

VERGÜTUNGSBERICHT

C

228 Vergütungsbericht

- 229 Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden zum Vergütungsbericht
- 230 Rückblick
- 230 Vergütung des Vorstands
- 245 Ausblick auf geplante Anpassungen am Vorstandsvergütungssystem
- 249 Vergütung des Aufsichtsrats
- 253 Ausblick auf geplante Anpassungen der Vergütung des Aufsichtsrats

VERGÜTUNGSBERICHT

**Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
sehr geehrte Damen und Herren,**

im Namen des Aufsichtsrats und des Vorstands der K+S Aktiengesellschaft freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2025 vorlegen zu können. Diesen haben wir nach den Rückmeldungen der Hauptversammlung, Gesprächen mit Investoren sowie empfohlenen Standards angepasst und um weitere Informationen ergänzt.

Der Aufsichtsrat hat intensiv an einem neuen Vorstandsvergütungssystem gearbeitet und wird der Hauptversammlung 2026 ein weiterentwickeltes und DCGK-konform ausgestaltetes Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das neue System soll, vorbehaltlich der Vorlage auf der Hauptversammlung 2026, rückwirkend zum 1. Januar 2026 in Kraft treten und wird für alle Vorstandsverträge gelten.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde mit folgenden Schwerpunkten überarbeitet und klargestellt:

- + Erweiterung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) um den Freien Cashflow (FCF) mit einem Anteil von 20 %
- + Neue Kennzahlen mit Nachhaltigkeitsbezug in der langfristigen variablen Vergütung (LTI)
- + Verlängerung der Performance-Periode im LTI von drei auf vier Jahre
- + Auszahlung der langfristigen Vergütungskomponenten zu den ursprünglich vereinbarten Auszahlungszeitpunkten
- + Anpassung der Obergrenze für Nebenleistungen von 75 Tsd. € auf 100 Tsd. €
- + Entfall des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots
- + Weiterentwicklung der Share Ownership Guideline hinsichtlich der Kaufzeitpunkte und -verpflichtungen
- + Erweiterung der Clawback-Klausel auf das STI
- + Anpassung der Maximalvergütung von 3.500 Tsd. € auf 4.000 Tsd. € für ein ordentliches Vorstandsmitglied mit Vergütungsfaktor 1,0

Darüber hinaus hat sich der Aufsichtsrat auch mit dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats befasst. K+S bewegt sich in einem von anspruchsvollen regulatorischen Anforderungen und langfristigen Investitionsentscheidungen geprägten Umfeld. Dies spiegelt sich auch in der strategischen Bedeutung und Verantwortung des Aufsichtsrats und seiner intensiven Gremien- und Ausschussarbeit wider. Der Aufsichtsrat hat daher die Vergütung des Aufsichtsrats überprüft und wird der Hauptversammlung 2026 eine Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung zur Abstimmung vorlegen. Dabei wurden in einem mehrstufigen Verfahren sowohl Index- als auch strukturell und marktseitig vergleichbare Unternehmen hinsichtlich ihrer Gremienarbeit und ihrer Aufsichtsratsvergütung analysiert. Das Ergebnis ergab Anpassungsbedarf bei der Aufsichtsratsvergütung, um auch künftig den Aufsichtsrat hinsichtlich Eignung, Kompetenz und Erfahrung angemessen personell besetzen und weiterentwickeln zu können.

Im Namen von Aufsichtsrat und Vorstand möchte ich unseren Aktionären für ihr Feedback und ihr Engagement danken. Wir werden den intensiven Dialog weiter fortsetzen und freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

Für den Aufsichtsrat



Dr. Harald Schwager
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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 2025 individuell dargestellt. Zur besseren Einordnung der nachfolgenden Angaben werden die Grundzüge der Vergütungssysteme sowie die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Komponenten erläutert. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der Aufsichtsrat der K+S Aktiengesellschaft hat entschieden, den Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus inhaltlich prüfen zu lassen. Ausführliche Informationen zu den Vergütungssystemen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der K+S Aktiengesellschaft finden Sie auch auf der Internetseite der Gesellschaft.

