAX im Jahr vor dem Programmstart („Ausgangspunktwert“) mit dem durchschnittlichen Tagesschlusspunktwert im letzten Jahr des Performance-Zeitraums („Schlusspunktwert“) 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. Die Zielerreichung kann maximal 200 % und minimal 0 % betragen.

7. Weitere Gestaltungselemente

7.1 Share Ownership Guideline

Die Share Ownership Guideline verpflichtet Mitglieder des Vorstands, ein Volumen von 100 % ihrer jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge (brutto) in K+S Aktien zu investieren und dauerhaft zu halten. Die Aufbauphase beträgt vier Jahre, in den ersten drei Jahren müssen jeweils mindestens 25 % des STI-Zielvergütungsbetrags als Einkaufspreis aufgewendet werden. Während der Aufbauphase und danach müssen jedes Jahr K+S Aktien mit einem Einkaufswert von mindestens 50 % der in dem jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Tantieme abzüglich Steuern erworben werden, die mindestens drei Jahre nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gehalten werden müssen. Nach Ablauf der Halteverpflichtung können die gehaltenen Aktien als neu erworbene Aktien bestimmt werden und somit der Erfüllung der Erwerbsverpflichtung dienen.

Das Vorstandsmitglied hat zum Ablauf eines jeden Geschäftsjahres, in dem eine Erwerbsverpflichtung von K+S Aktien galt, 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 K+S Aktien im Volumen von 100 % der jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge gehalten und K+S Aktien im Volumen von 50 % der Netto-Tantieme erworben oder fortbehalten hat. Die Aktienhalterverpflichtung und die Nachweispflicht bestehen für zwei Jahre nach Ende des Geschäftsjahres des Ausscheidens. Bei Verstoß gegen die Share Ownership Guideline ist ein ordentliches Vorstandsmitglied zu einer Vertragsstrafe von 100 Tsd. € (Vorstandsvorsitzender 150 Tsd. €) verpflichtet.

7.2 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 sämtliche variablen Vergütungsbestandteile (alle STI- und LTI-Programme, die zum Zeitpunkt des Verstoßes laufen bzw. liefen).

7.3 Abfindungs-Obergrenze

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 Festvergütung, maximal aber in Höhe der Gesamtbezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Für den Fall der vorzeitigen Auflösung eines Vorstandsvertrags 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. Das STI bemisst sich nach dem Durchschnitt der vorausgegangenen zwei Jahre. Das LTI wird anteilig auf Basis der jeweils maßgeblichen Hochschätzung bzw. Planung berechnet. Die Ausgleichszahlung beträgt das 1,5-fache der Festvergütung. Die Ansprüche dürfen in Summe den Wert von zwei Jahresvergütungen (Obergrenze) nicht überschreiten. 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; somit wird die Anregung G.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 27. Juni 2022 angewendet.

7.4 Vertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Dauer des Dienstvertrages verpflichtet sich das Vorstandsmitglied, ohne Zustimmung von K+S, in keiner Weise für ein Konkurrenzunternehmen von K+S oder ein mit diesem verbundenen 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 (vertragliches Wettbewerbsverbot). Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht nicht. Somit sind keine Karenzentschädigungen zu zahlen.