



VERGÜTUNGSBERICHT

C

146 Vergütungsbericht

- 147 Rückblick auf das Geschäftsjahr
- 147 Vergütung des Vorstands
- 159 Vergütung des Aufsichtsrats

VERGÜTUNGSBERICHT

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 2022 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 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 AUF DAS GESCHÄFTSJAHR

VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND UND IM AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft hat sich in beiderseitigem Einvernehmen mit dem bisherigen Finanzvorstand Herrn Thorsten Boeckers gemeinsam darauf verständigt, das Vertragsverhältnis von Herrn Boeckers Ende Februar 2022 aufzuheben. Zwischen Herrn Boeckers und der K+S Aktiengesellschaft wurde in diesem Zusammenhang ein Aufhebungsvertrag geschlossen, in dem die Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche geregelt wurde. Die Abfindung beläuft sich auf das 3,4-Fache der üblichen Ziel-Jahresvergütung zzgl. Pensionszusagen.

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 wird. 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. €.

Mit Wirkung zum 12. August 2022 wurde Herr Lars Halbleib gerichtlich zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Er trat die Nachfolge von Herrn Axel Hartmann an, der sein Mandat im Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft zum 31. Mai 2022 ruhestandsbedingt niederlegte.

BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Das aktuelle System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der K+S Aktiengesellschaft wurde vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit der erforderlichen Mehrheit (78,85%) gebilligt. Die Billigung des Vergütungsberichts erfolgte auf der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2022 mit 61,60% Zustimmung.

Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen der Analyse der Abstimmergebnisse der Hauptversammlung sowie unter Berücksichtigung von Rückmeldungen aus Gesprächen mit Investorenvertretern erneut intensiv mit dem Vergütungssystem des Vorstands auseinandergesetzt und schlägt der Hauptversammlung daher eine Änderung des Vergütungssystems vor. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf Seite 157 (Ausblick auf Änderungen der Vergütung des Vorstands).

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vorstandsvergütungssystem der K+S Aktiengesellschaft trägt wesentlich zur Förderung 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** (Rückzahlungsregelungen) enthalten, die auf Seite 156 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 aus 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 Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

ZIELVERGÜTUNG 2022

C.1

	Zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Vorstands						Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands		
	Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012			Holger Riemensperger Im Vorstand seit 04/2021			Thorsten Boeckers Im Vorstand von 05/2017 bis 02/2022		
	2022			2022			2022 ¹		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	825,0	37	60	550,0	37	60	91,7	49	59
Einjährige variable Vergütung									
– STI (2022)	570,0	25	40	380,0	25	40	63,3	34	41
Jahresvergütung	1.395,0		100	930,0		100	155,0		100
Mehrfährige variable Vergütung									
– LTI (2022–2024)	855,0	38		570,0	38		30,7	17	
Zielvergütung 2022	2.250,0	100		1.500,0	100		186,7	100	

¹ Zeitanteilig.

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 Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

SHORT TERM INCENTIVE (STI)

Das STI wird an der Erreichung des EBITDA der K+S Gruppe der Jahresplanung 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

ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG 2022

C.2

ZIELSETZUNG	ZIELERREICHUNG
Gestaltung des Transformationsprozesses im Vorstand	erfüllt
Umsetzung der ersten Maßnahmen der Klimastrategie	erfüllt
Aufstellung aller Werke, um auch bei ungünstigen Marktbedingungen wettbewerbsfähig zu sein	nicht vollständig erfüllt
Zukunftsfähiges Top-Management sicherstellen	nicht vollständig erfüllt
Finanzstrategie zur Absicherung eines nachhaltigen Investment Grade Rating	übererfüllt

unterjährigen Austritten wird, sofern es noch keine belastbare Hochschätzung gibt, in der Regel eine 100 %ige Zielerreichung unterstellt. Die Zielvereinbarungen mit dem Vorstand enthalten in der Regel auch strategische Ziele, wie z. B. die Umsetzung der Maßnahmen der **Klimastrategie** sowie eine Finanzstrategie zur Absicherung eines nachhaltigen Investment Grade Ratings.

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 2022 (1.100 Mio. €) mit dem tatsächlich im Geschäftsjahr 2022 erzielten Ist-EBITDA (2.422,9 Mio. €) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 200,0 %. Der Performancefaktor für das Geschäftsjahr wurde vom Aufsichtsrat auf 1,0 festgelegt.

