

VERGÜTUNGSBERICHT

Im Folgenden werden die Grundzüge der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat der K+S AKTIENGESELLSCHAFT sowie die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Komponenten erläutert.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

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

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 fixer Vergütung sowie Sach- und sonstigen Bezügen. Der erfolgsbezogene variable Anteil besteht aus zwei Elementen: der Tantieme (STI) sowie zwei kennzahlenbasierten variablen Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung (sogenannte Long Term Incentives (LTI I und LTI II)). Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vor-

stands Pensionszusagen. Mit Wirkung zum **1. Januar 2020** erhalten die Vorstandsverträge **Clawback-Klauseln (Rückzahlungsregelungen)**.

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 Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (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. Die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wird vom Aufsichtsrat festgelegt.

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. Den wesentlicheren Teil

BEISPIELRECHNUNG FÜR DIE JAHRESVERGÜTUNG EINES ORDENTLICHEN VORSTANDSMITGLIEDS

B.60

in €	Relative Struktur	Relative Struktur	Zielerreichung		Maximale
	Jahresvergütung	Gesamtvergütung	100%	Zielerreichung 0%	
Fixum	60%	37%	550,0	550,0	550,0
Tantieme ¹⁰	40%	25%	380,0 ¹	0,0 ²	912,0 ³
Jahresvergütung	100%		930,0	550,0	1.462,0
LTI I ¹⁰			285,0 ⁴	0,0 ⁵	570,0 ⁶
– Menschen			95,0	0,0	190,0
– Umwelt		38%	95,0	0,0	190,0
– Geschäftsethik			47,5	0,0	95,0
			47,5	0,0	95,0
LTI II ¹⁰			285,0 ⁷	0,0 ⁸	570,0 ⁹
Gesamtvergütung		100%	1.500,0	550,0	2.602,0

¹ Ist-EBITDA Δ Plan EBITDA; Performancefaktor Δ 1,0.

² Ist-EBITDA Δ 0%.

³ Ist-EBITDA Δ 200%; Performancefaktor Δ 1,2.

⁴ 100% Zielerreichung Nachhaltigkeits-KPI's.

⁵ 0% Zielerreichung Nachhaltigkeits-KPI's.

⁶ 200% Zielerreichung Nachhaltigkeits-KPI's.

⁷ K+S-Aktienkurs (Durchschnitt Performancezeitraum) Δ Performance MDAX (Durchschnitt Vergleichswert).

⁸ K+S-Aktienkurs (Durchschnitt Performancezeitraum) Δ 0%.

⁹ K+S-Aktienkurs (Durchschnitt Performancezeitraum) Δ 200%.

¹⁰ Gegebenenfalls zeitanteilig bis zum Ende der Berufung.

– mit 60 % – bildet das Long Term Incentive (LTI) ab, das aus zwei gleichgewichtigen Komponenten besteht. Die eine Komponente (LTI I) wird seit dem 1. Januar 2020 an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen bemessen. Die zweite Komponente (LTI II) bezieht sich auf die Aktienkursperformance. Die Laufzeit beträgt bei beiden Komponenten drei Jahre.

Short Term Incentive (STI)

Das **STI** wird an der Erreichung des **EBITDA**¹ der K+S GRUPPE der Jahresplanung gemessen. Wird der EBITDA-Wert der vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresplanung erreicht, beträgt der STI-Basisbetrag 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.

Nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einen **Performancefaktor** für das gesamte Vorstandsteam fest. Dieser wirkt als Multiplikator auf den Basisbetrag des STI und liegt zwischen 0,8 und 1,2. Das Ergebnis des Performancefaktors richtet sich nach der Erreichung einer jährlichen, für den gesamten Vorstand geltenden Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Gesamtvorstand.

Beispielrechnung für die Anwendung des Performancefaktors:

Erfüllungsgrad des STI, z. B. 100 % x Performancefaktor, z. B. 1,1 = 110 % oder 0,9 = 90 %

Long Term Incentive I (LTI I)

Eine nachhaltige Unternehmensführung hat einen zunehmend starken Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens. Daher hat der Aufsichtsrat im Jahr 2019 beschlossen, einen wesentlichen Teil der Vergütung des Vorstands an Nachhaltigkeitsziele zu koppeln. Das **LTI I**, das 50 % des Long Term Incentives ausmacht, wurde in diesem Zuge neu geregelt.

¹ Das EBITDA ist definiert als Ergebnis vor Ertragsteuern, Zinsen und Abschreibungen, bereinigt um den erfolgsneutralen Abschreibungsbetrag im Rahmen von aktivierten Eigenleistungen, das Ergebnis aus Marktwertschwankungen der noch ausstehenden operativen, antizipativen Sicherungsgeschäften, in Vorperioden erfasste Marktwertschwankungen von realisierten operativen, antizipativen Sicherungsgeschäften. Eine Überleitungsrechnung findet sich auf Seite 52.

