

Governance-Präsentation des Aufsichtsrats

März 2026



**K+S Aktiengesellschaft -
ein attraktives Investment**

Warum ist K+S ein attraktives Investment für Anleger?

- **Finanzschuldenfreies Unternehmen** mit solider Bilanz; Rating im Investment Grade **BBB-**
- Unsere Investitionen in die **wirtschaftliche und nachhaltige Transformation** von K+S können wir **aus eigener Kraft** stemmen (selbst am unteren Ende des Kalipreiszyklus)
- Attraktiver Bereinigter Freier Cashflow und damit **Ausschüttungspotenzial** (nach der Phase erhöhter Investitionen)
- Ausgezeichnete **Wachstumsperspektive** in Kanada (Ramp-up von 2 auf 4 Mio. t)
- Zusätzliches **Potenzial** bei verbesserten Kalipreisen (gemäß Argusstudie); Megatrends intakt, zusätzliche Nachfrage kann nur durch investitionsintensive neue Kapazitäten bedient werden
- **Exzellente Möglichkeiten** zur Entwicklung **neuer Geschäftsfelder** durch Nutzung unserer **einzigartigen Infrastruktur**
- K+S kann als erster Produzent Kali und Salz mit möglichst geringem CO₂-Fußabdruck anbieten

Der Aufsichtsrat begleitet die nachhaltige Transformation



- Unsere Investitionen werden im Zuge der nachhaltigen und wirtschaftlichen Transformation erhöht sein (vor allem in den Jahren 2024 bis 2026)
- Unsere starke Bilanz und die verbesserte operative Cash Conversion sichern dennoch mindestens ausgeglichene Freie Cashflows – auch am unteren Ende des Zyklus – ab

Begleitung durch den Aufsichtsrat:

- ✓ Impulsgebung
- ✓ Regelmäßige Berichterstattung
- ✓ Überwachung der wirtschaftlichen Umsetzung
- ✓ Intensive Befassung im Strategieausschuss

Aufsichtsrat

Aufsichtsrat



Dr. Harald Schwager
Aufsichtsratsvorsitzender
Anteilseignervertreter
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2029



Ralf Becker
Stellv. Vorsitzender des
Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteiler
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Thomas Kölbl
Stellv. Vorsitzender des
Aufsichtsrats
Anteilseignervertreter
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2029



Petra Adolph
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteilerin
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



André Bahn
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteiler
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Carl-Albrecht Bartmer
Mitglied des Aufsichtsrats
Anteilseignervertreter
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Prof. Dr. Elke Eller
Mitglied des Aufsichtsrats
Anteilseignervertreterin
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2027



Lars Halbleib
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteiler
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Christiane Hölz
Mitglied des Aufsichtsrats
Anteilseignervertreterin
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2027



Michael Knackmuß
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteiler
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Dr. Tilman Krauch
Mitglied des Aufsichtsrats
Anteilseignervertreter
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2029



Gerd Kübler
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteiler
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Peter Trotha
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteiler
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Dr. Rainier van Roessel
Mitglied des Aufsichtsrats
Anteilseignervertreter
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2029



Brigitte Weitz
Mitglied des Aufsichtsrats
Arbeitnehmervorteilerin
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2028



Christine Wolff
Mitglied des Aufsichtsrats
Anteilseignervertreterin
Mandat bis zum Ende der
ordentlichen HV 2027

Aufsichtsrat von K+S – Besetzung der Ausschüsse

		Aufsichtsrat	Nominierungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Strategie- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss	Sonder- ausschuss
		16	4	4	6	6	4	0
Schwager, Dr. Harald	Anteilseignervertreter	Vorsitz	Vorsitz	Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Vorsitz	
Becker, Ralf	Arbeitnehmersvertreter	Stv. Vorsitz		Mitglied	Mitglied	Mitglied	Mitglied	
Kölbl, Thomas	Anteilseignervertreter	Stv. Vorsitz			Vorsitz		Mitglied	
Adolph, Petra	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied			Mitglied			
Bahn, André	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied				Mitglied	Mitglied	
Bartmer, Carl-Albrecht	Anteilseignervertreter	Mitglied	Mitglied					
Eller, Prof. Dr. Elke	Anteilseignervertreter	Mitglied		Mitglied				
Halbleib, Lars	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied			Mitglied			
Hölz, Christiane	Anteilseignervertreter	Mitglied			Mitglied	Mitglied		
Knackmuß, Michael	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied		Mitglied				
Krauch, Dr. Tilman	Anteilseignervertreter	Mitglied						
Kübler, Gerd	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied						
van Roessel, Dr. Rainier	Anteilseignervertreter	Mitglied	Mitglied					
Trotha, Peter	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied				Mitglied		
Weitz, Brigitte	Arbeitnehmersvertreter	Mitglied						
Wolff, Christine	Anteilseignervertreter	Mitglied	Mitglied			Mitglied		

Aufsichtsrat von K+S

- Übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, seiner Geschäftsordnung sowie im Sinne verantwortungsvoller Unternehmensführung aus
- Bestellt die Mitglieder des Vorstands und berät sie bei der Führung des Unternehmens
- Besteht aus 16 Mitgliedern, gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz zu gleichen Teilen mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besetzt
- Frauenanteil: 31,25 % (Anteilseignerseite: 37,5 %)
- Altersgrenze: Kandidaten für den Aufsichtsrat dürfen bei Wahl nicht älter als 70 (also noch unter 71) sein
- Servicegrenze: Maximal 3 Wahlperioden – Bestellung erfolgt für jeweils 4 Jahre

Kompetenzprofil Aufsichtsratsmitglieder

	Dr. Harald Schwager	Thomas Kölbl	Carl-Albrecht Bartmer	Prof. Dr. Elke Eller	Christiane Hölz	Dr. Tilman Krauch	Dr. Rainier van Roessel	Christine Wolff	Ralf Becker	Petra Adolph	André Bahn	Lars Halbleib	Michael Knackmuß	Gerd Kübler	Peter Trotha	Brigitte Weitz
Allgemeines	Anteilseignervertreter								Arbeitnehmervertreter							
	Vorsitzender	Stellvertr. Vorsitzender, Prüfungsausschuss- vorsitzender							Stellvertr. Vorsitzender							
Mitglied seit	2025	2017	2024	2018	2023	2025	2020	2023	2009	2018	2018	2022	2014	2016	2021	2020
Bestellt bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung	2029	2029	2028	2027	2027	2029	2029	2027	2028	2028	2028	2028	2028	2028	2028	2028
Unabhängig ¹	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	-	-	-	-	-	-	-	-
Overboarding ¹	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Alter ²	65	63	64	63	53	63	68	65	60	61	57	47	50	58	42	62
Geschlecht	männlich	männlich	männlich	weiblich	weiblich	männlich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich	weiblich
Unternehmensspezifische Kompetenz																
Branchenkenntnisse	x	x	x					x	x		x		x	x	x	x
Relevante regionale Märkte ³	x	x	x	x	x	x	x	x						x		
Fachliche Kompetenz																
Unternehmensführung & Strategie	x	x	x	x	x	x	x	x								
Krisenmanagement	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
M&A	x	x		x		x	x	x								
Personal & Organisation	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technik & Innovation	x		x			x		x			x	x	x	x	x	x
Public Affairs & Geopolitik	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x		x		
Regulatorik, Compliance & Risikomanagement	x	x			x	x	x				x	x	x	x	x	
Finanzkompetenz																
Rechnungslegung		x	x	x	x		x		x	x						
Abschlussprüfung		x							x	x		x				
Digitalkompetenz																
Cybersicherheit & KI				x		x	x									
Digitalisierung	x			x	x	x	x				x		x	x	x	
Nachhaltigkeitskompetenz inkl. IROs gem. ESRS																
Governance																
Geschäftsethik	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Soziales																
Mitarbeiter sowie sozio-ökonomische Belange	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Umwelt & Ressourcen																
Wasser & gelöste Rückstände sowie K+S Bergbauspezifika	x		x		x	x		x			x	x	x	x	x	
Klimawandel	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x		x

x Kriterium erfüllt. Die Kriterien zur fachlichen Eignung basieren auf einer jährlichen Selbsteinschätzung durch den Aufsichtsrat. Ein Kreuz entspricht profunden Kenntnissen in dem entsprechenden Sachgebiet und damit der Fähigkeit, auf Basis bereits vorhandener Qualifikation die einschlägigen Sachverhalte gut nachvollziehen und informierte Entscheidungen treffen zu können.

¹ Nach Deutschem Corporate Governance Kodex

² Stand: 31. Dezember 2025

³ Die Angaben spiegeln tiefgehende regionale Kenntnisse im Beruflichen und Privaten wider und stellen damit einen wesentlichen Baustein für einen international ausgerichteten Aufsichtsrat dar.

Effizienzprüfung

Der Aufsichtsrat führt im Zweijahresturnus eine Effizienzprüfung durch, um zu beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen, und um Anregungen für die künftige Arbeit im Plenum wie auch in den Ausschüssen zu erhalten.

- 2020: Durch externe Berater
- 2022: Interne Effizienzprüfung
Wesentliche Ergebnisse:
 - Konstruktive, offene und stets professionelle Zusammenarbeit
 - Keine Defizite identifiziert
 - Anregungen zur weiteren Professionalisierung der Arbeit wurden aufgenommen
- 2024: Durch externe Berater
Wesentliche Ergebnisse:
 - Konstruktive, offene und stets professionelle Zusammenarbeit
 - Keine Defizite identifiziert
 - Arbeitsgruppe aus dem Aufsichtsrat hat Vorschläge zur weiteren Professionalisierung der Arbeit entwickelt
- 2026: Interne Effizienzprüfung vorgesehen

Vergütung im Aufsichtsrat und Ausschüssen (vorbehaltlich Vorlage bei HV)

K+S Aktiengesellschaft	Festvergütung	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Nominierungs- ausschuss*	Strategie- ausschuss	Sonder- ausschuss**
Vorsitzender	240.000 € (170.000 €)	60.000 € (40.000 €)	20.000 € (10.000 €)	10.000 € (5.000 €)	50.000 € (30.000 €)	5.000 € (2.000 €)
Stellv. Vorsitzender	180.000 € (127.500 €)	45.000 € (30.000 €)	15.000 € (7.500 €)	7.500 € (3.750 €)	37.500 € (22.500 €)	3.750 € (1.500 €)
Ordentliches Mitglied	120.000 € (85.000 €)	30.000 € (20.000 €)	10.000 € (5.000 €)	5.000 € (2.500 €)	25.000 € (15.000 €)	2.500 € (1.000 €)

* Für den Fall, dass mindestens zwei Sitzungen pro Jahr stattgefunden haben.
 ** Vergütung pro Sitzung
 (Vergütung bis 31. Dezember 2025)

Nachhaltigkeitsausschuss (bis 31. Dezember 2025)	
Vorsitzender	10.000 €
Stellv. Vorsitzender	7.500 €
Ordentliches Mitglied	5.000 €

K+S Minerals and Agriculture GmbH (Tochtergesellschaft)	
Vorsitzender	12.000 €
Stellv. Vorsitzender	9.000 €
Ordentliches Mitglied	6.000 €



Vorstand

Vorstand

Dr. Carin-Martina Tröltzsch

Dr. Christian H. Meyer
(Vorstandsvorsitzender)

Christina Daske

Dr. Jens Christian Keuthen



Die Lebensläufe unserer Vorstände finden Sie auf der Website der K+S. Aktuelle Informationen zu den Verantwortlichkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder entnehmen Sie bitte unserer Geschäftsordnung des Vorstands, die Sie ebenfalls auf unserer Website finden. www.kpluss.com/vorstand

Vorstand



Dr. Christian H. Meyer
Vorstandsvorsitzender

Herr Dr. Meyer wurde zum 15. März 2023 als Finanzvorstand der K+S AG berufen und hat zum 1. Juni 2025 den Vorstandsvorsitz übernommen. Sein Mandat läuft bis zum 14. März 2031.