☐ www.kpluss.com/verguetung

RÜCKBLICK

VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND UND IM AUFSICHTSRAT

Zum 31. Mai 2025 endete das Mandat von Herrn Dr. Burkhard Lohr als Vorstandsvorsitzender. Nach 13 Jahren im Vorstand strebte er keine weitere Verlängerung an und wechselte in den Ruhestand. Der Aufsichtsrat hat Herrn Dr. Christian H. Meyer, bisher Finanzvorstand, zum 1. Juni 2025 zum Vorstandsvorsitzenden ernannt. Frau Dr. Carin-Martina Tröltzsch, die seit Februar 2023 Produktions- und Vertriebsvorstand ist, wurde zum 1. Juni 2025 zur stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt. Zudem hat der Aufsichtsrat Herrn Dr. Jens Christian Keuthen zum 1. Februar 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Er hat zum 1. Juni 2025 die Verantwortung als Finanzvorstand übernommen.

Im Aufsichtsrat gab es bis zum Berichtstag folgende Änderungen: Herr Dr. Andreas Kreimeyer (bisher Aufsichtsratsvorsitzender) und Herr Markus Heldt standen nach der regulären Laufzeit ihrer Aufsichtsratsmandate mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2025 nicht für eine Wiederwahl zur Verfügung. Neu in den Aufsichtsrat berufen wurden Herr Dr. Harald Schwager, der am 14. Mai 2025 vom Aufsichtsrat zum Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt wurde, sowie Herr Dr. Tilman Krauch. Herr Dr. Rainier van Roessel wurde nach Auslaufen seines Aufsichtsratsmandats erneut zum Aufsichtsratsmitglied gewählt. Zudem wurde Herr Thomas Kölbl vorzeitig als Aufsichtsratsmitglied wiederbestellt, um als Vorsitzender des Prüfungsausschusses und zweiter stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats für personelle Kontinuität in einer Phase der Veränderung an der Spitze der Gesellschaft zu sorgen.

BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2024

Der Vergütungsbericht 2024 wurde in der Hauptversammlung 2025 mit einer Zustimmung von rund 85 % gebilligt und daher in seinen Grundzügen fortgeschrieben. Ergänzend wurde der

Vergütungsbericht, basierend auf Rückmeldungen aus Investorengesprächen und der Orientierung an führenden Marktstandards, hinsichtlich seiner Struktur und der Aufbereitung der Inhalte weiterentwickelt und um Informationen ergänzt.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Für das Berichtsjahr erfolgt die Vergütung aller Vorstandsmitglieder gemäß des von der Hauptversammlung der K+S Aktiengesellschaft am 14. Mai 2024 gebilligten Vergütungssystems. Tabelle **c.1** zeigt die wesentlichen Elemente dieses Vergütungssystems. Detailliertere Angaben zu den Bestandteilen sowie die auf Basis des Vergütungssystems ausgezahlte Vergütung werden in den nachfolgenden Abschnitten dargestellt. Der Hauptversammlung 2026 soll ein weiterentwickeltes, DCGK-konformes Vergütungssystem vorgelegt werden, dessen wesentliche Änderungen in diesem Vergütungsbericht ab Seite 245 dargestellt werden.

Das Vergütungssystem der K+S Aktiengesellschaft trägt zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie bei und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der K+S Gruppe. Unser Ziel ist es, die erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung von K+S zu unterstützen, indem Teile der Vergütung der Vorstandsmitglieder an das Erreichen sowohl kurz- als auch langfristiger Ziele gekoppelt werden, die sich an der Entwicklung des Unternehmens bemessen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus jahresbezogenen Bestandteilen sowie solchen mit langfristiger Anreizwirkung zusammen. Die jahresbezogenen Bestandteile beinhalten sowohl erfolgsunabhängige (fixe) als auch erfolgsbezogene (variable) Komponenten. Die fixen Bestandteile bestehen aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie Versorgungszusagen. Der variable Anteil besteht aus kurz- und

langfristigen Elementen, für die sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich sind: Die kurzfristige variable Vergütung [Short-Term Incentive (STI)] bemisst sich einerseits am Erreichen des Plan-EBITDA der K+S Gruppe. Auf das STI wirkt andererseits ein Performance-Faktor als Multiplikator, der auf der Erreichung von konkreten, vorab vereinbarten Zielen basiert. Bei den Elementen mit langfristiger Anreizwirkung [Long-Term Incentive (LTI)] bemessen sich 50 % anhand der Erreichung

von nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen. Weitere 50 % des LTI bemessen sich an der Entwicklung des Aktienkurses, wodurch ein Anreiz geschaffen wird, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Vertraglich besteht das LTI aus zwei Komponenten mit gleichwertigen Basisbeträgen: Dem LTI I, das an Nachhaltigkeitsziele anknüpft, sowie dem LTI II, das vollständig aktienbasiert vergütet wird.