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

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG STI (2022)

C.3

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Vorstands			
Dr. Burkhard Lohr	570,0	200,0	1.140,0
Holger Riemensperger	380,0	200,0	760,0
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands			
Thorsten Boeckers ¹	63,3	100,0	63,3

¹ Thorsten Boeckers hat das Unternehmen mit Wirkung zum 28. Februar 2022 verlassen. In diesem Zuge wurden seine Ansprüche ausgezahlt. Da zum Zeitpunkt des Ausscheidens die Zielerreichungsgrade des EBITDA der K+S Gruppe sowie des Performancefaktors noch nicht feststanden, wurde eine Zielerreichung von 100 % vereinbart.

LONG TERM INCENTIVE I (LTI I)

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 Geschäftsbericht auf Seite 106 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 2020–2022, 2021–2023 und 2022–2024 und kommen für das Programm 2020–2022 im Jahr 2023 erstmalig 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:

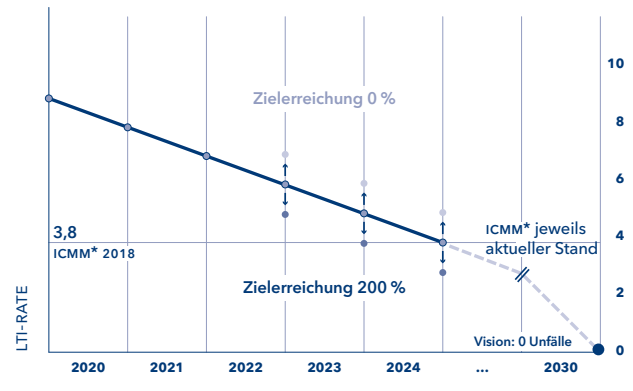
1. den „Anteil der kritischen Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S Gruppe anerkannt haben“ zu maximieren sowie
2. die „Abdeckung des Einkaufsvolumens durch den Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S Gruppe“ zu erhöhen.

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 8,7 = 100 % Zielerreichung

LTI-Rate 10,2 = 0 % Zielerreichung

LTI-Rate 7,2 = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)

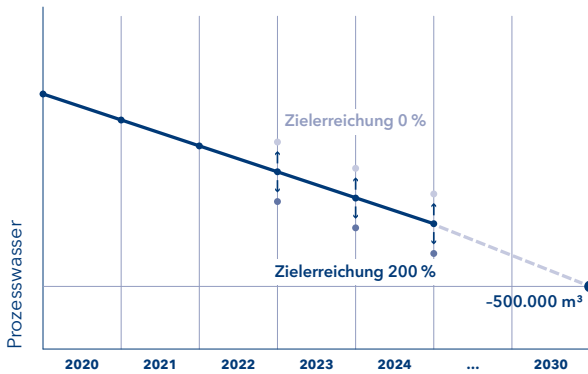
Der Vergleich des Zielwertes für die LTI-Rate (8,7) mit der tatsächlich erzielten LTI-Rate für das Geschäftsjahr 2022 (8,3) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 126,7%.

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 %. **C.5**

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



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm¹:

- Prozesswasserreduzierung $-115.385 \text{ m}^3 = 100\%$ Zielerreichung
- Prozesswasserreduzierung $-57.692 \text{ m}^3 = 0\%$ Zielerreichung
- Prozesswasserreduzierung $-173.078 \text{ m}^3 = 200\%$ Zielerreichung

ZIELERREICHUNG REDUZIERUNG SALZHALTIGER PROZESSWASSER

Der Vergleich der tatsächlichen Prozesswasserreduzierung für das Geschäftsjahr 2022 (-409.808 m^3) mit der Ziel-Prozesswasserreduzierung (-192.308 m^3) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 200,0 %.

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, die Anerkennungsrate des Kodex bezogen auf unser Einkaufsvolumen (Anerkennungsrate II) bis zum Jahr 2025 auf mehr als 90 % zu steigern. Ein weiteres Ziel

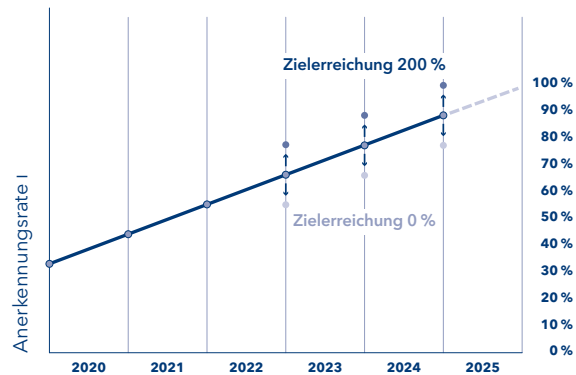
¹ Annahme: Produktionsmenge von 2017.

ist, dass bis zum Jahr 2025 100 % unserer „kritischen“ Lieferanten, das heißt Lieferanten mit einem hohen Nachhaltigkeitsrisiko, den Kodex anerkannt haben (Anerkennungsrate I).