Christina Daske
Arbeitsdirektorin

Frau Daske wurde zum 1. Dezember 2023 als Arbeitsdirektorin in den Vorstand der K+S AG berufen. Ihr Mandat läuft bis zum 30. November 2031.



Dr. Carin-Martina Tröltzsch
Produktions- und Vertriebsvorstand

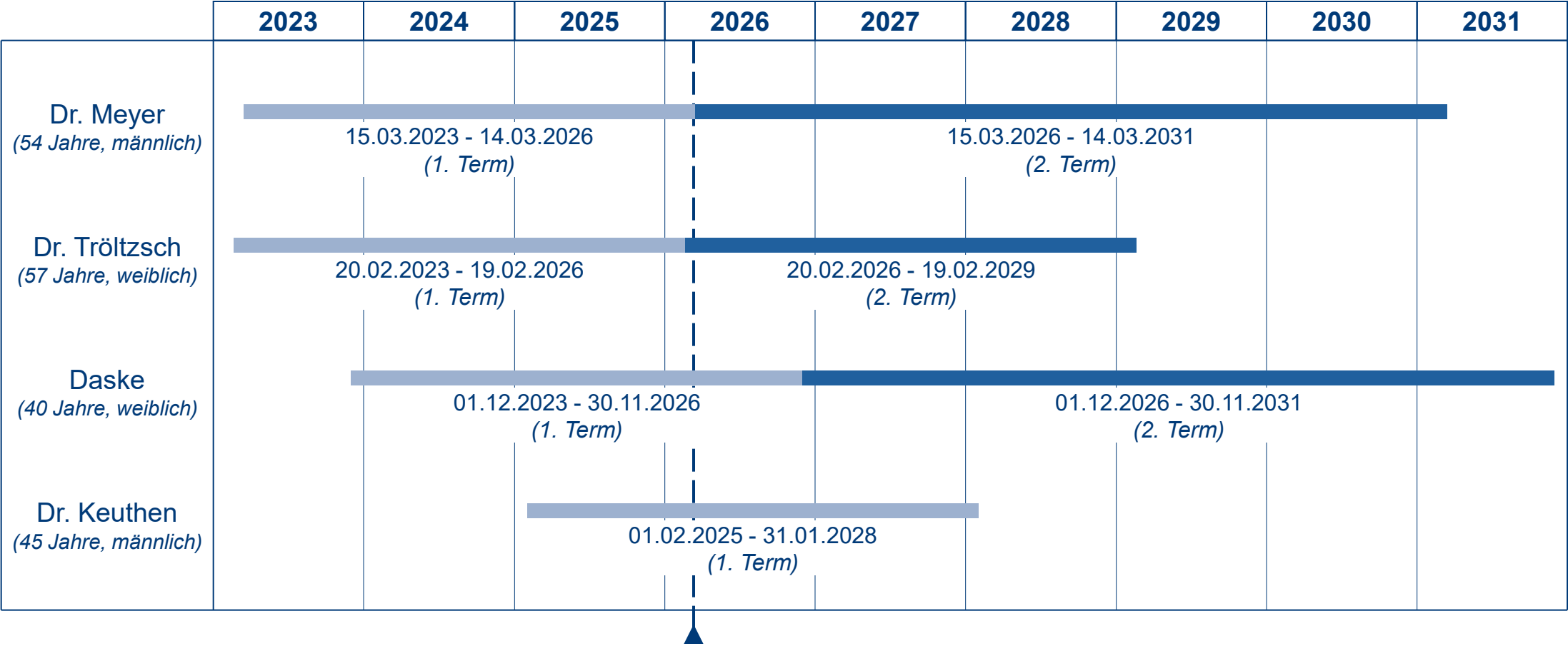
Frau Dr. Tröltzsch wurde zum 20. Februar 2023 in den Vorstand der K+S AG berufen und ist seit 1. Juni 2025 stellvertretende Vorstandsvorsitzende. Ihr Mandat läuft bis zum 19. Februar 2029.



Dr. Jens Christian Keuthen
Finanzvorstand

Herr Dr. Keuthen wurde zum 1. Februar 2025 in den Vorstand der K+S AG berufen und ist seit 1. Juni 2025 Finanzvorstand. Sein Mandat läuft bis zum 31. Januar 2028.

Kontinuität und Stabilität im Vorstand durch gestaffelte Mandatslaufzeiten



Vorstand von K+S

- Führt die Geschäfte der Gesellschaft nach den Vorschriften der Gesetze, der Satzung sowie seiner Geschäftsordnung
- Vertritt die Gesellschaft gegenüber Dritten
- Trägt gemeinsam die Verantwortung für die Geschäftsführung im Ganzen
- Jedes Vorstandsmitglied ist für die Erfüllung der seinem Verantwortungsbereich zugeordneten Aufgaben primär verantwortlich
- Gesetzliches Renteneintrittsalter als Altersgrenze für den Vorstand

Vergütung des Vorstands: Vergütungssystem 2024

Vergütungssystem erreichte eine Zustimmung von >90 %

- Das im Jahr 2024 zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2024“) erreichte aufgrund mehrerer aufeinanderfolgenden Verbesserungen eine Zustimmung von >90 %:
 - Einführung einer Share Ownership Guideline
 - höhere Messbarkeit und Transparenz des Performance-Faktors im STI (Veröffentlichung der Vorstandsziele und Zielerreichung)
 - Beendigung von Vorstandsverträgen: Im Falle einer Kündigung maximal das 1,5-fache des Festgehalts, Kontrollwechsel: zwei statt drei Jahresvergütungen als Obergrenze
- Der Vergütungsbericht 2024 erreichte eine Zustimmung von rund 85 %
- Der Vergütungsbericht 2025 wurde daher in seinen Grundzügen fortgeschrieben. Ergänzend wurde die Struktur und die Aufbereitung der Inhalte weiterentwickelt und weitere Informationen ergänzt
- **Weiterentwicklung des Vergütungssystems (gemäß DCGK) mit dem Ziel, es der Hauptversammlung 2026 vorzustellen („Vergütungssystem 2026“)**

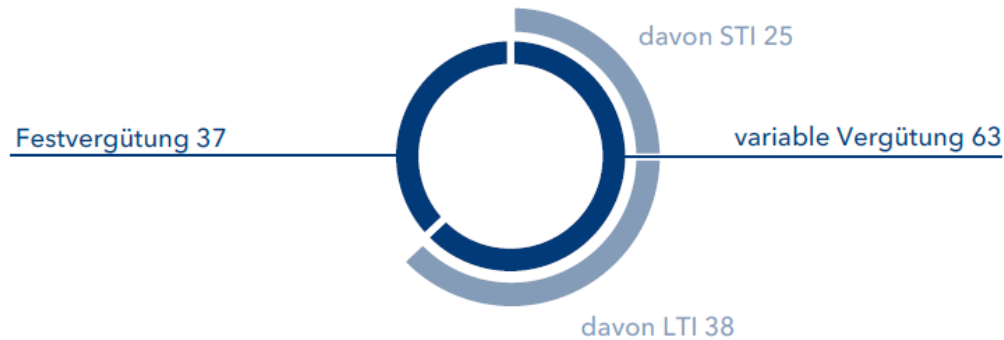
Vergütungssystem 2024: Für zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder

Gesamtvergütung	Fixe Vergütung	Festvergütung	• Fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich ausgezahlt wird	
		Nebenleistungen	• Sachleistungen, wie z.B. Dienstwagennutzung • Zuschüsse zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, D&O-Versicherung, Unfallversicherung • Obergrenze: 75 Tsd. €	
		Versorgungszusagen	• 20 % der Festvergütung, die mit Altersfaktor (bspw. 7,5 % – 22 %) multipliziert werden (damit derzeit bis zu 4 % der Festvergütung) • Obergrenze: 360 Tsd. € für Vorstandsvorsitzenden und 270 Tsd. € für weitere Vorstandsmitglieder ¹	
	Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI) (<i>STI x Performance-Faktor = Tantieme</i>)	Leistungskriterien: EBITDA-Zielerreichung Obergrenze Zielerreichung: 200 % Performance-Faktor (0,8 – 1,2) Performance-Periode: 1 Jahr Auszahlung: April des Folgejahres	
		Langfristige variable Vergütung (LTI)	Leistungskriterien: 16,7 % Lost Time Incident Rate 16,7 % Spezifische CO ₂ -Emissionen 16,7 % Nachhaltigkeitsrisikobewertungen für Lieferanten 50,0 % Aktienkursentwicklung (aktienbasierter Anteil) Obergrenze Zielerreichung: 200 % Performance-Periode: 3 Jahre Auszahlung: April des der Performance-Periode folgenden Jahres	
Vergütungsfaktor: 1,0 – 1,7 in Abhängigkeit von Vorstandsposition, Komplexität des Verantwortungsbereichs und Erfahrung				
Maximalvergütung: 3.500 Tsd. € für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Vergütungsfaktor 1,0				
Weitere Gestaltungselemente			• Share Ownership Guideline • Clawback-Klausel • Abfindungs-Obergrenze • Wettbewerbsverbot	

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

Struktur der Zielvergütung

in %



- Rund 63 % der Vergütung umfassen variable Bestandteile
- Durch die Struktur ist sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt

Ziel- und Maximalvergütung

Ordentliches Vorstandsmitglied (Vergütungsfaktor 1,0)

in T€

		Struktur der Vergütung	Ziel (100 %)	Minimum	Maximum
60 %	37 %	Festvergütung	566,0	566,0	566,0
40 %	25 %	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	390,0 ¹	0	936,0 ²
100 %		Jahresvergütung	956,0	566,0	1.502,0
	38 %	Langfristige variable Vergütung (LTI)	590,0	0	1.180,0
	100 %	Zielvergütung	1.546,0	566,0	2.682,0
		Maximalvergütung			3.500,0

¹ Performance-Faktor 1,0; ² Performance-Faktor 1,2

Ziel- und Maximalvergütung

Produktions- und Vertriebsvorstand (Vergütungsfaktor 1,2)

in T€

		Struktur der Vergütung	Ziel (100 %)	Minimum	Maximum
60 %	37 %	Festvergütung	679,2	679,2	679,2
40 %	25 %	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	468,0 ¹	0	1.123,2 ²
100 %		Jahresvergütung	1.147,2	679,2	1.802,4
	38 %	Langfristige variable Vergütung (LTI)	708,0	0	1.416,0
	100 %	Zielvergütung	1.855,2	679,2	3.218,4
		Maximalvergütung			4.200,0

¹ Performance-Faktor 1,0; ² Performance-Faktor 1,2

Ziel- und Maximalvergütung Vorstandsvorsitzender (Vergütungsfaktor 1,5)