GESAMTÜBERSICHT AKTUELLES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR ZUM 31.12.2025 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS

C.1

Gesamtvergütung	Fixe Vergütung	Festvergütung	• Fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich ausbezahlt wird	Seite 233
		Nebenleistungen	• Sachleistungen, wie z.B. Dienstwagennutzung • Zuschüsse zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, D&O-Versicherung, Unfallversicherung • Obergrenze: 75 Tsd. €	Seite 233
		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	Seite 233
	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	Seite 234
		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	Seite 236
Vergütungsfaktor: 1,0 – 1,7 in Abhängigkeit von Vorstandsposition, Komplexität des Verantwortungsbereichs und Erfahrung				Seite 232
Maximalvergütung: 3.500 Tsd. € für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Vergütungsfaktor 1,0				Seite 233
Weitere Gestaltungselemente		• Share Ownership Guideline • Clawback-Klausel	• Abfindungs-Obergrenze • Wettbewerbsverbot	Seite 240

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

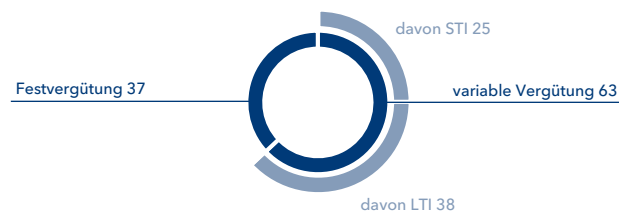
VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Festvergütung hat einen Anteil von 37 %, das STI einen Anteil von 25 % und das LTI einen Anteil von 38 % an der Zielvergütung [Festvergütung + Tantieme (STI) + LTI]. Somit umfassen rund 63 % der Vergütung variable Bestandteile. Zudem ist durch diese Verteilung sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. An der Ziel-Jahresvergütung [Festvergütung + Tantieme (STI)] beträgt der relative Anteil der variablen Vergütung rund 40 %, der der Festvergütung rund 60 %. **C.2**

STRUKTUR DER ZIELVERGÜTUNG

C.2

in %



ZIELVERGÜTUNG

Aufbauend auf dieser Vergütungsstruktur zeigt Tabelle **c.3** 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 unterjährigem Ein- und Austritten werden die Vergütungsbestandteile zeitanteilig berücksichtigt.

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben und die Leistung des Vorstands, der Vergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises in Deutschland und der Gesamtbelegschaft in Deutschland, die wirtschaftliche Lage sowie ein Vergleich des Vergütungsniveaus zu Unternehmen des deutschen Aktienindex MDAX und vergleichbaren Unternehmen aus Deutschland.

Das Vergütungssystem sieht unter bestimmten Voraussetzungen einen erhöhten Vergütungsfaktor gegenüber einem ordentlichen Vorstandsmitglied vor: Der Vorstandsvorsitzende erhält das 1,5- bis 1,7-fache, der Finanzvorstand sowie der Produktions- und Vertriebsvorstand können das bis zu 1,2-fache erhalten. Der Vergütungsfaktor richtet sich nach der Komplexität des Verantwortungsbereichs sowie der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird vertraglich festgelegt. Er unterscheidet sich damit vom Performance-Faktor, der als Bestandteil der variablen Vergütung jährlich variieren kann, da er aus der Zielbeurteilung resultiert. Im Berichtsjahr 2025 erhielt Dr. Christian H. Meyer bis zum 31. Mai 2025 das 1,2-fache bzw. ab dem 1. Juni 2025 als Vorstandsvorsitzender das 1,5-fache. Dr. Carin-Martina Tröltzsch erhielt das 1,2-fache. Bis zu seinem Ausscheiden als Vorstandsvorsitzender am 31. Mai 2025 erhielt Dr. Burkhard Lohr das 1,7-fache eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