Wie im Geschäftsbericht auf Seite 39 beschrieben, hat sich das Unternehmen in drei Kategorien, nämlich „Menschen“, „Umwelt“ und „Geschäftsethik“, Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Für das weiterhin dreijährige LTI I wurde aus jeder Kategorie ein Ziel gewählt. Als Maßstab für die Zielerreichung wurden jeweils Plan-Werte festgelegt.

Für die Kategorie „Menschen“ wurde das Ziel **„Gesundheit & Arbeitssicherheit“** mit der Reduzierung der Lost Time Incident Rate gewählt. Aus der Kategorie „Umwelt“ wurde das Ziel **„Wasser“** mit der zusätzlichen Reduzierung von salzhaltigem Prozesswasser aus der Kaliproduktion in Deutschland gewählt und aus der Kategorie „Geschäftsethik“ das Ziel **„Nachhaltige Lieferketten“** mit zwei Unterzielen:

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

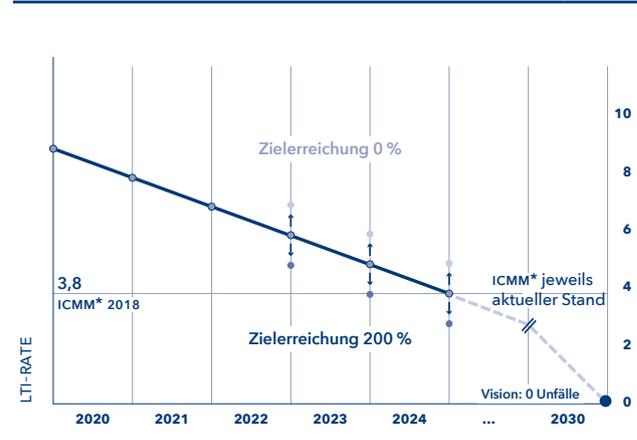
Die drei Oberziele stehen gleichgewichtig nebeneinander.

I. Menschen: 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 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 %. **B.61**

MENSCHEN – LOST TIME INCIDENT RATE (BIS 2024)

B.61



Schematische Darstellung.

* International Council on Mining and Metals.

Beispielrechnung LTI I-Programm (2020–2022):

LTI-Rate 5,8 = 100 % Zielerreichung

LTI-Rate 7,3 = 0 % Zielerreichung

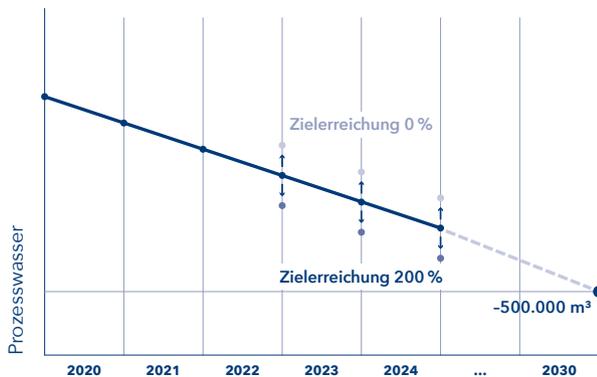
LTI-Rate 4,3 = 200 % Zielerreichung

II. Umwelt: Wasser – Reduzierung salzhaltiger Prozesswässer

Das Unternehmen hat sich in dieser Kategorie das Ziel gesetzt, ab dem Jahr 2030 jährlich 500.000 m³ weniger salzhaltige Prozesswässer aus der Kaliproduktion in Deutschland zu generieren als im Vergleich zum Jahr 2017. 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 %. **B.62**

UMWELT – PROZESSWASSER (BIS 2024)

B.62



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm (2020–2022)¹:

Prozesswasserreduzierung –115.385 m³ = 100 % Zielerreichung

Prozesswasserreduzierung –57.692 m³ = 0 % Zielerreichung

Prozesswasserreduzierung –173.078 m³ = 200 % Zielerreichung

III. Geschäftsethik: Nachhaltige Lieferketten –
Verhaltenskodex für Lieferanten

K+S fordert faire und nachhaltige Geschäftspraktiken in den Lieferketten und hat entsprechende Erwartungen und Anforder-

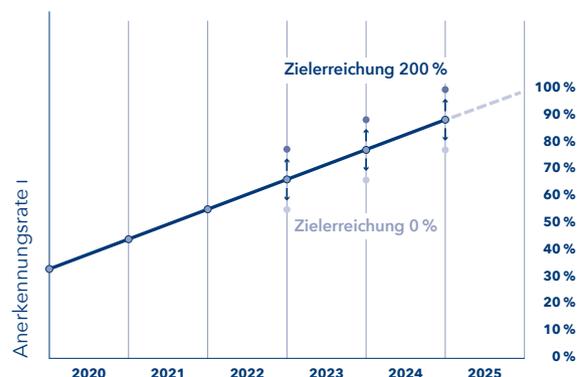
ungen im Verhaltenskodex für Lieferanten der K+S GRUPPE (Kodex) formuliert. Die Zielsetzung ist, die Anerkennungsrate des Kodex bezogen auf unser Einkaufsvolumen (Anerkennungsrate II) bis zum Jahr 2025 auf mehr als 90 % zu steigern. Ein weiteres Ziel ist, dass bis zum Jahr 2025 100 % unserer „kritischen“ 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 %. **B.63**