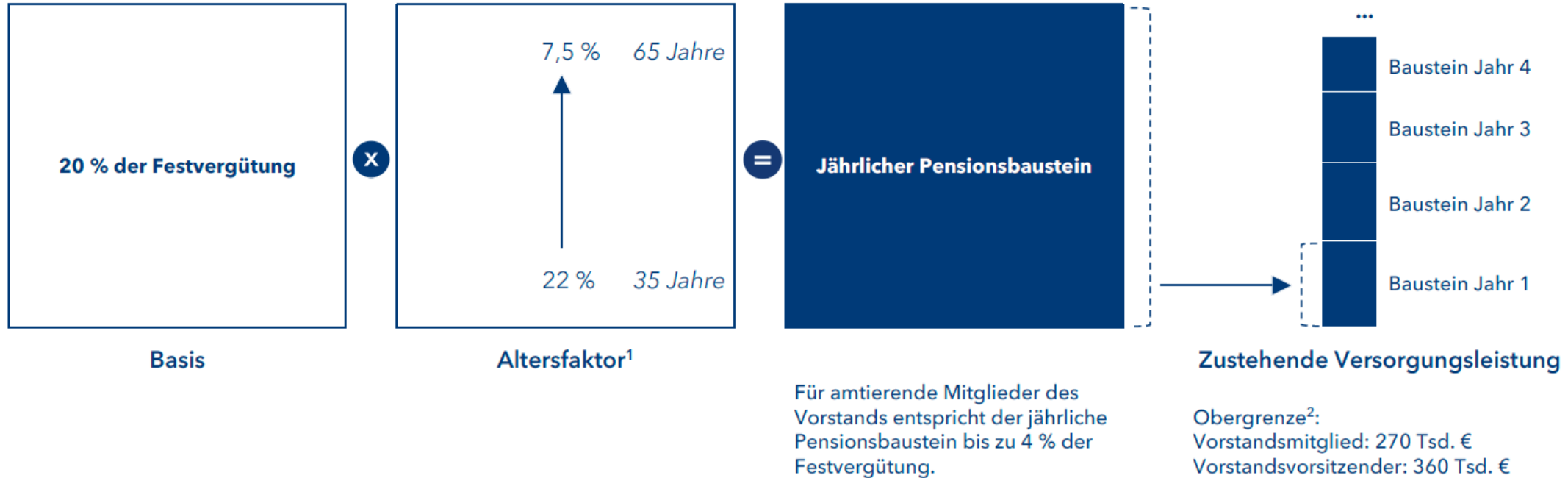
in T€

		Struktur der Vergütung	Ziel (100 %)	Minimum	Maximum
60 %	37 %	Festvergütung	849,0	849,0	849,0
40 %	25 %	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	585,0 ¹	0	1.404,0 ²
100 %		Jahresvergütung	1.434,0	849,0	2.253,0
	38 %	Langfristige variable Vergütung (LTI)	885,0	0	1.770,0
	100 %	Zielvergütung	2.319,0	840,0	4.023,0
		Maximalvergütung			5.250,0

¹ Performance-Faktor 1,0; ² Performance-Faktor 1,2

Versorgungszusagen*

PENSIONSBAUSTEINE FÜR ZUM 31.12.2025 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS



1 Beispielhafte Darstellung der Altersfaktoren. Für das Berichtsjahr 2025 lagen die Altersfaktoren zwischen 8,5 % und 19,5 %, abhängig vom Alter des Vorstandsmitglieds.

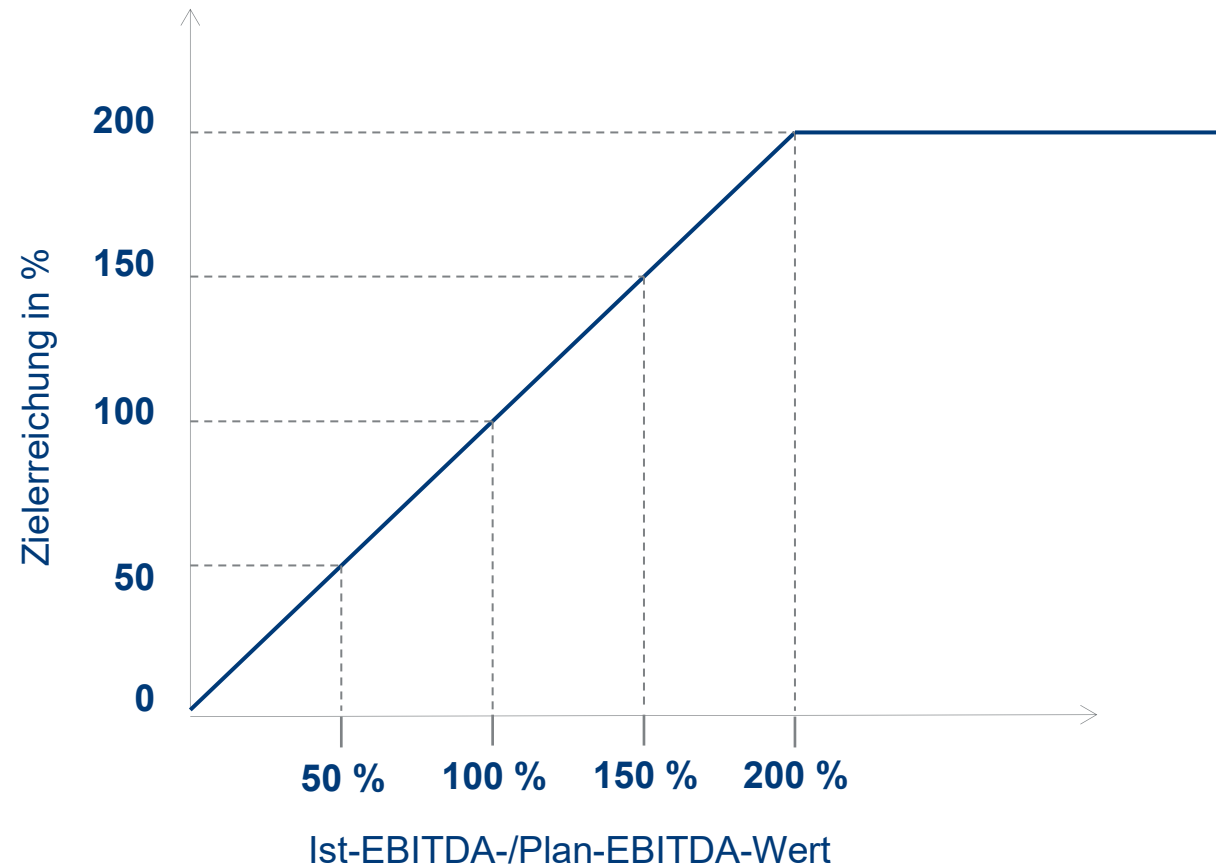
2 Die Obergrenze wird alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf angepasst. Bei der regulären Überprüfung zum 1. Januar 2026 wurden die Werte auf gleichbleibendem Niveau gehalten.

* Gemäß Vergütungsbericht erhielt Herr Dr. Burkhard Lohr (auf Basis des Vertragsabschlusses im Jahr 2012) einen Pensionsbaustein in Höhe von 40 % seiner Festvergütung, der zur Bildung des jährlichen Pensionsbausteins mit dem Altersfaktor multipliziert wird. Im Geschäftsjahr 2025 war der für Herrn Dr. Burkhard Lohr zu bildende Versorgungsbaustein <1 % der Festvergütung.

Kurzfristige variable Vergütung (STI): EBITDA-Zielerreichung

STI-Plan:

- Plan-IST-Abgleich
- Kennziffer EBITDA
- Performance-Faktor als Multiplikator –
Range 0,8 – 1,2 (abhängig von der Erreichung vereinbarter Ziele)



Kurzfristige variable Vergütung (STI): Zielvereinbarungen 2025 Gesamtvorstand (für Performance-Faktor)

Zielsetzung	Beschreibung	Ziel nicht erfüllt	Ziel erfüllt	Ziel übererfüllt	Zielerreichung
Einhaltung des genehmigten Budgets des Projekts Werra 2060	Der Aufsichtsrat hat für das Projekt Werra 2060 ein definiertes Budget genehmigt. Relevant für die Zielerreichung ist die Höhe des Projektbudgets.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2025 über dem definierten Budget.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2025 im Rahmen des definierten Budgets.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2025 unter dem definierten Budget.	übererfüllt
Umsetzung der übergreifenden BGM-Ziele (Betriebliches Gesundheitsmanagement)	Für das Jahr 2025 wurden Maßnahmen definiert, die bis zum 31.12.2025 umgesetzt werden sollen.	Die vorgesehenen Maßnahmen sind zu <100 % umgesetzt.	Die vorgesehenen Maßnahmen sind zu 100 % umgesetzt.	Die vorgesehenen Maßnahmen sind zu 100 % umgesetzt. Darüber hinaus ist mindestens eine weitere Maßnahme beschrieben und befindet sich in Umsetzung.	übererfüllt
Maßnahmen zur Förderung einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung	Der Vorstand stellt die Maßnahmen zu diesem Ziel vor.	Es sind keine Maßnahmen vorgestellt.	Es sind Maßnahmen vorgestellt.	Es sind Maßnahmen vorgestellt und bereits mit der Umsetzung begonnen.	übererfüllt
Realisierung der mit dem Projekt zur Portfoliooptimierung geplanten Ergebnisverbesserungen	Für das Projekt zur Portfoliooptimierung wurden Ergebnisverbesserungen geplant, die bis zum 31.12.2025 realisiert werden sollen.	Die realisierten Ergebnisverbesserungen liegen unter der definierten Höhe.	Die realisierten Ergebnisverbesserungen liegen im Rahmen der definierten Höhe.	Die realisierten Ergebnisverbesserungen liegen über der definierten Höhe.	übererfüllt
Zukunftsfähige Aufstellung der K+S	Eine Pulsumfrage zeigt die Einschätzung der zukunfts-fähigen Aufstellung der K+S.	<75 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	75 — 90 % der Befrag-ten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	>90 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	übererfüllt

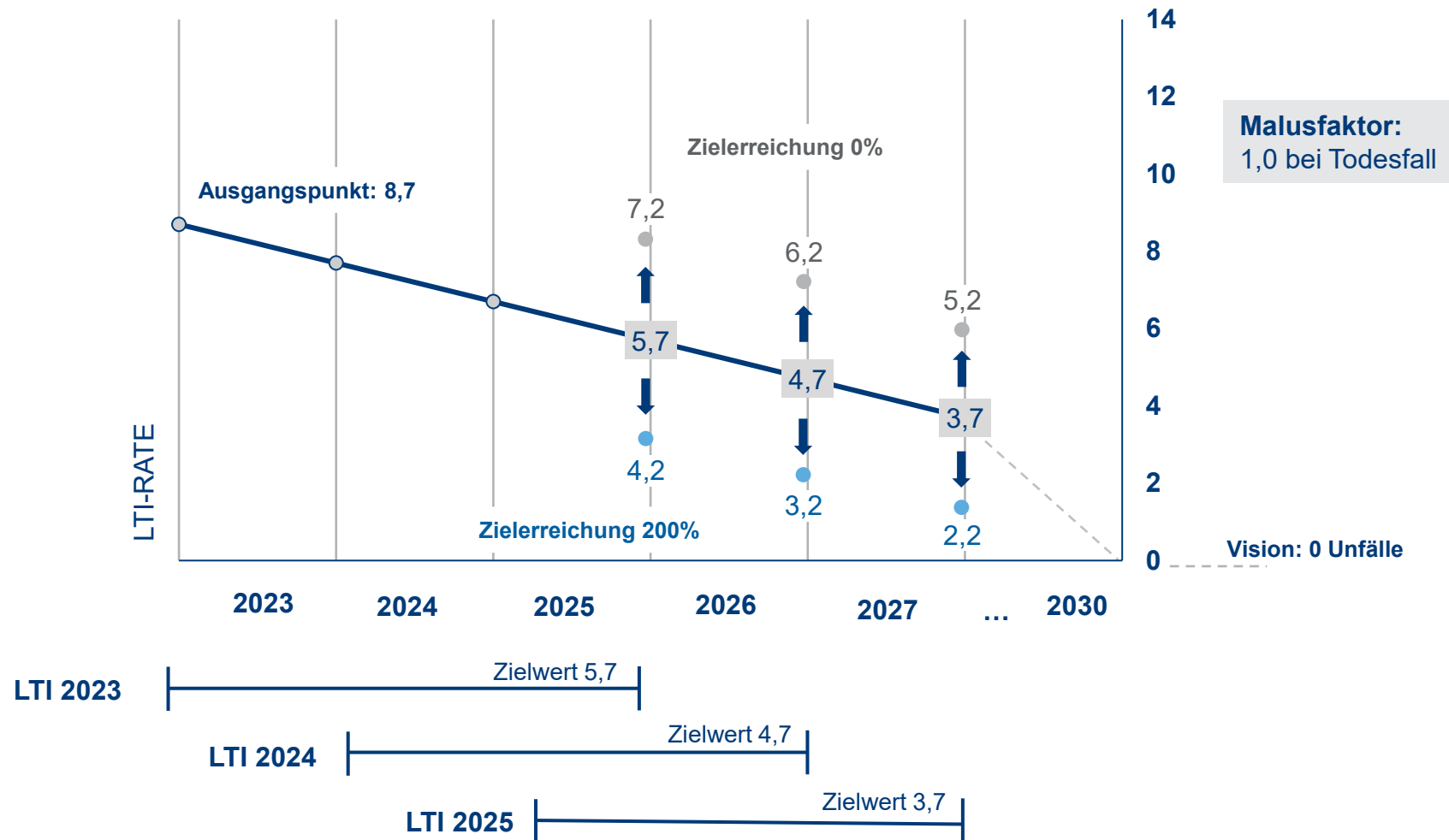
Langfristige variable Vergütung (LTI): Übersicht der zum 31.12.2025 laufenden LTI-Programme