ZIELVERGÜTUNG 2025 ¹

C.3

Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands						
	Dr. Christian H. Meyer Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 03/2023			Dr. Carin-Martina Tröltzsch Produktions- und Vertriebsvorstand Im Vorstand seit 02/2023		
	2025 ²			2025		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	778,3	37	59	679,2	37	59
Kurzfristige variable Vergütung						
- STI 2025	536,3	25	41	468,0	25	41
Jahresvergütung	1.314,5		100	1.147,2		100
Langfristige variable Vergütung						
- LTI 2025 – 2027	811,3	38		708,0	38	
Zielvergütung 2025	2.125,8	100		1.855,2	100	

Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands						Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands			
	Christina Daske Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023			Dr. Jens Christian Keuthen Finanzvorstand Im Vorstand seit 02/2025			Dr. Burkhard Lohr Im Vorstand von 06/2012 bis 05/2025		
	2025			2025 ^{3,4}			2025 ³		
	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %	in Tsd. €	in %	in %
Festvergütung	566,0	37	59	518,8	36	59	400,9	49	59
Kurzfristige variable Vergütung									
- STI 2025	390,0	25	41	357,5	24	41	276,3	34	41
Jahresvergütung	956,0		100	876,3		100	677,2		100
Langfristige variable Vergütung									
- LTI 2025 – 2027	590,0	38		575,2	40		139,3	17	
Zielvergütung 2025	1.546,0	100		1.451,6	100		816,5	100	

1 Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

2 Unterjährige Anpassung der Vergütung durch Erhöhung des Vergütungsfaktors von 1,2 auf 1,5 aufgrund der Übernahme des Vorstandsvorsitzes im Juni 2025.

3 Zeitanteilig.

4 Übernahme der LTI-Ansprüche, die Herr Dr. Jens Christian Keuthen als Leiter Legal, Tax, Regulatory Affairs & New Business Areas erhalten hat.

MAXIMALVERGÜTUNG

Jeder Bestandteil der Vorstandsvergütung unterliegt einer klar definierten wertmäßigen Begrenzung. Die Nebenleistungen sind auf 75 Tsd. € begrenzt, für die variablen Vergütungselemente (STI und LTI) beträgt die Obergrenze jeweils 200 % des Basisbetrags. Zusätzlich beträgt der Performance-Faktor, der auf den STI wirkt, maximal 1,2.

Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die die für ein Geschäftsjahr tatsächlich erdiente Vergütung bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, Auszahlungsbetrag STI und Auszahlungsbetrag LTI beschränkt.¹ Die Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied beträgt 3.500 Tsd. €. In Abhängigkeit vom Vergütungsfaktor (bis 1,7-fach) ist die Maximalvergütung für weitere Vorstandsmitglieder bzw. den Vorstandsvorsitzenden entsprechend höher.

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

FESTVERGÜTUNG UND NEBENLEISTUNGEN

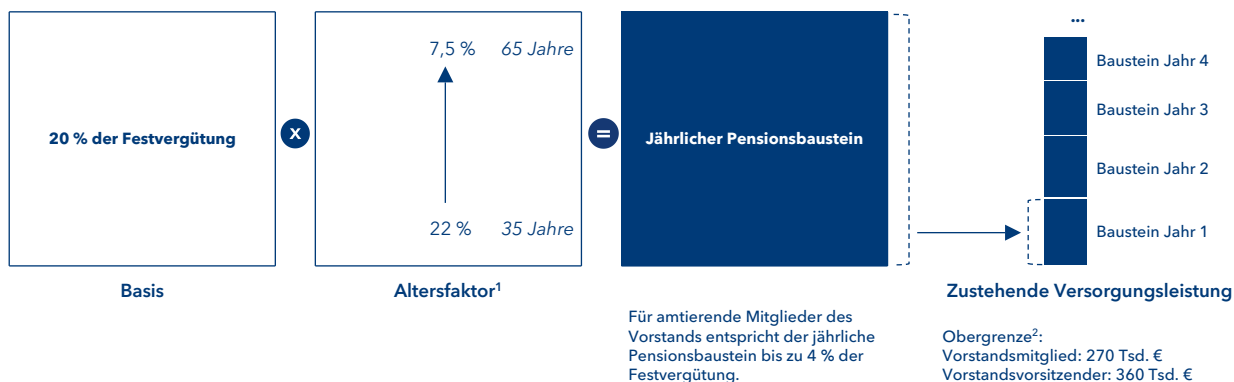
Die fixe, erfolgsunabhängige Grundvergütung wird monatlich ausbezahlt. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen, insbesondere Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Sachbezüge, die im Wesentlichen in der Dienstwagennutzung bestehen. Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie Versicherungsschutz in einer Unfallversicherung.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Die Pensionen der aktiven Vorstandsmitglieder bestimmen sich nach einem Bausteinsystem, d.h. für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit wird ein Pensionsbaustein gebildet. Die jährlichen Pensionsbausteine werden auf Basis von 20 % der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds berechnet.² Der Betrag wird mit einem versicherungsmathematisch festgelegten Altersfaktor, abhängig vom Alter des Vorstandsmitglieds im Jahr der Bausteinbildung, multipliziert. Der Altersfaktor verringert sich mit zunehmendem Lebensalter. Die einzelnen in den jeweiligen Geschäftsjahren erworbenen Pensionsbausteine werden aufsummiert und bestimmen im Versorgungsfall die dem jeweiligen Vorstandsmitglied oder ggf. den Hinterbliebenen anteilig zustehende Versorgungsleistung.