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 %. **C.6**

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



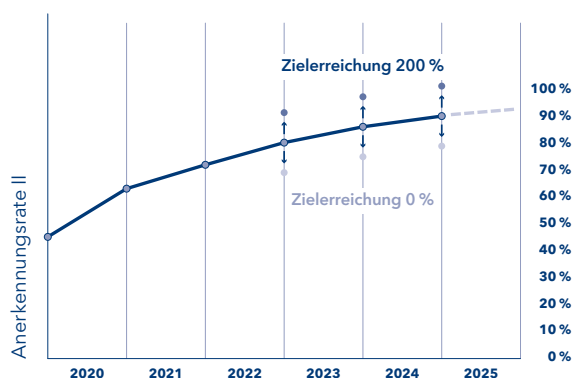
Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

- Anerkennungsrate I $66,6\% = 100\%$ Zielerreichung
- Anerkennungsrate I $50,0\% = 0\%$ Zielerreichung
- Anerkennungsrate I $83,3\% = 200\%$ 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 %. **C.7**

GESCHÄFTSETHIK & MENSCHENRECHTE – NACHHALTIGE LIEFERKETTEN (BIS 2024) EINKAUFSVOLUMEN **C.7**



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm:

- Anerkennungsrate II 79,0 % = 100 % Zielerreichung
- Anerkennungsrate II 62,0 % = 0 % Zielerreichung
- Anerkennungsrate II 96,1 % = 200 % Zielerreichung

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 in der Regel im April des darauf folgenden Jahres.

ZIELERREICHUNG NACHHALTIGE LIEFERKETTEN – VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

Der Zielwert für die Anerkennungsrate I von 66,6 % im Vergleich zur tatsächlichen Anerkennungsrate I von 89,6 % resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 200,0 %.

Der Zielwert für die Anerkennungsrate II von 79,0 % im Vergleich zur tatsächlichen Anerkennungsrate II von 84,5 % resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 132,2 %.

Tabelle **C.10** zeigt die sich aus den Nachhaltigkeits-KPIs im Geschäftsjahr ergebenden und einfließenden individuellen Auszahlungsbeträge für das LTI I.

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.8**

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 in der Regel im April des darauf folgenden Jahres.

LONG TERM INCENTIVE II-PROGRAMM **C.8**

Vergleichszeitraum	Performancezeitraum		
2021	2022	2023	2024
MDAX 2021 ¹			MDAX 2024 ²
K+S Aktie 2021 ¹			K+S Aktie 2024 ²
	Programmbeginn		Programmende

¹ Durchschnitt des Börsenjahres; bildet den Vergleichswert.

² Durchschnitt des Börsenjahres 2024, Basis für Performance-Abgleich gegenüber 2021.

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LONG TERM INCENTIVE II (2020 – 2022)**C.9**

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungs- betrag in Tsd. €
Zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Vorstands			
Dr. Burkhard Lohr	427,5	138,0	590,0
Holger Riemensperger	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands			
Thorsten Boeckers ¹	205,4	100,0	205,4

¹ Thorsten Boeckers hat das Unternehmen mit Wirkung zum 28. Februar 2022 verlassen. In diesem Zuge wurden seine Ansprüche ausgezahlt. Da im Zeitpunkt des Ausscheidens die Zielerreichungsgrade der LTI-Programme (2020–2022) noch nicht endgültig feststanden, wurde für das LTI II eine Zielerreichung von 100% vereinbart.

ZIELERREICHUNG LONG TERM INCENTIVE II (2020–2022)

Der Zielwert der K+S Aktie für eine 100 %-Zielerreichung lag bei 16,68 €/Aktie. Der dieser Performanceermittlung zugrundeliegende Durchschnittskurs betrug 23,03 €/Aktie, was in einer Zielerreichung in Höhe von 138,0 % resultierte. Tabelle C.9 zeigt die sich hieraus im Geschäftsjahr ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle C.10 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.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES VORSTANDS**C.10**

	Zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Vorstands								Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands			
	Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012				Holger Riemensperger Im Vorstand seit 04/2021				Thorsten Boeckers ¹ Im Vorstand von 05/2017 bis 02/2022			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	825,0	25	825,0	35	550,0	42	412,5	38	91,7	2	550,0	35
Nebenleistungen	28,5	1	46,9	2	16,6	1	12,7	1	3,4	0	16,0	1
Summe	853,5	26	871,9	37	566,6	43	425,2	39	95,1	2	566,0	36
Einjährige variable Vergütung												
– STI (2022)	1.140,0	35	–	–	760,0	57	–	–	63,3	1	–	–
– STI (2021)	–	–	1.318,1	55	–	–	659,0	61	–	–	878,7	56
Mehrjährige variable Vergütung												
– LTI (2020–2022)	1.292,3	39	–	–	–	–	–	–	410,8	7	–	–
– LTI (2019–2021)	–	–	185,1	8	–	–	–	–	–	–	123,4	8
– LTI (2018–2020)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	2.432,3	74	1.503,2	63	760,0	57	659,0	61	474,1	8	1.002,1	64
Sonstiges²	–	–	–	–	–	–	–	–	5.092,1	90	–	–
Gesamt	3.285,8	100	2.375,1	100	1.326,6	100	1.084,2	100	5.661,3	100	1.568,1	100

¹ Ohne die Abfindungszahlung an Herrn Boeckers läge das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen bei 17% bzw. 83%.

² Herr Thorsten Boeckers ist mit Wirkung zum 28. Februar 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Da im Zeitpunkt des Ausscheidens die Zielerreichungsgrade der LTI-Programme LTI (2021–2023) und LTI (2022–2024) noch nicht feststanden, wurde eine Zielerreichung von 100% vereinbart. Hieraus resultierten die folgenden Auszahlungen: LTI (2021–2023) in Höhe von 220,7 Tsd. € und LTI (2022–2024) in Höhe von 30,7 Tsd. €. Für die Restlaufzeit seines ursprünglichen Anstellungsvertrags vom 1. März 2022 bis zum 11. Mai 2025 erhielt er folgende Vergütung: Festvergütung in Höhe von 1.755,7 Tsd. € (rund 36%), Nebenleistungen in Höhe von 49,3 Tsd. € (rund 1%), einjährige variable Vergütung (STI) in Höhe von 1.213,1 Tsd. € (rund 25%), Long Term Incentive Programme 1.822,7 Tsd. € (rund 38%).

MAXIMALVERGÜTUNG

Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG errechnet sich als Summe aller maximalen Vergütungsbestandteile und umfasst das Festgehalt, einen Cap für die Nebenleistungen, einen Cap für die Tantieme (STI), einen Cap für die langfristigen variablen Vergütungskomponenten (LTI I und LTI II) sowie eine Schätzung für den Dienstzeitaufwand. Die Höchstgrenze der variablen Vergütungselemente (STI und LTI) liegt bei jeweils 200 % des Basisbetrags. Für nach dem 8. Dezember 2020 geschlossene Dienstverträge wurde die Maximalvergütung vom Aufsichtsrat für ein ordentliches Mitglied auf 3.500 Tsd. € und für einen Vorstandsvorsitzenden auf 5.250 Tsd. € festgelegt. Der Dienstvertrag für Herrn Dr. Burkhard Lohr wurde vor diesem Datum geschlossen. Die im Geschäftsjahr an Herrn Holger Riemensperger gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Dienstzeitaufwand betrug 1.767,2 Tsd. €, die Maximalvergütung wurde folglich unterschritten.

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.11**

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 verrentet; die Faktoren für die Bildung der Bausteine 2022 liegen bei den Vorständen je nach Alter zwischen 9,0 % und 16,0 %. 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 2019 für den Vorstandsvorsitzenden 340 Tsd. € und für die anderen Vorstandsmitglieder je 255 Tsd. €. Die Werte werden in einem Dreijahresrhythmus überprüft und ggf. angepasst – dies ist mit Wirkung zum 1. Januar 2023 erfolgt. Weitere Informationen finden sich auf Seite 157 (Ausblick auf Änderungen der Vergütung des Vorstands). Rentenleistungen

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS**C.11**

	2022		2021		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung für zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Vorstands														
Dr. Burkhard Lohr	3.285,8		2.375,1		910,7	38	1.085,6	84	38,0	3	25,9	2	73,8	6
Holger Riemensperger	1.326,6		1.084,2		242,4	22	1.084,2	–	–	–	–	–	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands														
Thorsten Boeckers (bis 02/2022)	5.661,3		1.568,1		4.093,2	261	721,0	85	20,4	2	8,5	1	303,7	59
Arbeitnehmer														
Durchschnittliche Vergütung Arbeit- nehmer in Deutschland	78,1		78,3		–0,2	0	5,3	7	–0,4	0	3,5	5	–0,1	0
Ertragsentwicklung														
Jahresüberschuss der K+S AG (in Mio. €)	1.508,3		1.152,4		355,9	31	1.755,8	–291	–891,6	–309	213,7	287	186,9	–166
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ¹	2.422,9		1.067,3		1.355,6	127	800,4	300	–143,5	–35	–195,9	–32	29,6	5