Geschäftsjahr		2023	2024	2025	2026	2027
LTI 2023 – 2025						
Leistungskriterien (0 % – 200 % Zielerreichung)	• Lost Time Incident Rate (16,7 %) • Spezifische CO₂-Emissionen (16,7 %) • Nachhaltigkeitsrisikobewertungen für Lieferanten (16,7 %) • Aktienkursentwicklung (50,0 %)	1. Januar 2023	31. Dezember 2025			
LTI 2024 – 2026						
Leistungskriterien (0 % – 200 % Zielerreichung)	• Lost Time Incident Rate (16,7 %) • Spezifische CO₂-Emissionen (16,7 %) • Nachhaltigkeitsrisikobewertungen für Lieferanten (16,7 %) • Aktienkursentwicklung (50,0 %)		1. Januar 2024	31. Dezember 2026		
LTI 2025 – 2027						
Leistungskriterien (0 % – 200 % Zielerreichung)	• Lost Time Incident Rate (16,7 %) • Spezifische CO₂-Emissionen (16,7 %) • Nachhaltigkeitsrisikobewertungen für Lieferanten (16,7 %) • Aktienkursentwicklung (50,0 %)			1. Januar 2025	31. Dezember 2027	

Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Lost Time Incident Rate (bis 2027)

Definition:	Zahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens 24 Stunden je einer Million geleisteter Arbeitsstunden
Startpunkt:	Anknüpfend an bestehende Tranchen: 8,7 (Beginn 2023)
Zielwert:	3,7 (Ende 2027) / Vision null Unfälle bis 2030
KPI:	LTI-Rate
Messbarkeit:	Reduzierung des LTI-Werts um drei Punkte in einem Dreijahreszeitraum
Malusfaktor:	1,0 bei tödlichem Arbeitsunfall

Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Lost Time Incident Rate (bis 2027)



Langfristige variable Vergütung (LTI):

Umwelt & Ressourcen – Spezifische CO₂-Emissionen (bis 2027)

Definition: Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen

Startpunkt: 271,6 kg/t (Beginn 2023)

Zielwert: 254,6 kg/t (Ende 2027) / -10 % bis 2030

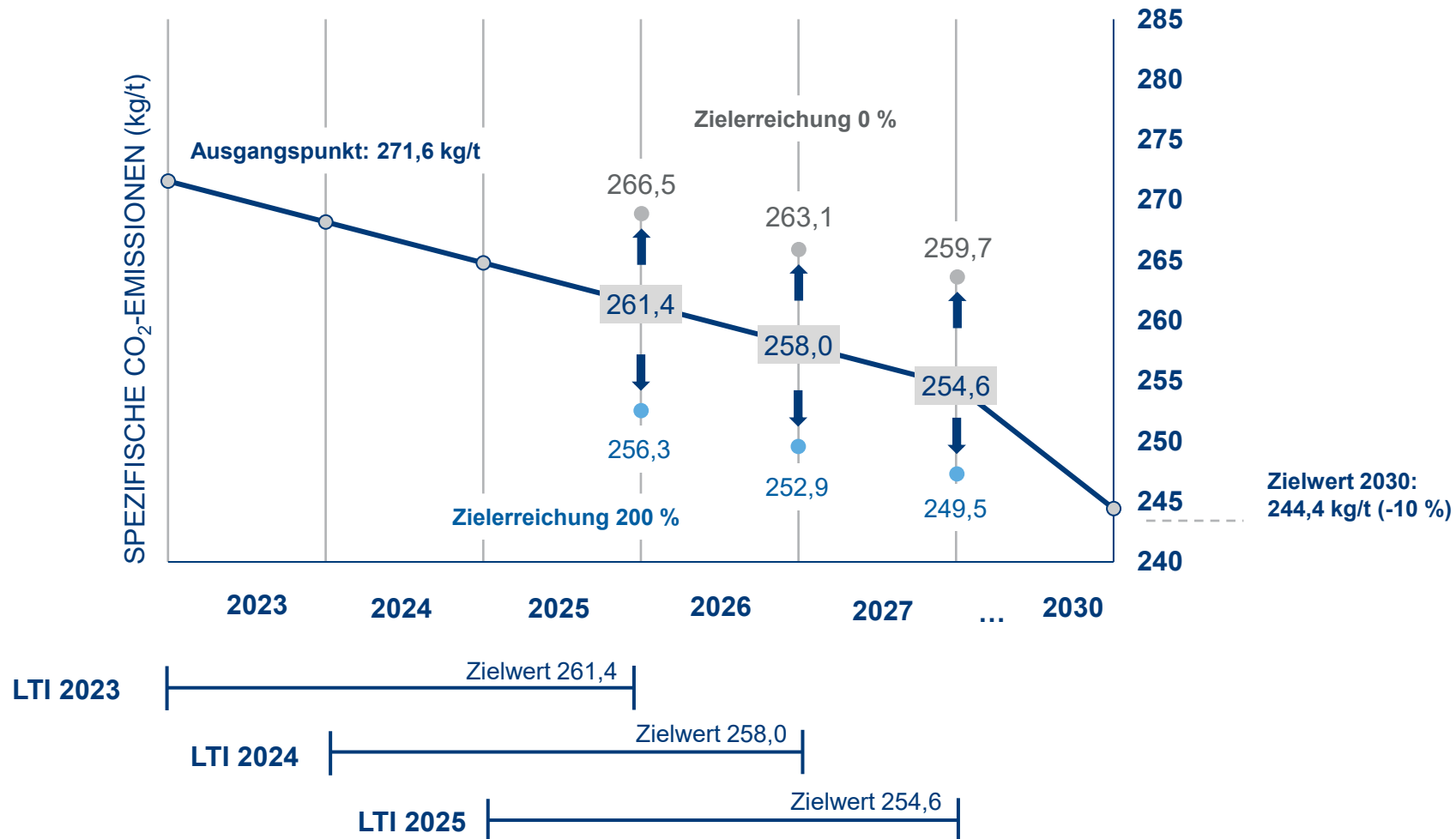
KPI: in kg/t

Messbarkeit:
$$\text{LTI-Wert} = \frac{\text{Emissionen aller Kali- und Steinsalzproduzierenden Standorte [in kg]}}{\text{Standortkonsolidierte Primärproduktion aus HA,WI,UB,BT,ZI,NE [in t]}}$$

Die **Primärproduktion** umfasst ausschließlich Kaliproduktionsstandorte. Salzstandorte werden nicht berücksichtigt, da sie mit potenziell hohen Produktionsmengen (abhängig vom Auftausalzgeschäft) in Verbindung mit geringen Emissionen in die Kennzahl einfließen würden. Damit könnten die Effekte der Kalistandorte verzerrt werden. Die Kennzahl berücksichtigt **Scope 1 und Scope 2 Emissionen**.

Der Bezug von Wärme und Strom aus externen Müllverbrennungsanlagen (in Wintershall und bei der Frisia Zout) wird derzeitig CO₂-frei bilanziert. Sollte sich die diesbezügliche Bilanzierungspflicht ändern, wird dies für die LTI-Berechnung nicht berücksichtigt, um Vergleichbarkeit zum Startwert zu gewährleisten.

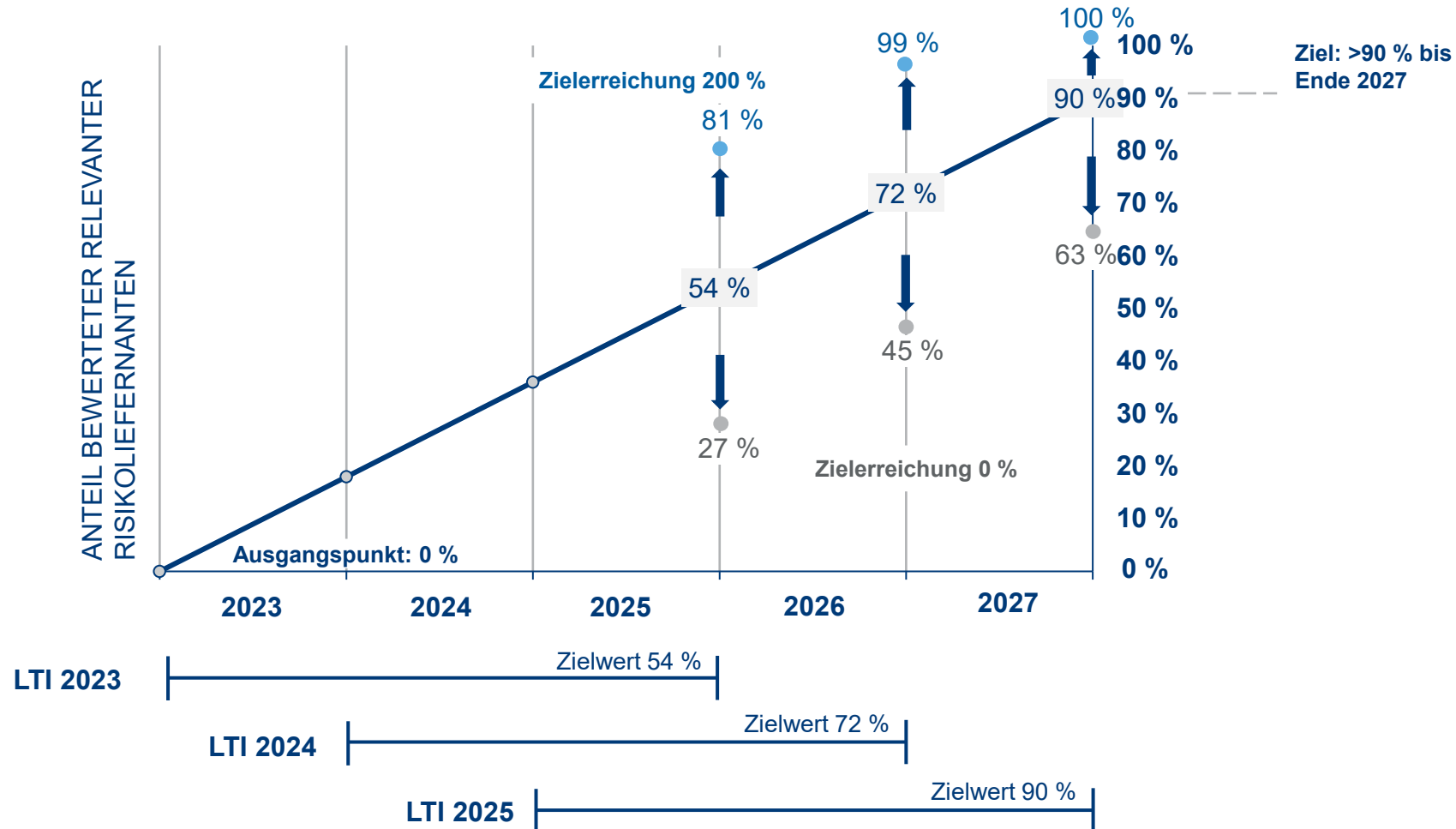
Langfristige variable Vergütung (LTI): Umwelt & Ressourcen – Spezifische CO₂-Emissionen (bis 2027)