Die jährliche Gesamtpension aus diesem Bausteinsystem ist nach oben limitiert, um auch bei langen Bestelldauern Pensionen in angemessener Höhe sicherzustellen. Die Obergrenze beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 360 Tsd. € und für die weiteren Vorstandsmitglieder je 270 Tsd. €. Die Werte werden in einem Dreijahresrhythmus überprüft und ggf. angepasst. Bei der regulären Überprüfung zum 1. Januar 2026 hat der Aufsichtsrat entschieden, die Werte auf gleichbleibendem Niveau beizubehalten. Die nächste reguläre Überprüfung ist zum 1. Januar 2029 geplant. Rentenleistungen werden erst bei Auszahlung entsprechend der Veränderung des „Verbraucherpreisindex für Deutschland“ angepasst. Für Pensionsverträge gelten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit von Pensionsansprüchen. **C.4**

PENSIONSBAUSTEINE FÜR ZUM 31.12.2025 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS

C.4


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.

¹ Der Dienstvertrag des am 31. Mai 2025 ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden, Herr Dr. Burkhard Lohr, wurde vor Festlegung der Maximalvergütung geschlossen, sodass diese in diesem Fall nicht galt.

² Der am 31. Mai 2025 ausgeschiedene Vorstandsvorsitzende, Herr Dr. Burkhard Lohr, erhielt (auf Basis des Vertragsabschlusses im Jahr 2012) einen Pensionsbaustein in Höhe von 40 % seiner Festvergütung, der mit einem Altersfaktor von 8,5 % multipliziert wurde. Aufgrund der geltenden Obergrenze von 360 Tsd. € wurden im Berichtsjahr 2025 jedoch weniger als 1 % der Festvergütung als Pensionsbaustein gebildet.

Für Versorgungsansprüche, die nicht durch den Pensionssicherungsverein abgesichert sind, schließt die Gesellschaft Rückdeckungsversicherungen für die betreffenden Vorstandsmitglieder ab, die für den Insolvenzfall an sie verpfändet sind.

Endet ein Vorstandsmandat vor dem Erreichen des 60. Lebensjahres, beginnt die Alterspension nach Vollendung des 65. Lebensjahres, es sei denn, es handelt sich um einen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsfall oder um eine Hinterbliebenenpension im Todesfall. Bei einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds vor Erreichen des Pensionsalters erhält dieses eine Invalidenrente in Höhe der bis zum Eintritt der Invalidität gebildeten Rentenbausteine. Tritt die Invalidität vor Erreichen des 55. Lebensjahres ein, werden Bausteine auf Basis eines Mindestwerts für die Jahre fiktiv gebildet, die bis zum 55. Lebensjahr fehlen. Im Falle des Todes eines aktiven oder ehemaligen Vorstandsmitglieds erhalten der hinterbliebene Ehegatte 60 %, jede Vollwaise 30 % und jede Halbwaise 15 % der Versorgungsleistung. Die Höchstgrenze für die Hinterbliebenenleistung kann 100 % der Versorgungsleistung nicht überschreiten – in diesem Fall wird sie verhältnismäßig gekürzt. Scheidet ein Vorstandsmitglied ab dem vollendeten 60. Lebensjahr aus, können die Ansprüche gemäß der Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt bereits geltend gemacht werden.