GESCHÄFTSETHIK – NACHHALTIGE LIEFERKETTEN (BIS 2024) KRITISCHE LIEFERANTEN

B.63



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm (2020–2022):

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

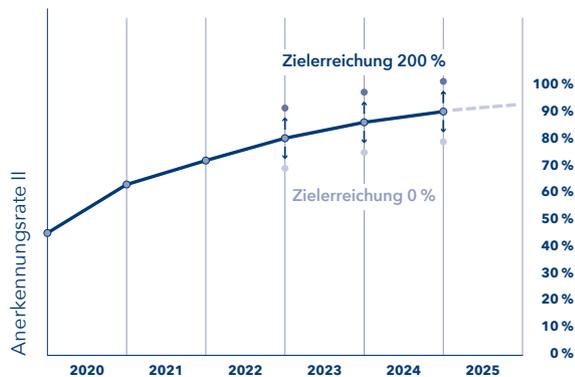
¹ Annahme: Produktionsmenge von 2017.

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 %.

B.64

GESCHÄFTSETHIK – NACHHALTIGE LIEFERKETTEN (BIS 2024) EINKAUFSVOLUMEN

B.64



Schematische Darstellung.

Beispielrechnung LTI I-Programm (2020–2022):

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

Long Term Incentive II (LTI II)

Maßgeblich für das LTI II ist die **Kursentwicklung der K+S-Aktie** (inkl. gezahlter Dividenden) im Vergleich zur Entwicklung des **MDAX (Performance Index)**. 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 **B.65**.

Da dieses LTI II – und damit 50 % der Long-Term-Vergütung – an die Performance der K+S-Aktie gekoppelt ist, gibt es darüber hinaus keine gesonderte „Ownership Guideline“ (Weisung zum Aktienbesitz).

Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5-fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

ALTPROGRAMME

LTI I-Programm bis 31. Dezember 2019

Der Vorstand hat aus den Jahren 2018 und 2019 Ansprüche aus laufenden LTI-Programmen, das System wird im Folgenden beschrieben:

Zur Ermittlung des LTI I für die Jahre 2018 und 2019 hat der Aufsichtsrat vor Beginn eines Performancezeitraums auf Basis der Mittelfristplanung **Wertbeiträge (Value Added)** für jedes Jahr des Performancezeitraums festgelegt. Der Plan-Wertbeitrag entspricht dem arithmetischen Mittel der drei Wertbeiträge des

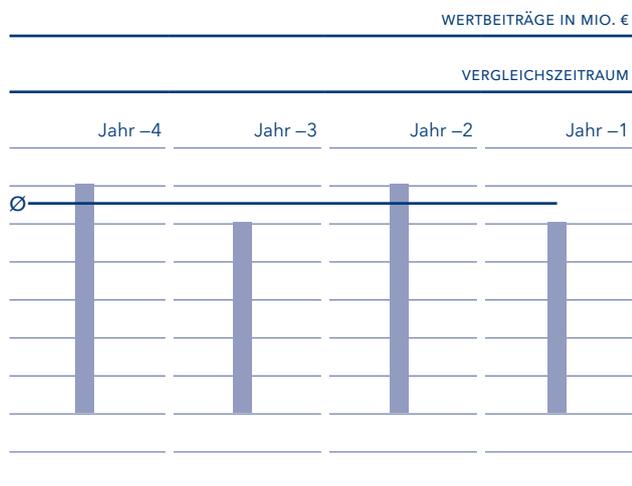
LTI II-PROGRAMM

B.65

Vergleichszeitraum	Performancezeitraum		
2019	2020	2021	2022
MDAX 2019 ¹			MDAX 2022 ²
K+S-Aktie 2019 ¹			K+S-Aktie 2022 ²
	Programmbeginn		Programmende

¹ Durchschnitt des Börsenjahres; bildet den Vergleichswert.

² Durchschnitt des Börsenjahres 2022, Basis für Performance-Abgleich gegenüber 2019.

LTI I-PROGRAMM (2018–2019)**B.66**

Performancezeitraums. Nach Ablauf des Performancezeitraums wird der Ist-Wertbeitrag mit dem Plan-Wertbeitrag verglichen. Entspricht der Ist-Wertbeitrag dem Plan-Wertbeitrag, beträgt die Zielerreichung 100 %. Über- oder unterschreitet der Ist-Wertbeitrag den Plan-Wertbeitrag, so steigt oder fällt der Prozentsatz der Zielerreichung linear im gleichen prozentualen Verhältnis. Die Zielerreichung kann maximal 200 % und minimal 0 % betragen

B.66.

Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5-fache eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

LTI-Programm bis 31. Dezember 2017

Der Vorstand hat aus dem Jahr 2017 Ansprüche aus einem laufenden LTI-Programm, das System wird im Folgenden beschrieben:

Das System beruht auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage nach Maßgabe erzielter sog. Wertbeiträge (LTI bis 2017). Der Wertbeitrag (LTI bis 2017) ermittelt sich folgendermaßen:

Ergebnis vor operativen Sicherungsgeschäften

$$\begin{aligned}
 &+ \text{ Zinserträge des Geschäftsjahres} \\
 &- \text{ Kapitalkosten (vor Steuern) des Geschäftsjahres} \\
 \hline
 &= \text{ Wertbeitrag (LTI bis 2017)}
 \end{aligned}$$

Dabei wird jeweils anhand von zwei Vierjahreszeiträumen der Unternehmenserfolg ermittelt. Eine Kappungsgrenze für den Wertbeitrag (LTI bis 2017) besteht bei +/- 500 Mio. € pro Geschäftsjahr.

Zur Ermittlung des Ergebnisses einer LTI-Tranche werden zwei Vierjahreszeiträume („Vergleichszeitraum“ und „Performancezeitraum“) verglichen. Der Vergleichszeitraum umfasst die vier Jahre vor dem jeweiligen LTI-Beginn, der Performancezeitraum die vier Jahre der jeweiligen LTI-Laufzeit.

Zu Beginn eines LTI-Zeitraums wird der Durchschnitt der vier Wertbeiträge (LTI bis 2017) des Vergleichszeitraums und nach Programmablauf der Durchschnitt der vier Wertbeiträge (LTI bis 2017) des Performancezeitraums ermittelt. Die Differenz dieser durchschnittlichen Wertbeiträge (LTI bis 2017) wird an einer Skalierung von -200 bis +200 Mio. € prozentual gespiegelt. Entsprechen sich die Wertbeiträge (LTI bis 2017) des Vergleichs- und des Performancezeitraums, werden 100 % des LTI ausgezahlt. Bei einer Minderperformance sinkt die Auszahlung linear entsprechend der prozentualen Abweichung bis auf 0 %. Bei einer Überperformance steigt die Auszahlung entsprechend bis zu einer Obergrenze von 200 %. Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5-fache eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

Die Auszahlung 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 darauffolgenden Jahres.

Wie in Abbildung **B.67** dargestellt, lagen die im vierjährigen Performancezeitraum erwirtschafteten Wertbeiträge unter denen des Vergleichszeitraums.

ALTSYSTEM LTI-PROGRAMM 2017

B.67

in Mio. €	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ergebnis
				Ø 39				Ø: -929	
									Differenz = -968 Mio. €
LTI 2017	222	102	226	-396	-437	-502	-576	-2.200	Auszahlung ¹ = 0,0 Tsd. €

■ Vergleichszeitraum

■ Performancezeitraum

¹ Für ein ordentliches Vorstandsmitglied; die Auszahlung erfolgt im April des dem Programmende folgenden Jahres.

VERGÜTUNGSHÖHE

Einzelheiten der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 sind in individualisierter Form in den nachfolgenden Tabellen dargestellt **B.68**, **B.69**. Der Unterschied zwischen der Gewährungs- bzw. der Zuflusstabelle bezieht sich allein auf die variablen Vergütungsbestandteile. Die Gewährungstabelle bildet Beträge ab, die bei 100%iger Zielerreichung in Aussicht gestellt wurden. Eine Ausnahme hiervon bildet als anteilsbasierte Vergütung das LTI II. Hier werden in der Gewährungstabelle die Beträge gezeigt, die den Vorstandsmitgliedern für die gesamte verbleibende Vertragslaufzeit zugesagt wurden. Die Zuflusstabelle zeigt hingegen die Beträge, die aufgrund der tatsächlich erreichten Ziele im Folgejahr zur Auszahlung kommen werden.

Die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG errechnet sich als Summe aller maximalen Vergütungsbestandteile und umfasst das Festgehalt, das Cap für die Nebenleistungen, das Cap für die Tantieme (STI), das Cap für die langfristigen variablen Vergütungskomponenten (LTI I und LTI II) sowie eine Schätzung für den Dienstzeitaufwand. Sie beträgt für ein ordentliches Vorstandsmitglied 3.500.000 € und für einen Vorstandsvorsitzenden 5.250.000 €.

Mark Roberts erhält seine Vergütung in Euro. Um die Wechselkursrisiken zu beschränken, wurde eine Klausel vereinbart, nach der nach Ablauf eines jeden Jahres ein Wechselkursausgleich für den Fall erfolgt, dass der Ist-Kurs der jeweiligen Überweisungen vom Kurs bei Unterschrift des Vertrages (EUR 1,00 = USD 1,30) um mehr als 10 % im Einzelfall oder um mehr als 5 % im Durchschnitt des ganzen Jahres abweicht.

Die K+S AKTIENGESELLSCHAFT hat aufgrund der COVID-19-Pandemie vorsorglich die Gewährung einer zusätzlichen revolvingenden Konsortialkreditfazilität unter dem KfW-COVID-Sonderprogramm „Direktbeteiligung für Konsortialfinanzierungen“ beantragt. In diesem Zusammenhang ist der Vorstand dem Wunsch der KfW gefolgt und hat sich bereit erklärt, auf den Teil seiner Tantieme (STI) für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten, der die Zielerreichung von 50 % übersteigt.