¹ Ausweisänderung von erfolgswirksamen Auflösungen von bergbaulichen Rückstellungen im Geschäftsjahr 2022. Zur Vergleichbarkeit wurde diese Ausweisänderung auch auf das Jahr 2021 angewendet (EBITDA 2021 ohne Änderung: 969,1 Mio. €).

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 2022 die in **C.12** dargestellten Beträge den Pensionsrückstellungen zugeführt.

Der von den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 jeweils erdiente Pensionsbaustein führt zu Pensionsaufwand, der versicherungsmathematisch berechnet wird.

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 Geschäftsjahrs 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

PENSIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER¹

C.12

in Tsd. €		Alter	Barwert zum 01.01.	Pensions- aufwand (Service Cost) ²	Barwert zum 31.12.
Zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Vorstands					
	2022	59	8.669,3	1.148,0	6.422,0
	2022	52	344,4	440,6	416,1
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands					
	2022	47	5.413,7	181,2	3.583,0

¹ Angaben nach IFRS.

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

³ Enthält Pensionsansprüche aus der Zeit als Leiter Investor Relations der K+S Aktiengesellschaft (Gesamtsanspruch).

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 Vertragsabschluss 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 2022 wurde nicht von der Clawback-Möglichkeit Gebrauch gemacht.

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

Zwischen Herrn Boeckers und der K+S Aktiengesellschaft wurde eine Abfindungsvereinbarung geschlossen, in der die Abgeltung der Restlaufzeit seines ursprünglichen Anstellungsvertrags vom 1. März 2022 bis zum 11. Mai 2025 geregelt wurde.

Die nachfolgende Tabelle **C.13** zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 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 2013 endete.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS **C.13**

	in Tsd. €	in %
Dr. Thomas Nöcker Mitglied des Vorstands bis 08/2018	291,2	100
Norbert Steiner Vorstandsvorsitzender bis 05/2017	354,6	100
Gerd Grimmig Mitglied des Vorstands bis 09/2014	232,3	100
Dr. Ralf Bethke Vorstandsvorsitzender bis 06/2007/ Aufsichtsratsvorsitzender bis 05/2017	287,2	100

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

C.14

	2022	2021	Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017	
	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												
Thorsten Boeckers (bis 02/2022)	5.661,3	–	5.661,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Mark Roberts (bis 04/2021)	–	3.600,4	–3.600,4	–100	3.600,4	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Thomas Nöcker (bis 08/2018)	291,2	285,1	6,1	2	–233,3	–45	–110,7	–18	420,6	202	208,5	–
Norbert Steiner (bis 05/2017)	354,6	345,7	8,9	3	–10,6	–3	–4,8	–1	6,7	2	131,7	59
Gerd Grimmig (bis 09/2014)	232,3	225,3	7,0	3	1,1	0	3,1	1	–20,8	–9	2,4	1
Dr. Ralf Bethke (bis 06/2007)	287,2	278,6	8,6	3	1,4	1	3,9	1	5,0	2	4,7	2
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	78,1	78,3	–0,2	0	5,3	7	–0,4	0	3,5	5	–0,1	0
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der K+S AG (in Mio. €)	1.508,3	1.152,4	355,9	31	1.755,8	–291	–891,6	–309	213,7	287	186,9	–166
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ¹	2.422,9	1.067,3	1.355,6	127	800,4	300	–143,5	–35	–195,9	–32	29,6	5

¹ Ausweisänderung von erfolgswirksamen Auflösungen von bergbaulichen Rückstellungen im Geschäftsjahr 2022. Zur Vergleichbarkeit wurde diese Ausweisänderung auch auf das Jahr 2021 angewendet (EBITDA 2021 ohne Änderung: 969,1 Mio. €).

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die vergleichende Darstellung in **c.14** 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.