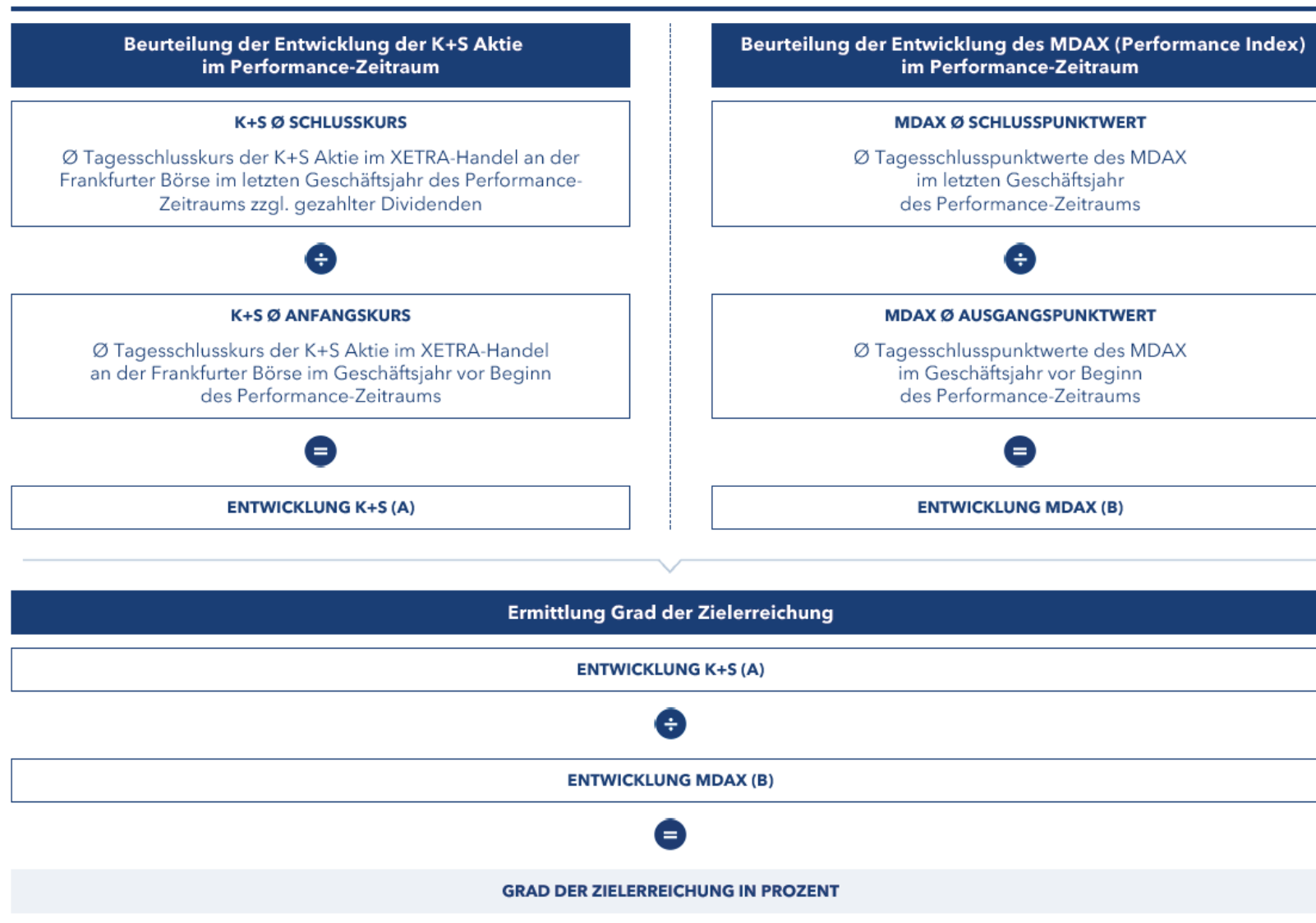
Langfristige variable Vergütung (LTI): Governance – Nachhaltigkeitsrisikobewertung für Lieferanten (bis 2027)

Definition:	Anteil von relevanten Lieferanten, für die eine Nachhaltigkeitsrisikobewertung vorliegt
Startpunkt:	0 % (Beginn 2023)
Zielwert:	>90 % (Ende 2027)
KPI:	Anteil bewerteter relevanter Risikolieferanten
Messbarkeit:	Anzahl der relevanten Lieferanten und Dienstleister wird jährlich ermittelt. Kriterien sind ein Umsatz mit K+S von > 5.000 € und ein Wert von < 75 Punkten im Ranking des Sustainable Development Report. Inkludiert werden alle konsolidierten und nicht-konsolidierten Gesellschaften, die über SAP laufen. Ein Lieferant gilt dann als bewertet, wenn K+S die Entscheidung getroffen hat, ob der Lieferant Risikolieferant nach dem Maßstab der zu beachtenden Nachhaltigkeitsrisiken ist oder nicht
IST-Werte:	Rund 8.600 Lieferanten insgesamt, davon als relevant klassifiziert rund 120

Langfristige variable Vergütung (LTI): Governance – Nachhaltigkeitsrisikobewertung für Lieferanten (bis 2027)



Langfristige variable Vergütung (LTI): Aktienkursentwicklung



Share Ownership Guideline

- **Volumen:** 100 % der STI-Zielvergütungsbeträge (brutto) bezogen auf Dreijahresdurchschnitt
- **Aufbauphase:** 3 Jahre (Voraussetzung, dass STI zwei Jahre mindestens zu 100 % gezahlt wurden, sonst Verlängerung um jeweils ein Jahr)
- **Anrechnung** bereits vorhandener Aktienbestände
- **Nachweis:**
 - Kaufbelege der Aktienkäufe
 - Erstmals am Ende der Aufbauphase, anschließend jährlich
- **Haltefrist:** 2 Jahre nach Ausscheiden
- **Strafe bei Nichteinhaltung:** 100.000 € für Vorstandsmitglied, 150.000 € für den Vorstandsvorsitzenden

Clawback-Klausel

- Rückforderungs- bzw. Einbehaltungsrecht, wenn Vorstandsmitglied einen schwerwiegenden und schuldhaften Verstoß gegen gesetzliche Pflichten begangen hat oder einen schwerwiegenden und schuldhaften Verstoß gegen solche Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder dem Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds ergeben
- Rückforderungs- bzw. Einbehaltungsrecht auf LTI beschränkt (alle LTI-Tranchen, die im Zeitpunkt des Verstoßes laufen (max. 3 x 3-Jahres-Tranchen / Wert bei 100 % 1,71 Mio. € / max. 3,42 Mio. €))
- Beweislast liegt beim Unternehmen

Abfindungsobergrenze und Wettbewerbsverbot

- Im Falle des **Widerrufs einer Bestellung** als Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Beendigung in der Regel eine **Abfindung in Höhe des 1,5-fachen der Festvergütung**, maximal aber in Höhe der Gesamtbezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags
- Für den Fall der vorzeitigen Auflösung eines Vorstandsvertrags infolge eines Übernahmefalls (**Change of Control**) erfolgt die Auszahlung der bis zum Ende der ursprünglichen Bestelldauer noch ausstehenden fixen und variablen Vergütung zuzüglich einer Ausgleichszahlung (1,5-fache der Festvergütung), **sofern kein Grund vorliegt, der eine fristlose Beendigung des Vertrags des Betroffenen rechtfertigt**. Die Ansprüche dürfen in Summe den Wert von **zwei Jahresvergütungen** (Obergrenze) nicht überschreiten
- **Die Vorstandsmitglieder haben bei einem Change of Control-Fall kein Sonderkündigungsrecht; somit wird die Anregung G.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 27. Juni 2022 angewendet**
- Für die Dauer des Dienstvertrags und der darauffolgenden 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 verbundenen Unternehmen tätig zu werden oder sich mittelbar oder unmittelbar an einem solchen zu beteiligen oder Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung auf den Arbeitsgebieten von K+S zu machen

Vergütung des Vorstands: Vergütungssystem 2026 – Ausblick auf Anpassungen

Vergütungssystem 2026

- Neues Vergütungssystem gemäß DCGK
- Alle Vorstandsmitglieder stimmten dem neuen System zu, dessen Umsetzung zum 1. Januar 2026 erfolgte (vorbehaltlich der Vorlage zur Hauptversammlung)
- Anpassung des Systems an empfohlene Standards und gängige Marktpraktiken
- Wesentliche Anpassungen der variablen Vergütung und weiterer Elemente wie Share Ownership Guideline, Wettbewerbsverbot, Clawback-Klausel und Vertragsbeendigung bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters

Vergütungssystem 2026

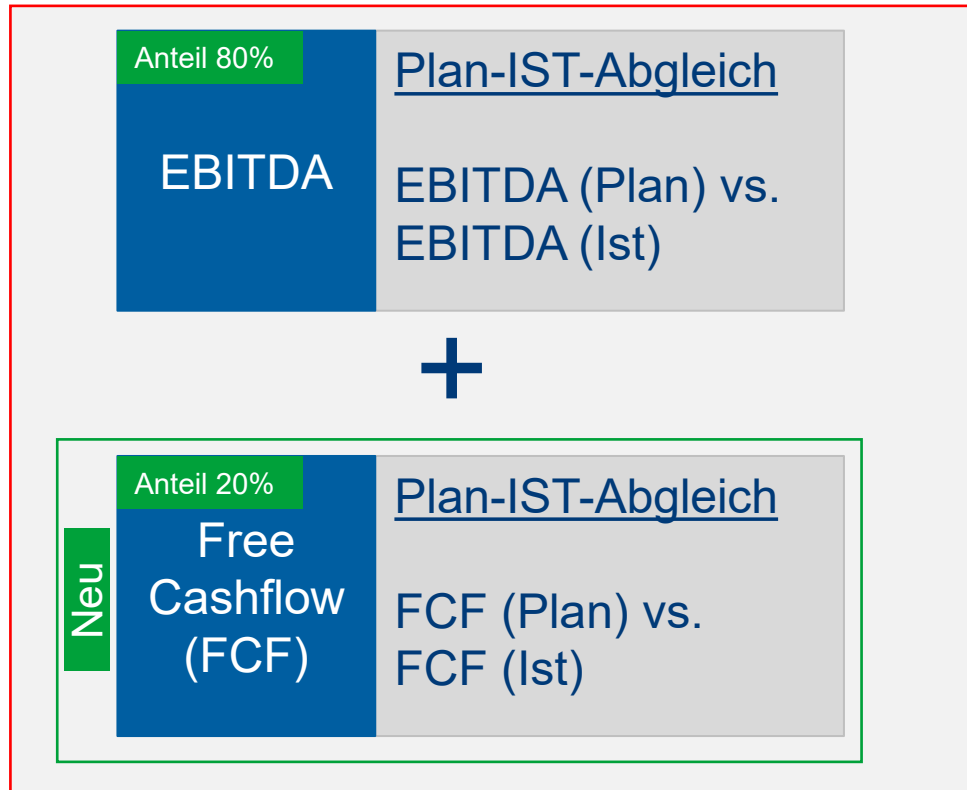
Gesamtvergütung	Fixe Vergütung	Festvergütung	• Fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich ausgezahlt wird
		Nebenleistungen	• Sachleistungen, wie z.B. Dienstwagennutzung • Zuschüsse zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, D&O-Versicherung, Unfallversicherung • Obergrenze: 100 Tsd. €
		Versorgungszusagen	• 20 % der Festvergütung, die mit Altersfaktor (bspw. 7,5 % – 22 %) multipliziert werden (damit derzeit bis zu 4 % der Festvergütung) • Obergrenze: 360 Tsd. € für Vorstandsvorsitzenden und 270 Tsd. € für weitere Vorstandsmitglieder¹
	Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI) (STI x Performance-Faktor = Tantieme)	Leistungskriterien: 80,0 % EBITDA-Zielerreichung 20,0 % FCF-Zielerreichung Obergrenze Zielerreichung: 200 % Performance-Faktor (0,8 – 1,2) Performance-Periode: 1 Jahr Auszahlung: April des Folgejahres
		Langfristige variable Vergütung (LTI)	Leistungskriterien: 12,5 % Lost Time Incident Rate 12,5 % Gesundheits- und Sicherheitskultur (bestehend aus Beinahe-Unfall-Meldungen, durchschnittliche Unfallschwere (AU-P-Rate), Gesundheitspass, Führungskräfte-schulung BGM) 25,0 % Spezifische CO ₂ -Emissionen 50,0 % Aktienkursentwicklung (aktienbasierter Anteil) Obergrenze Zielerreichung: 200 % Performance-Periode: 4 Jahre Auszahlung: April des der Performance-Periode folgenden Jahres
Vergütungsfaktor: 1,0 – 1,7 in Abhängigkeit von Vorstandsposition, Komplexität des Verantwortungsbereichs und Erfahrung			
Maximalvergütung: 4.000 Tsd. € für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Vergütungsfaktor 1,0			
Weitere Gestaltungselemente		• Share Ownership Guideline • Clawback-Klausel	• Abfindungs-Obergrenze • Vertragliches Wettbewerbsverbot²

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

² Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht nicht.