Durchschnittlich betrug das Gehalt des Vorstands im vergangenen Jahr damit das 6,7-fache (2019: 6,0-fache) des oberen Führungskreises weltweit sowie das 27,2-fache (2019: 27,0-fache) der Gesamtbelegschaft. Für die Berechnung wurde die fortgeführte und die nicht fortgeführte Geschäftstätigkeit der K+S GRUPPE zu Grunde gelegt.

Die Gesamtbezüge des Vorstands entfielen auf drei Mitglieder, die alle ganzjährig im Amt waren. Im Vorjahr bestand der Vorstand ebenfalls aus drei Mitgliedern, die alle ganzjährig im Amt waren.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS (GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN)

B.68

in Tsd. €			Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012				Thorsten Boeckers Finanzvorstand Im Vorstand seit 05/2017				Mark Roberts ² Im Vorstand seit 10/2012	
	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.	2019	2020	2020 Min.	2020 Max.
Festvergütung	825,0	825,0	825,0	825,0	550,0	550,0	550,0	550,0	550,0	641,7 ⁵	641,7 ⁵	641,7 ⁵
Nebenleistungen ¹	42,8	46,1	46,1	46,1	20,8	18,2	18,2	18,2	60,0	65,3	65,3	65,3
Summe	867,8	871,1	871,1	871,1	570,8	568,2	568,2	568,2	610,0	707,0	707,0	707,0
Einjährige variable Vergütung ³	570,0	570,0	0,0	1.368,0	380,0	380,0	0,0	912,0	380,0	380,0	0,0	912,0
Mehrjährige variable Vergütung ³	2.565,0	427,5	0,0	855,0	1.710,0	285,0	0,0	570,0	1.140,0	285,0	0,0	570,0
– LTI I (ab 2018)	427,5	427,5	0,0	855,0	285,0	285,0	0,0	570,0	285,0	285,0	0,0	570,0
– LTI II (2018–2020)	83,1	0,0	0,0	0,0	60,4	0,0	0,0	0,0	23,7	0,0	0,0	0,0
– LTI II (2019–2021)	225,6	0,0	0,0	0,0	155,4	0,0	0,0	0,0	118,7	0,0	0,0	0,0
– LTI II (2020–2022)	368,1	0,0	0,0	0,0	250,4	0,0	0,0	0,0	213,7	0,0	0,0	0,0
– LTI II (2021–2023)	427,5	0,0	0,0	0,0	285,0	0,0	0,0	0,0	261,3	0,0	0,0	0,0
– LTI II (2022–2024)	427,5	0,0	0,0	0,0	285,0	0,0	0,0	0,0	166,3	0,0	0,0	0,0
– LTI II (2023–2025)	344,4	0,0	0,0	0,0	224,6	0,0	0,0	0,0	71,3	0,0	0,0	0,0
– LTI II (2024–2026)	201,9	0,0	0,0	0,0	129,6	0,0	0,0	0,0	0,0 ⁴	0,0 ⁴	0,0 ⁴	0,0 ⁴
– LTI II (2025–2027)	59,4	0,0	0,0	0,0	34,6	0,0	0,0	0,0	0,0 ⁴	0,0 ⁴	0,0 ⁴	0,0 ⁴
Sonstiges ⁶	–	–	–	–	–	–	–	–	–	500,0	500,0	500,0
Summe	4.002,8	1.868,6	871,1	3.094,1	2.660,8	1.233,2	568,2	2.050,2	2.130,0	1.872,0	1.207,0	2.689,0
– Dienstzeitaufwand	957,1	1.124,9	1.124,9	1.124,9	936,6	1.255,9	1.255,9	1.255,9	717,1	870,9	870,9	870,9
Gesamtvergütung	4.959,9	2.993,5	1.996,0	4.219,0	3.597,4	2.489,1	1.824,1	3.306,1	2.847,1	2.742,9	2.077,9	3.559,9

¹ Nebenleistungen sind auf 75.000 € gedeckelt.

² Vor Wechselkursausgleich: Für die Umrechnung der Vergütung ist ein US-Dollarkurs festgeschrieben. Da die Auszahlungen zunächst mit aktuellen Kursen umgerechnet werden, kommt es nach Ablauf des Jahres ggf. zu einem Ausgleich.

³ Gegebenenfalls zeitanteilig bis zum Ende der Berufung.

⁴ Mandat endet am 30. September 2023.

⁵ Seit 1. März 2020 Zusatzvergütung (110.000 € p. a.) aufgrund der zusätzlichen Funktion als CEO der Morton Salt, Inc. und der damit einhergehenden Doppelverantwortung.