AUSBLICK AUF ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen der Analyse der Abstimmergebnisse der Hauptversammlung sowie unter Berücksichtigung von Rückmeldungen aus Gesprächen mit Investorenvertretern erneut intensiv mit dem Vergütungssystem des Vorstands auseinandergesetzt. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, ab dem Jahr 2023 eine „Share Ownership Guideline“ in die Vorstandsverträge aufzunehmen. Diese verpflichtet Mitglieder des Vorstands, ein Volumen von 100 % ihrer jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt in K+S Aktien zu investieren. Die Aufbauphase beträgt

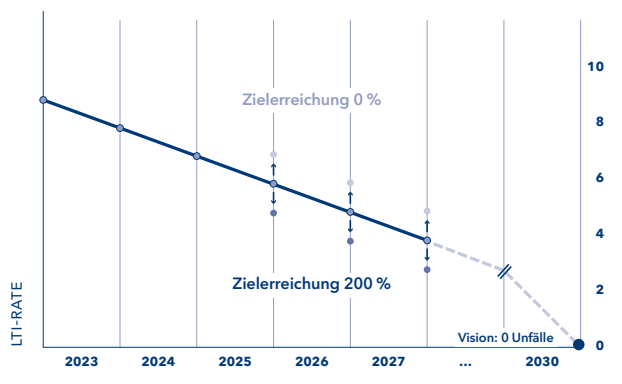
drei Jahre unter der Voraussetzung, dass in mindestens zwei aufeinanderfolgenden Jahren mindestens 100 % der STI-Zielvergütungsbeträge gezahlt wurden. Andernfalls verlängert sich die Aufbauphase um jeweils ein Jahr. Das Vorstandsmitglied hat erstmals zum Ende der Aufbauphase und anschließend anhand von 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 Strafe von 100 Tsd. € (Vorstandsvorsitzender 150 Tsd. €) verpflichtet.

Nach der letzten Anpassung der Vorstandsvergütung im Jahr 2019 stand eine Überprüfung an. In der Folge hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2023 eine leichte Erhöhung der

Vorstandsvergütung beschlossen. Die fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied soll von 550 Tsd. € auf 566 Tsd. € erhöht werden. Zudem soll das STI von 380 Tsd. € auf 390 Tsd. € und das LTI von 570 Tsd. € (LTI I und II jeweils 285 Tsd. €) auf 590 Tsd. € (LTI I und II jeweils 295 Tsd. €) erhöht werden. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5-Fache, der Finanzvorstand das 1,2-Fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

Ab 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. 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. Infolge des tödlichen Arbeitsunfalls in der Grube Merkers im August 2022 hat der Aufsichtsrat beschlossen, einen Malusfaktor von 1,0 Punkten im Falle eines tödlichen Arbeitsunfalls einzuführen. Todesfälle werden in der Definition der LTI-Rate nicht berücksichtigt und beeinflussen diese daher nicht. **C.15**

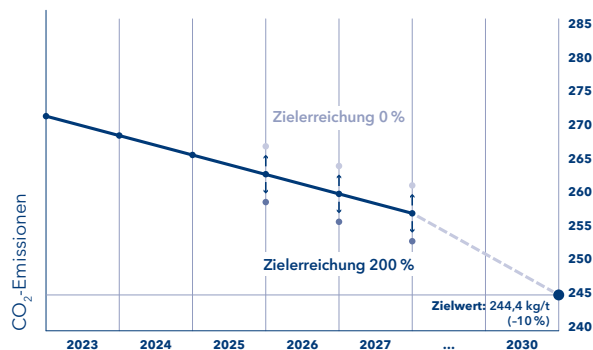
LOST TIME INCIDENT RATE (BIS 2027) **C.15**



Schematische Darstellung.

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 Hattorf, Wintershall, Unterbreizbach, Bethune, Zielitz und Neuhoof-Ellers. **C.16**

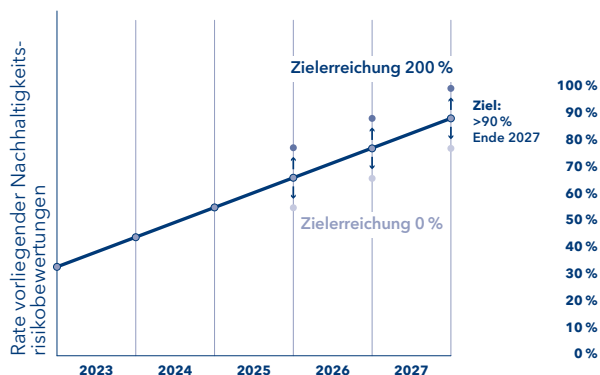
SENKUNG DER SPEZIFISCHEN CO₂-EMISSIONEN **C.16**



Schematische Darstellung.

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.17**

LIEFERKETTEN (BIS 2027) **C.17**



Schematische Darstellung.