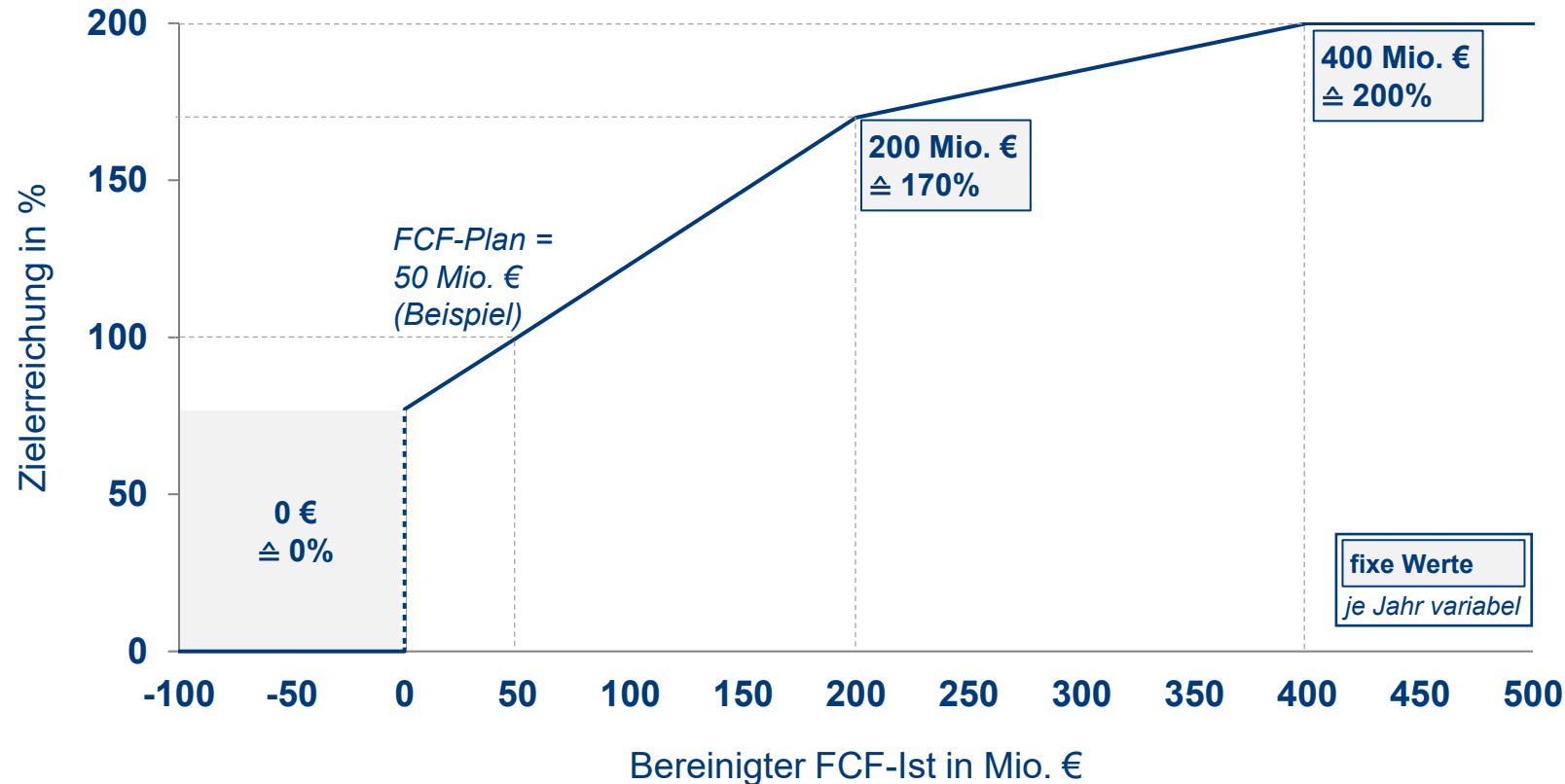
Kurzfristige variable Vergütung (STI)

- **Erweiterung** des STI von bisher einer Kennzahl **auf zwei Kennzahlen** zum marktüblichen Vorgehen
- **Anpassung** des Anteils EBITDA von 100 % **auf 80 %**



→ Zudem wirkt ein **Performance-Faktor**, der sich an dem Erreichen von vereinbarten Zielen bemisst, als Multiplikator auf den STI (**0,8 – 1,2**)

Kurzfristige variable Vergütung (STI): FCF-Zielerreichung*



*Die Zielerreichungskurve gilt nur für Planwerte > 0 € und < 200 Mio. €.

Langfristige variable Vergütung (LTI):

Umwelt & Ressourcen – Spezifische CO₂-Emissionen (bis 2032)

Definition: Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen

Startpunkt: Anknüpfend an bestehende Tranchen: 261,4 kg/t (Ende 2025)

Zielwert: 216,4 kg/t (Ende 2032) / Vision treibhausgasneutral bis 2045

KPI: in kg/t

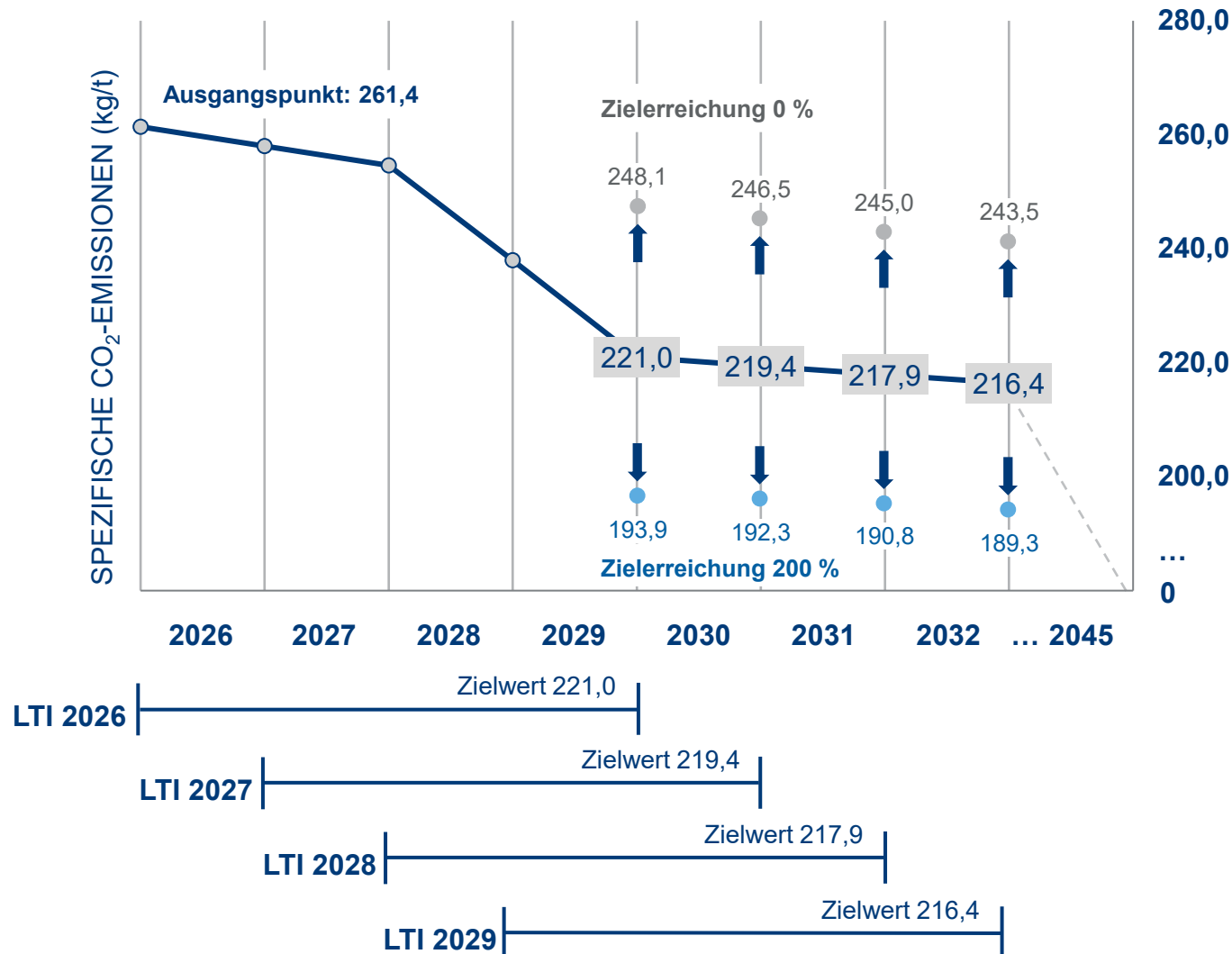
Messbarkeit:
$$\text{LTI-Wert} = \frac{\text{Emissionen aller Kali- und Steinsalzproduzierenden Standorte [in kg]}}{\text{Standortkonsolidierte Primärproduktion aus HA,WI,UB,BT,ZI,NE [in t]}}$$

Die **Primärproduktion** umfasst ausschließlich Kaliproduktionsstandorte. Eine veränderte **SOP-Produktionsfahrweise in Hattorf** hat nur geringen Einfluss auf die Emissionen, jedoch größeren Einfluss auf die Primärproduktion, daher wird eine SOP-Mengendifferenzen gegenüber dem Basisjahr 2020 mit einem festen Umrechnungsfaktor korrigiert, um die SOP-Fahrweise losgelöst entscheiden zu können, ohne Vor- oder Nachteile beim LTI-CO₂ zu haben.

Salzstandorte werden bei der Produktionsmenge nicht berücksichtigt, da sie mit potenziell hohen Produktionsmengen (abhängig vom Auftausalzgeschäft) in Verbindung mit geringen Emissionen in die Kennzahl einfließen würden. Beides verzerrt die relevanten Effekte des LTI-CO₂. Die Kennzahl berücksichtigt **Scope 1 und Scope 2 Emissionen**.

Der Bezug von Wärme und Strom aus externen Müllverbrennungsanlagen wird derzeit CO₂-frei bilanziert. Sollte sich die diesbezügliche Bilanzierungspflicht ändern, wird dies für die LTI-Berechnung nicht berücksichtigt, um Vergleichbarkeit zum Startwert zu gewährleisten.