⁶ Sonderversgütung für den Verkauf der Operativen Einheit Americas.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS (ZUFLUSS)

B.69

in Tsd. €			Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 06/2012		Thorsten Boeckers Finanzvorstand Im Vorstand seit 05/2017		Mark Roberts ¹ Im Vorstand seit 10/2012	
	2020	2019	2020 ²	2019 ²	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	825,0	825,0	550,0	550,0	732,4 ⁵	649,4		
Nebenleistungen	46,1	42,8	18,2	20,8	65,3	60,0		
Summe	871,1	867,8	568,2	570,8	797,7	709,4		
Einjährige variable Vergütung	285,0 ⁶	383,7	190,0 ⁶	255,9	216,9 ⁶	302,3		
Mehrjährige variable Vergütung	133,4	0,0	88,9	0,0	101,5	0,0		
– LTI bis 2017	0,0 ³	0,0 ⁴	0,0 ³	0,0 ⁴	0,0 ³	0,0 ⁴		
– LTI I ab 2018	133,4	–	88,9	–	101,5	–		
Sonstiges	–	–	–	–	–	–		
Summe	1.289,5	1.251,5	847,1	826,7	1.116,1	1.011,7		
– Versorgungsaufwand	1.124,9	957,1	1.255,9	936,6	870,9	717,1		
Gesamtvergütung	2.414,4	2.208,6	2.103,0	1.763,3	1.987,0	1.728,8		

¹ Inkl. Währungskursausgleich.

² Übernahme der Restlaufzeiten der LTI-Ansprüche, die Herr Boeckers als Leiter Investor Relations der K+S Aktiengesellschaft erhalten hat.

³ Laufzeit 2017–2020.

⁴ Laufzeit 2016–2019.

⁵ Seit 1. März 2020 Zusatzvergütung (110.000 € p. a.) aufgrund der zusätzlichen Funktion als CEO der Morton Salt, Inc. und der damit einhergehenden Doppelverantwortung.

⁶ Der Vorstand hat im Jahr 2020 im Rahmen des KfW-Darlehens auf den Teil seiner Tantieme verzichtet, der die Zielerreichung von 50% übersteigt.

ANGABEN NACH § 314 ABS. 1 NR. 6A HGB

B.70

	Fixvergütung ¹	STI	LTI bis 2017	LTI I ab 2018	LTI II ab 2018	Gesamt
Dr. Burkhard Lohr	871,1	285,0	0,0	133,4	0,0	1.289,5
Thorsten Boeckers	568,2	190,0	0,0	88,9	0,0	847,1
Mark Roberts	797,7 ²	216,9 ²	0,0	101,5 ²	0,0	1.116,1

¹ Inklusive Nebenleistungen.² Inklusive Währungskursausgleich.

ANGABEN NACH IFRS 2

B.71

	Aufwand LTI II	Rückstellungen LTI II
Dr. Burkhard Lohr	165,1	740,3
Thorsten Boeckers	107,4	487,5
Mark Roberts	81,6	374,6
Gesamt	354,1	1.602,4

PENSIONSZUSAGEN

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

Die Pensionsbausteine werden auf der Basis von 20% der fixen Jahresvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds berechnet. Bei den aktuell amtierenden Mitgliedern des Vorstands erfolgt die Berechnung auf der Basis von 40% der fixen Jahresvergütung. Der Betrag wird mittels versicherungsmathematischer Faktoren verrentet; die Faktoren für die Bildung der Bausteine 2020 liegen bei den Vorständen je nach Alter zwischen 10,0% und 17,0%. 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 für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 340.000 € nach regulärer Überprüfung in 2019 und für die anderen Vorstandsmitglieder je 255.000 €. Die Werte werden in einem Dreijahresrhythmus überprüft und ggf. angepasst – dies steht im Jahr 2022 erneut zur Überprüfung an. Rentenleistungen werden erst bei Auszahlung entsprechend der Veränderung des „Verbraucherpreisindex für Deutschland“ angepasst.

Für Pensionsverträge gelten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit von Pensionsansprüchen. Demnach tritt eine Unverfallbarkeit der Pensionsansprüche erst nach fünf Dienstjahren ein. Für das Vorstandsmitglied Mark Roberts wurde ein fixer Umrechnungskurs zwischen Euro und us-Dollar vereinbart.

Für Versorgungsansprüche, die nicht durch den Pensionsversicherungsverein abgesichert sind, unterhält die Gesellschaft Rückdeckungsversicherungen zugunsten der betreffenden Vorstandsmitglieder, die zu ihrem Schutz an sie verpfändet sind.

Endet ein Vorstandsmandat, 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 dieser 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 2020 die in **B.72** dargestellten Beträge den Pensionsrückstellungen zugeführt.

Der von den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2020 jeweils erdiente Pensionsbaustein führt zu Pensionsaufwand, der versicherungsmathematisch berechnet wird. Der Anstieg der Zeitwerte gegenüber dem Vorjahreswert ist auf den um ein Jahr kürzeren Zeitraum bis zum unterstellten Pensionsbeginn zurückzuführen.

PENSIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER¹**B.72**

in Tsd. €		Alter	Zeitwert zum 01.01.	Pensionsaufwand ²	Zeitwert zum 31.12.
Dr. Burkhard Lohr	2020	57	6.799,0	1.192,9	8.666,6
	2019		4.515,9	1.047,4	6.799,0
Thorsten Boeckers ³	2020	45	3.494,3	1.290,8	5.373,4
	2019		1.621,2	969,0	3.494,3
Mark Roberts	2020	57	5.940,1	930,3	7.060,0
	2019		3.907,8	795,2	5.940,1
Summe	2020		16.233,4	3.414,0	21.100,0
	2019		10.044,9	2.811,6	16.233,4

¹ Angaben nach IFRS.² Einschließlich Zinsaufwand.³ Enthält Pensionsansprüche aus der Zeit als Leiter Investor Relations der K+S Aktiengesellschaft.**BEENDIGUNG VON VORSTANDSVERTRÄGEN**

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Beendigung 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 Vorstandsvertrags infolge eines Übernahmefalls („**Change of Control**“) erfolgt die Auszahlung der bis zum Ende der ursprünglichen Bestelldauer noch ausstehenden fixen Vergütung und Tantieme zuzüglich einer Ausgleichszahlung, sofern kein Grund vorliegt, der eine fristlose Beendigung des Vertrags des Betroffenen rechtfertigt. Die Tantieme bemisst sich nach dem Durchschnitt der vorausgegangenen zwei Jahre. 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 für neu zu schließende Dienstverträge dahingehend geändert, dass der Wert von zwei Jahresvergütungen die Obergrenze bildet. 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 2020 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.

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich im Berichtsjahr auf 2,3 Mio. € (2019: 2,4 Mio. €).

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung geregelt. Ein Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine fixe jährliche Vergütung von 100.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das 1,5-fache der Vergütung.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine jährliche Vergütung von jeweils 15.000 €, die Mitglieder des Personalausschusses von jeweils 7.500 €. Für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss erhält jedes Mitglied eine jährliche Vergütung von 7.500 €, sofern in dem jeweiligen Jahr mindestens zwei Sitzungen stattgefunden haben. Die Mitglieder des Strategieausschusses erhalten eine jährliche Vergütung von jeweils 10.000 €. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse erhalten jeweils das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-fache dieser Vergütung. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält schließlich für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse, denen er angehört, ein Sitzungsgeld von je 750 €, bei mehreren Sitzungen an einem Tag jedoch maximal 1.500 € pro Tag. 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.

Der Aufsichtsrat wird der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2021 die Einführung einer geänderten Vergütung für den Aufsichtsrat vorschlagen, die sich an der neuen Dimension der K+S ausrichtet und wie folgt aussieht:

Ein ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche fixe Vergütung von 65.000 €. Die zusätzliche Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen entfällt. Ein Vorsitzender erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-fache dieser Vergütung. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine weitere jährliche Vergütung von 20.000 €. Die Mitgliedschaft im Personalausschuss wird mit 5.000 € vergütet. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten eine weitere jährliche Vergütung von 2.500 €. Die Mitgliedschaft im Strategieausschuss wird mit 15.000 € vergütet. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse erhalten jeweils das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-fache dieser Vergütung.

Es wird angestrebt, dass diese Vergütungsstruktur bereits ab dem 1. Januar 2021 gilt. Die Aufsichtsratsvergütung wird am Ende des ersten, auf den Abschluss des Geschäftsjahres folgenden Monats ausgezahlt.

VERGÜTUNGSHÖHE

Einzelheiten der Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 ergeben sich in individualisierter Form aus der nachfolgenden Tabelle. **B.73**

Die Aufwandsentschädigungen das Jahr 2020 betreffend betragen 31,8 Tsd. € (2019: 48,9 Tsd. €). Im Geschäftsjahr 2020 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.

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.

ANWESENHEITEN ZU SITZUNGEN

In der Tabelle **B.74** wird in individualisierter Form die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder bei Gremiums- und Ausschusssitzungen 2020 dargestellt.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS¹