Die drei Ziele aus den drei Handlungsbereichen stehen gleichgewichtig nebeneinander.

Nach der turnusmäßigen Überprüfung der Obergrenzen für Pensionen soll ab dem 1. Januar 2023 die Grenze für den Vorstandsvorsitzenden von 340 Tsd. € auf 360 Tsd. € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied von 255 Tsd. € auf 270 Tsd. € angepasst werden.

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 12. Mai 2021 beschlossen und im Geschäftsjahr 2022 vollständig angewandt.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR UND VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Ein ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche fixe Vergütung von 65 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 weitere jährliche Vergütung von 2,5 Tsd. €, sofern im Geschäftsjahr mindestens zwei Sitzungen stattgefunden haben. Die Mitgliedschaft im Strategieausschuss wird mit 15 Tsd. € vergütet. Im Jahr 2022 wurde der ESG-Ausschuss eingerichtet. Dessen Mitglieder erhalten eine jährliche Vergütung von 5 Tsd. €. 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.

Frau Jella Benner-Heinacher, Frau Prof. Dr. Elke Eller, Herr Gerd Grimmig, Herr Markus Heldt und Herr Dr. Rainier van Roessel sind ordentliche Mitglieder im Aufsichtsrat der Konzerntochter K+S Minerals and Agriculture GmbH. Herr Dr. Andreas Kreimeyer hat den Vorsitz im Aufsichtsrat der K+S Minerals and Agriculture GmbH.

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 folgende Tabelle **c.18** zeigt 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 2022 betreffend betragen aufgrund des höheren Anteils von Präsenzsitzungen 21,2 Tsd. € (2021: 10,3 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.18

	Fixe Vergütung		Prüfungs- ausschuss		Personal- ausschuss		Nominierungs- ausschuss		Strategie- ausschuss		ESG-Ausschuss		Vergütungen von Tochter- unternehmen		Gesamtvergütung	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2022 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats																
Dr. Andreas Kreimeyer	130,0	62	20,0	10	10,0	5	5,0	2	30,0	14			13,3	6	208,3	100
Ralf Becker	97,5	71	20,0	15	5,0	4			15,0	11					137,5	100
Petra Adolph	65,0	75	20,0	23							2,1	2			87,1	100
André Bahn	65,0	81							15,0	19					80,0	100
Jella Benner-Heinacher	65,0	67	20,0	20			1,7	2			4,2	4	6,9	7	97,7	100
Philip Freiherr von dem Bussche	65,0	79					2,5	3	15,0	18					82,5	100
Prof. Dr. Elke Eller	65,0	85			5,0	7							6,9	9	76,9	100
Gerd Grimmig	65,0	87					2,5	3					7,4	10	74,9	100
Lars Halbleib (seit 12.08.2022)	27,1	76	8,3	24											35,4	100
Markus Heldt	65,0	88									2,1	3	6,9	9	74,0	100
Michael Knackmuß	65,0	93			5,0	7									70,0	100
Thomas Kölbl	65,0	62	40,0	38											105,0	100
Gerd Kübler	65,0	100													65,0	100
Dr. Rainier van Roessel	65,0	89					1,0	1					7,4	10	73,4	100
Peter Trotha	65,0	97									2,1	3			67,1	100
Brigitte Weitz	65,0	100													65,0	100
Summe	1.099,6		128,3		25,0		12,7		75,0		10,4		48,8		1.399,8	
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats																
Axel Hartmann (bis 31.05.2022)	27,1	76	8,3	24											35,4	100
Summe	27,1		8,3		-		-		-		-		-		35,4	

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.19**

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 zwei Wahlperioden – in Ausnahmefällen drei Wahlperioden – im Amt sein. Die gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung bleiben hiervon unberührt.