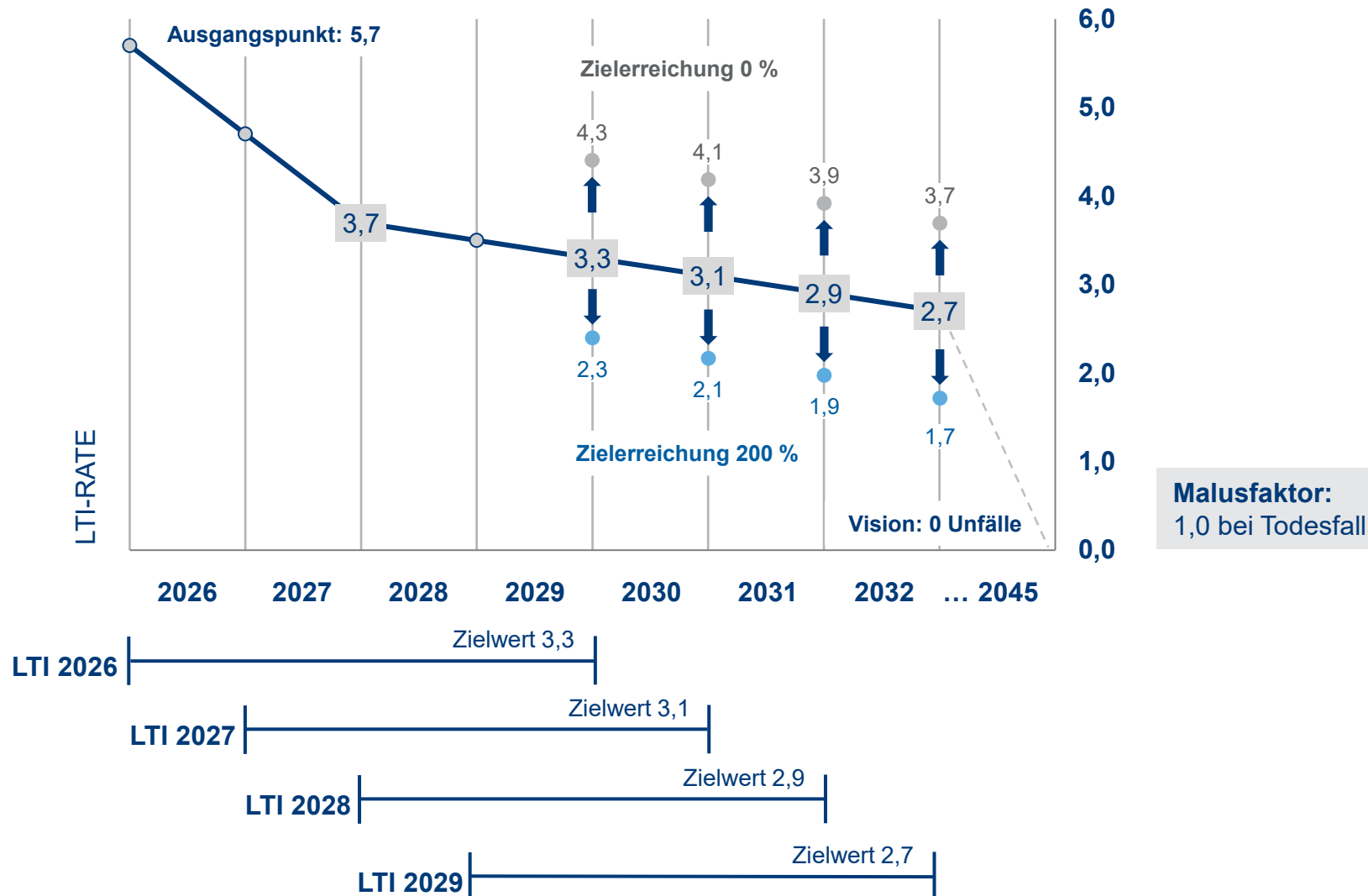
Langfristige variable Vergütung (LTI): Umwelt & Ressourcen – Spezifische CO₂-Emissionen (bis 2032)



Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Lost Time Incident Rate (bis 2032)

Definition:	Zahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens 24 Stunden je einer Million geleisteter Arbeitsstunden
Startpunkt:	Anknüpfend an bestehende Tranchen: 5,7 (Ende 2025)
Zielwert:	2,7 (Ende 2032) / Vision null Unfälle bis 2045
KPI:	LTI-Rate
Messbarkeit:	Reduzierung des LTI-Werts im vorgegebenen Zielrahmen in einem Vierjahreszeitraum
Malusfaktor:	1,0 bei tödlichem Arbeitsunfall

Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Lost Time Incident Rate (bis 2032)



Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Gesundheits- und Sicherheitskultur (bis 2032)

1. Beinahe-Unfall-Meldungen

Definition: Beteiligungsquote am Meldesystem

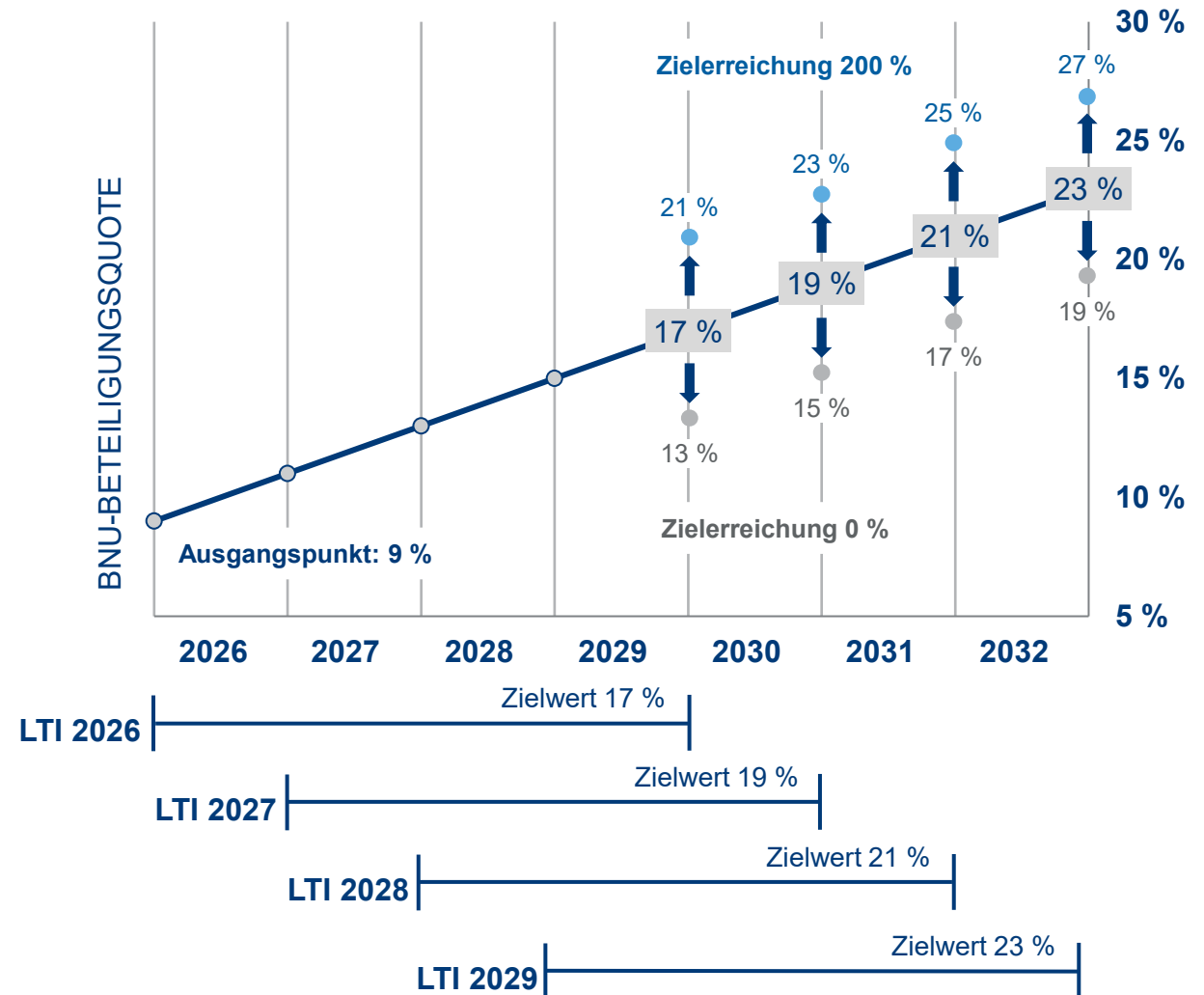
Startpunkt: 9 % (Ende 2025)

Zielwert: 23 % (Ende 2032)

KPI: Anteil der Mitarbeiter, die im Geschäftsjahr mindestens eine BNU-Meldung abgegeben haben

Messbarkeit: Erhöhung der BNU-Quote um 8 Punkte in einem Vierjahreszeitraum

Beinahe-Unfall (BNU)-Meldungen sind die systematische Erfassung von Ereignissen, bei denen es beinahe zu einem Unfall gekommen wäre. Sie dienen der proaktiven Identifikation von Gefährdungen und ermöglichen die Ableitung von Präventionsmaßnahmen zur Unfallvermeidung.



Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Gesundheits- und Sicherheitskultur (bis 2032)

2. Durchschnittliche Unfallschwere (AU-P)

Definition: Arbeitsunfälle mit Potenzial für schwerwiegende Folgen je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden

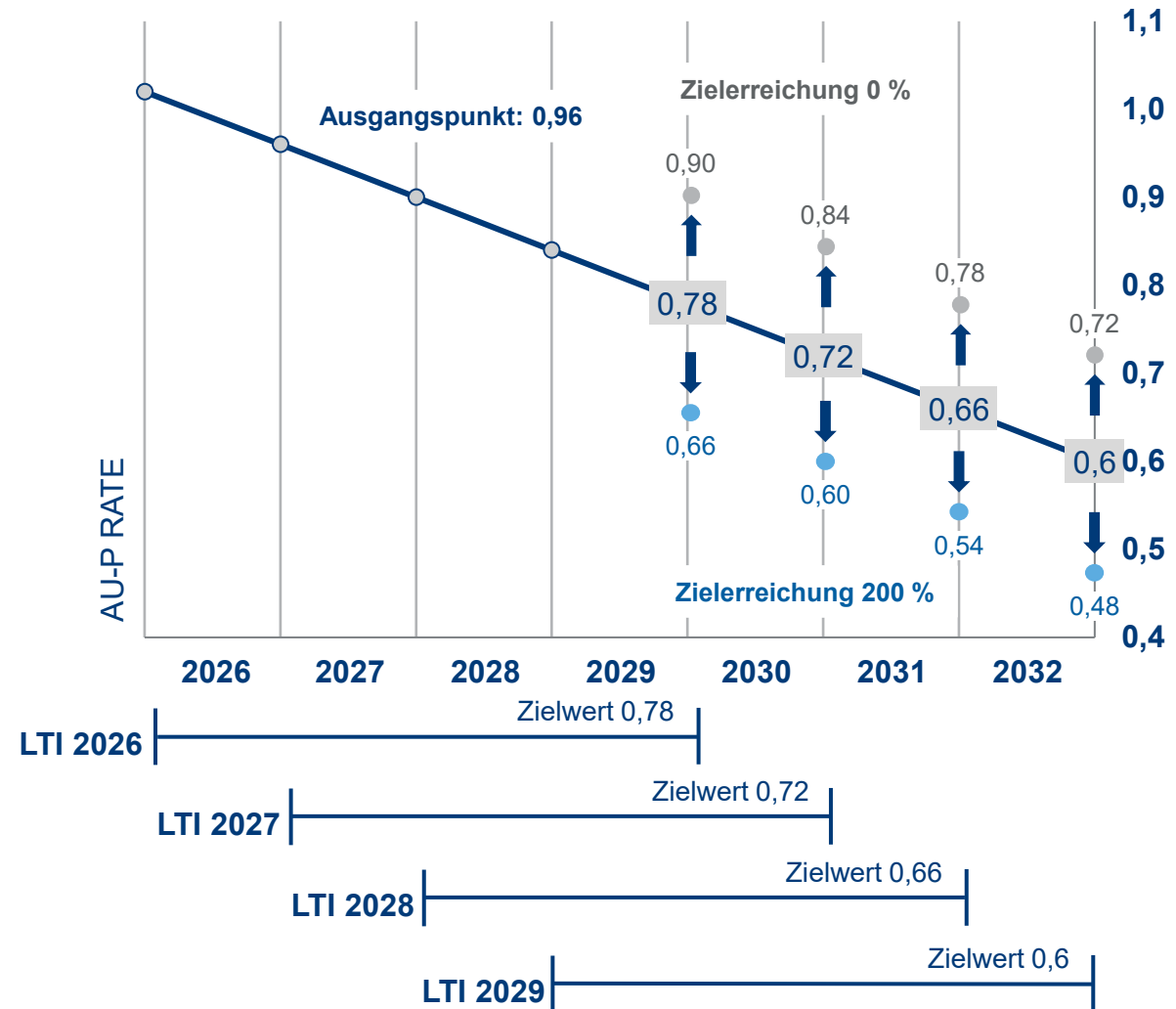
Startpunkt: 0,96 (Ende 2026)