B.73

in €		Fixe Ver- gütung	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Nominie- rungsau- schuss**	Strategie- ausschuss ²	Sitzungs- gelder ³	Gesamt
Dr. Andreas Kreimeyer	2020	200.000	15.000	15.000	0	20.000	23.250	273.250
	2019	160.000*	15.000	15.000	15.000	0	16.500	221.500
Ralf Becker	2020	150.000	15.000	7.500	–	10.000	22.500	205.000
	2019	120.000*	15.000	7.500	–	0	15.000	157.500
Petra Adolph	2020	100.000	15.000	–	–	–	13.500	128.500
	2019	80.000*	15.000	–	–	–	8.250	103.250
André Bahn	2020	100.000	–	–	–	10.000	15.000	125.000
	2019	80.000*	–	–	–	0	3.750	83.750
Jella S. Benner-Heinacher	2020	100.000	15.000	–	0	–	15.750	130.750
	2019	80.000*	15.000	–	7.500	–	11.250	113.750
Peter Bleckmann (bis 30.06.2020)	2020	50.000	–	–	–	–	5.250	55.250
	2019	80.000*	–	–	–	–	3.750	83.750
George Cardona (bis 10.06.2020)	2020	50.000	–	–	0	–	3.750	53.750
	2019	80.000*	–	–	7.500	–	6.000	93.500
Dr. Elke Eller	2020	100.000	–	7.500	–	–	12.750	120.250
	2019	80.000*	–	7.500	–	–	9.000	96.500
Gerd Grimmig	2020	100.000	–	–	–	–	9.750	109.750
	2019	80.000*	–	–	–	–	3.750	83.750
Axel Hartmann	2020	100.000	15.000	–	–	–	14.250	129.250
	2019	80.000*	15.000	–	–	–	7.500	102.500
Michael Knackmuß	2020	100.000	–	7.500	–	–	14.250	121.750
	2019	80.000*	–	7.500	–	–	8.250	95.750
Thomas Kölbl	2020	100.000	30.000	–	–	–	14.250	144.250
	2019	80.000*	30.000	–	–	–	8.250	118.250
Gerd Kübler	2020	100.000	–	–	–	–	9.750	109.750
	2019	100.000	–	–	–	–	3.750	103.750
Nevin McDougall	2020	100.000	–	–	–	–	9.000	109.000
	2019	80.000*	–	–	–	–	3.750	83.750
Anke Roehr	2020	100.000	–	–	–	–	9.000	109.000
	2019	80.000*	–	–	–	–	3.000	83.000
Dr. Rainier van Roessel (seit 10.06.2020)	2020	58.333	–	–	–	–	5.250	63.583
	2019	–	–	–	–	–	–	–
Philip Freiherr von dem Bussche	2020	100.000	–	–	0	10.000	15.750	125.750
	2019	80.000*	–	–	7.500	0	7.500	95.000
Brigitte Weitz (seit 26.08.2020)	2020	41.667	–	–	–	–	3.750	45.417
	2019	–	–	–	–	–	–	–
Summe	2020	1.750.000	105.000	37.500	0	50.000	216.750	2.159.250
	2019	1.420.000*	105.000	37.500	37.500	0	119.250	1.719.250

* Im Mai 2020 haben Aufsichtsratsmitglieder auf 20% ihrer fixen Vergütung für das Jahr 2019 zugunsten karitativer Zwecke verzichtet.

** Im Jahr 2020 ohne Vergütung, da nur eine Sitzung stattfand.

¹ Angaben ohne Entschädigung für die von Aufsichtsratsmitgliedern aufgrund ihrer Tätigkeit zu entrichtende Umsatzsteuer.

² Im Jahr 2019 noch ohne Vergütung.

³ Am 28. Februar 2019 und 30. Juni 2020 fand jeweils eine gemeinsame Sitzung des Prüfungs- und Strategieausschusses statt, für die Ausschussmitglieder beider Ausschüsse nur einmal Sitzungsgeld erhielten. Am 21. August 2020 und 15. Oktober 2020 fand jeweils eine Personalausschusssitzung erweitert um den Strategieausschuss statt, für die Ausschussmitglieder beider Ausschüsse nur einmal Sitzungsgeld erhielten. Zudem verzichteten die Mitglieder des Personalausschusses aufgrund der Kürze der Sitzung am 14. Dezember 2020 auf Sitzungsgeld.

SITZUNGSTEILNAHME DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER K+S AKTIENGESELLSCHAFT IM GESCHÄFTSJAHR 2020**B.74**

Aufsichtsräte	Sitzungen inkl. Ausschuss- sitzungen	Plenums- sitzungen Gesamt	Plenums- sitzungen Teilnahme	Ausschuss- sitzungen Gesamt	Ausschuss- sitzungen Teilnahme	Teilnahme in % Gesamt
Dr. Andreas Kreimeyer	35	13	13	22	22	100 %
Ralf Becker	34	13	13	21	21	100 %
Petra Adolph	20	13	12	7	6	90 %
André Bahn	20	13	13	7	7	100 %
Jella S. Benner-Heinacher	21	13	13	8	8	100 %
Peter Bleckmann (bis 30.06.)	7	7	7	–	–	100 %
George Cardona (bis 10.06.)	5	5	5	0	0	100 %
Dr. Elke Eller	20	13	12	7	6	90 %
Gerd Grimmig	14	13	12	1	1	93 %
Axel Hartmann	20	13	12	7	7	95 %
Michael Knackmuß	20	13	13	7	7	100 %
Thomas Kölbl	20	13	12	7	7	95 %
Gerd Kübler	13	13	13	–	–	100 %
Nevin McDougall	13	13	12	–	–	92 %
Anke Roehr	13	13	12	–	–	92 %
Rainier van Roessel (seit 10.06.)	8	8	7	–	–	88 %
Philip Freiherr von dem Bussche	21	13	13	8	8	100 %
Brigitte Weitz (seit 26.08.)	5	5	5	–	–	100 %
Summe	309	207	96 %	102	98 %	96 %