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

C.19

	2022	2021	Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019 ¹		Veränderung 2019 ¹ ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung der zum 31.12.2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Andreas Kreimeyer	208,3	198,3	10,0	5	-75,0	-27	51,8	23	-26,8	-11	52,3	27
Ralf Becker	137,5	137,5	0,0	0	-67,5	-33	47,5	30	-2,6	-2	38,3	31
Petra Adolph	87,1	85,0	2,1	2	-43,5	-34	25,3	24	25,1	32	78,2	-
André Bahn	80,0	80,0	0,0	0	-45,0	-36	41,3	49	14,8	22	68,9	-
Jella Benner-Heinacher	97,7	89,6	8,2	9	-41,2	-32	17,0	15	-15,1	-12	5,1	4
Philip Freiherr von dem Bussche	82,5	82,5	0,0	0	-43,3	-34	30,8	32	-18,5	-16	-2,3	-2
Prof. Dr. Elke Eller	76,9	72,1	4,9	7	-48,2	-40	23,8	25	23,3	32	73,2	-
Gerd Grimmig	74,9	74,1	0,8	1	-35,7	-32	26,0	31	14,8	22	68,9	-
Lars Halbleib (seit 12.08.2022)	35,4	0,0	35,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Markus Heldt (seit 12.05.2021)	74,0	45,4	28,6	63	45,4	-	-	-	-	-	-	-
Michael Knackmuß	70,0	70,0	0,0	0	-51,8	-43	26,0	27	-13,8	-13	5,8	6
Thomas Kölbl	105,0	105,0	0,0	0	-39,3	-27	26,0	22	-12,0	-9	49,1	60
Gerd Kübler	65,0	65,0	0,0	0	-44,8	-41	6,0	6	0,0	0	0,0	0
Dr. Rainier van Roessel	73,4	67,1	6,4	10	3,5	5	63,6	-	-	-	-	-
Peter Trotha (seit 17.08.2021)	67,1	27,1	40,0	148	27,1	-	-	-	-	-	-	-
Brigitte Weitz	65,0	65,0	0,0	0	19,6	43	45,4	-	-	-	-	-
Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats												
Axel Hartmann (bis 31.05.2022)	35,4	85,0	-49,6	-58	-44,3	-34	26,8	26	-18,5	-15	-0,8	-1
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	78,1	78,3	-0,2	0	5,3	7	-0,4	0	3,5	5	-0,1	0
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der K+S AG (in Mio. €)	1.508,3	1.152,4	355,9	31	1.755,8	-291	-891,6	-309	213,7	287	186,9	-166
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	2.422,9	1.067,3	1.355,6	127	800,4	300	-143,5	-35	-195,9	-32	29,6	5

¹ Nach Berücksichtigung des Verzichts auf 20 % der Fixvergütung.

² Ausweisänderung von erfolgswirksamen Auflösungen von bergbaulichen Rückstellungen im Geschäftsjahr 2022. Zur Vergleichbarkeit wurde diese Ausweisänderung auch auf das Jahr 2021 angewendet (EBITDA 2021 ohne Änderung: 969,1 Mio. €).

SITZUNGSTEILNAHME DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER K+S AKTIENGESELLSCHAFT IM GESCHÄFTSJAHR 2022

C.20

Aufsichtsräte	Sitzungen inkl. Ausschusssitzungen	Plenumsitzungen Gesamt	Plenumsitzungen Teilnahme	Ausschusssitzungen Gesamt	Ausschusssitzungen Teilnahme	Teilnahme Gesamt
Dr. Andreas Kreimeyer	30	7	7	23	23	100%
Ralf Becker	24	7	7	17	16	96%
Petra Adolph	15	7	7	8	8	100%
André Bahn	10	7	7	3	3	100%
Jella Benner-Heinacher	18	7	7	11	11	100%
Philip Freiherr von dem Bussche	16	7	7	9	9	100%
Prof. Dr. Elke Eller	15	7	7	8	7	93%
Gerd Grimmig	13	7	7	6	6	100%
Lars Halbleib (seit 12.08.)	6	4	4	2	2	100%
Axel Hartmann (bis 31.05.)	6	3	3	3	3	100%
Markus Heldt	9	7	7	2	2	100%
Michael Knackmuß	15	7	7	8	8	100%
Thomas Kölbl	13	7	7	6	5	92%
Gerd Kübler	7	7	7	–	–	100%
Dr. Rainier van Roessel	10	7	7	3	3	100%
Peter Trotha	9	7	7	2	2	100%
Brigitte Weitz	7	7	6	–	–	86%
Summe	223	112	99%	111	97%	98%

ANWESENHEITEN ZU SITZUNGEN

In der Tabelle **c.20** wird in individualisierter Form die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder bei Gremiums- und Ausschusssitzungen 2022 dargestellt.

AUSBLICK AUF ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNG
DES AUFSICHTSRATS

Die fixe Vergütung des Aufsichtsrats wurde zum 1. Januar 2021 vor dem Hintergrund des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds von 100 Tsd. € auf 65 Tsd. € (–35 %) deutlich herabgesetzt. Einhergehend mit der verbesserten Ertragssituation wurde die Vergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2023 auf ein marktgerechtes Niveau angehoben. Mit 85 Tsd. € liegt sie jedoch unterhalb der ursprünglichen Vergütungshöhe.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, ein Stellvertreter das 1,5-Fache der Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.