Zielwert: 0,6 (Ende 2032)

KPI: AU-P-Rate

Messbarkeit: Reduzierung der AU-P Rate um 0,24 in einem Vierjahreszeitraum

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



Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Gesundheits- und Sicherheitskultur (bis 2032)

3. Gesundheitspass

Definition: Teilnahmequote am Bonusprogramm

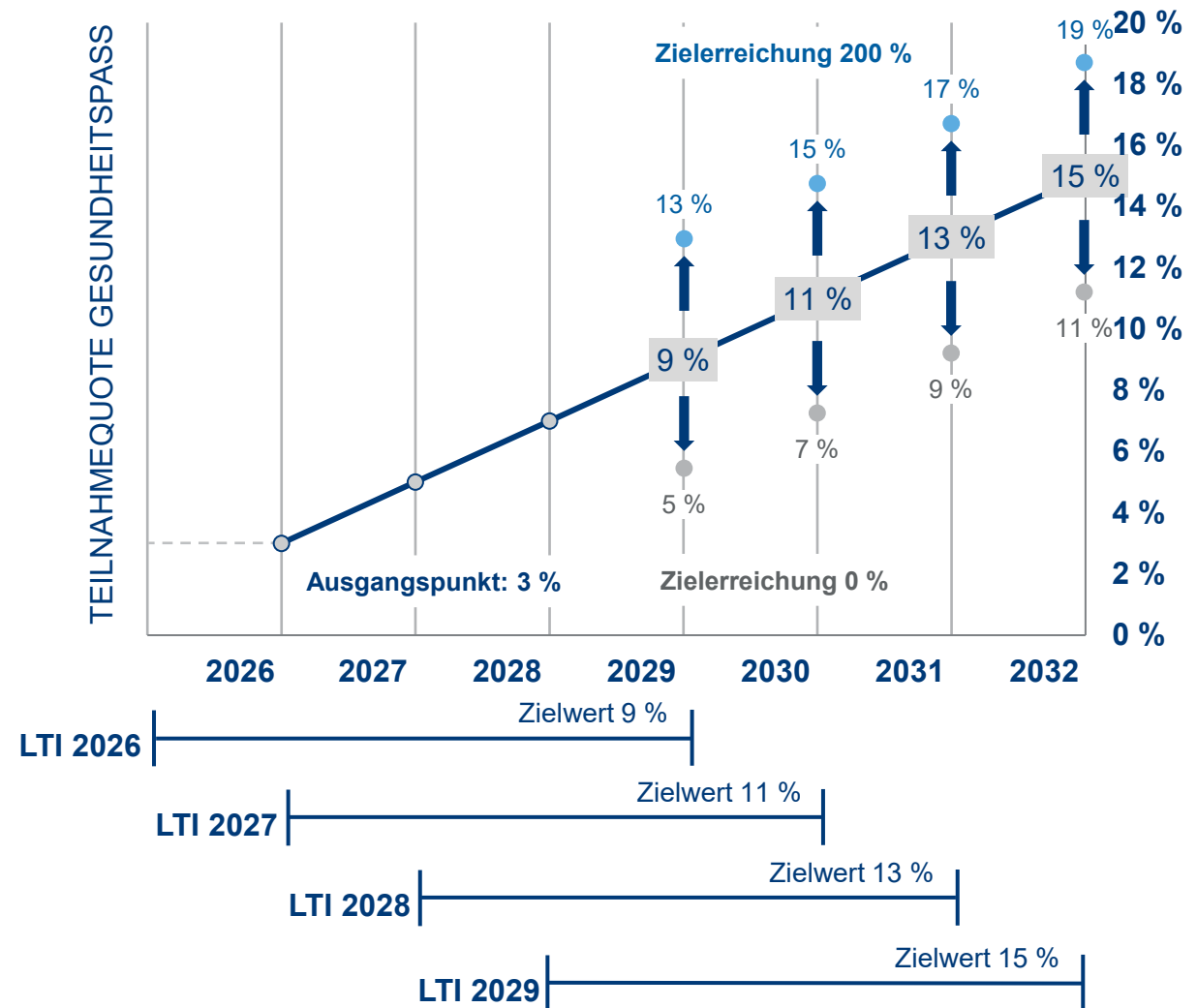
Startpunkt: 3 % (Ende 2026)

Zielwert: 15 % (Ende 2032)

KPI: Anteil der Mitarbeiter, die an mindestens einer Gesundheitspass-Aktion teilgenommen haben

Messbarkeit: Erhöhung der Teilnahmequote um 8 Punkte in einem Vierjahreszeitraum

*Der **Gesundheitspass** ist ein Instrument zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins und umfasst verschiedene Gesundheitsaktionen. Er bietet Mitarbeitern eine niedragschwellige Möglichkeit, ihre gesundheitsrelevanten Aktivitäten zu dokumentieren und motiviert dadurch zu einem gesunden Lebensstil.*



Langfristige variable Vergütung (LTI): Soziales – Gesundheits- und Sicherheitskultur (bis 2032)

4. Führungskräfteschulung BGM

Definition: Schulung zu gesundheitsförderndem Führungsverhalten

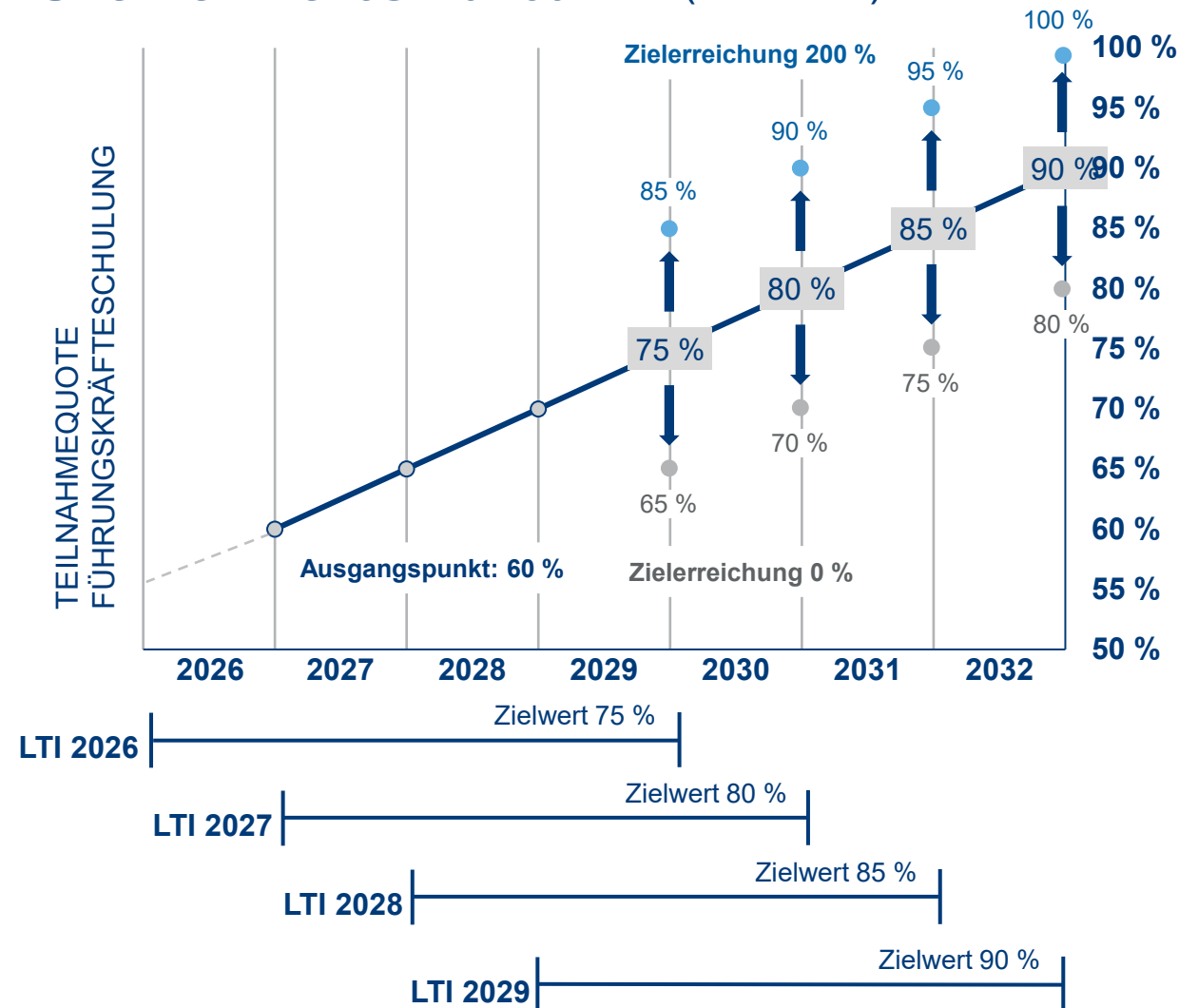
Startpunkt: 60 % (Ende 2026)

Zielwert: 90 % (Ende 2032)

KPI: Teilnahmequote

Messbarkeit: Erhöhung der Teilnahmequote um 20 Punkte in einem Vierjahreszeitraum

*Die **Führungskräfteschulung BGM** ist ein digitales Trainingsformat, das gesundheitsförderliches Führungsverhalten vermittelt. Es befähigt Vorgesetzte, ein erfolgreiches und gesundes Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten.*



Ansprechpartner

Andreas Scholz

Leiter Corporate Board Office

Telefon: +49 561 / 9301-1341
andreas.scholz@k-plus-s.com

K+S Aktiengesellschaft, Bertha-von-Suttner-Str. 7, 34131 Kassel

Unsere Unternehmenspräsentation mit Informationen zur Marktsituation, unseren Kundensegmenten, Produktion und Finanzdaten sowie unserer nachhaltigen Transformation wird regelmäßig aktualisiert.

Diese finden Sie [hier](#).



Disclaimer

Empfänger dieser Präsentation sollten sich nicht auf die hierin enthaltenen Informationen oder Meinungen sowie deren Vollständigkeit, Richtigkeit oder Zuverlässigkeit verlassen. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Zuverlässigkeit der in dieser Präsentation enthaltenen Informationen oder Meinungen wird keinerlei Zusicherung oder Gewährleistung (weder ausdrücklich noch stillschweigend) durch die Gesellschaft oder in deren Namen oder durch eine ihrer Führungskräfte, einen ihrer Direktoren, Angestellten, Vertretungsberechtigten oder Berater oder in deren Namen übernommen. Keine der vorgenannten Personen übernimmt die Verantwortung oder Haftung für solche Informationen oder Meinungen. Der Inhalt dieser Präsentation sollte nicht als Versprechen oder Gewährleistung in Bezug auf zukünftige Ereignisse angesehen werden.

Diese Präsentation steht unter dem Vorbehalt ihrer Änderung. Insbesondere unterliegt die personelle Zusammensetzung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats ständigen Veränderungen und auch die den Organmitgliedern zu gewährende Vergütung kann Änderungen unterliegen. Die Gesellschaft behält sich vor, Empfänger nicht über Änderungen des Inhalts dieser Präsentation zu informieren und übernimmt keine Verpflichtung, darin getätigte Aussagen zu aktualisieren oder zu revidieren. Dies gilt, mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Veröffentlichungsvorschriften, insbesondere hinsichtlich zukunftsgerichteter Aussagen, mittels derer zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen beschrieben werden sollen. Empfänger dieser Präsentation sollten sich daher nicht auf darin getätigte Aussagen verlassen.

Diese Präsentation wurde allein zu Informationszwecken erstellt. Sie stellt in keiner Jurisdiktion ein Angebot, eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots oder eine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren dar, die durch die K+S Aktiengesellschaft oder eine Gesellschaft der K+S Gruppe begeben wurden.