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Das STI wird an der Erreichung des in der Jahresplanung festgelegten EBITDA der K+S Gruppe sowie den zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen gemessen. Das EBITDA dient als wichtige Kennzahl zur Beurteilung der Profitabilität der K+S Gruppe und trägt als Leistungskriterium zur Förderung der Geschäftsstrategie des Unternehmens bei. Wird der EBITDA-Wert der vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresplanung erreicht, beträgt der Erfüllungsgrad dieser ersten STI-Komponente 100 %. Über- oder unterschreitet das Ist-EBITDA das Plan-EBITDA, so steigt oder fällt der Prozentsatz der Zielerreichung linear im gleichen prozentualen Verhältnis. Die Zielerreichung kann maximal 200 % und minimal 0 % betragen. Eine diskretionäre Einflussnahme des Aufsichtsrats auf die Zielerreichung ist ausgeschlossen.

Als zweite Komponente im STI beschließt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres eine Zielvereinbarung für die Vorstandsmitglieder. Diese enthält in der Regel auch strategische Ziele, wie z.B. die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Projekt Werra 2060 sowie Maßnahmen zur Optimierung des Produktportfolios. Die einheitliche Zielvereinbarung mit dem Gesamtvorstand soll sicherstellen, dass keine Zielkonflikte zwischen individuellen Vereinbarungen bestehen. Zudem soll bewusst eine gemeinschaftliche Arbeit des Gesamtvorstands incentiviert werden und damit auch der derzeitigen Struktur sowie der Steuerung des Unternehmens als ein Ein-Segment-Unternehmen Rechnung getragen werden. Unterschiedliche Bezugsgrößen je nach Verantwortungsbereich, Komplexität der Aufgaben und/oder Erfahrung des zuständigen Vorstandsmitglieds stellen nichtsdestotrotz beim STI eine individualisierte Incentivierung sicher. Die Gesamtziele erfordern zudem einen individuellen Beitrag jedes Vorstandsmitglieds.

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

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

STI-Basisbetrag x Erfüllungsgrad gemessen am EBITDA der K+S Gruppe x Performance-Faktor

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG STI 2025

Der Vergleich des Plan-EBITDA der vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresplanung für das Geschäftsjahr 2025 mit dem tatsächlich im Geschäftsjahr 2025 erzielten Ist-EBITDA (612,8 Mio. €) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 116,4 %.

Die für das Geschäftsjahr 2025 vereinbarten Ziele sowie die Zielerreichung finden sich in Tabelle **C.5**. Aus der dargestellten Zielerreichung ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 ein Performance-Faktor von 1,2, den der Aufsichtsrat entsprechend beschlossen hat.

Tabelle **C.6** zeigt die sich hieraus im Geschäftsjahr ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge.

ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG STI 2025 ¹**C.5**

Zielsetzung	Beschreibung	Ziel nicht erfüllt	Ziel erfüllt	Ziel übererfüllt	Ziel- erreichung
Einhaltung des genehmigten Budgets des Projekts Werra 2060	Der Aufsichtsrat hat für das Projekt Werra 2060 ein definiertes Budget genehmigt. Relevant für die Zielerreichung ist die Höhe des Projektbudgets.	Das Projektbudget liegt zum 31.12.2025 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 Maßnahmen sind zu < 100 % umgesetzt.	Die Maßnahmen sind zu 100 % umgesetzt.	Die Maßnahmen sind zu 100 % umgesetzt. Darüber hinaus ist mindestens eine weitere Maßnahme beschrieben und 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 zukunftsfähigen Aufstellung der K+S.	< 75 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	75 – 90 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	> 90 % der Befragten halten K+S für die Zukunft gut aufgestellt.	übererfüllt

¹ Die einheitliche Zielvereinbarung ist eine bewusste Entscheidung, um Zielkonflikte zu vermeiden und die Zusammenarbeit im Gesamtvorstand zu fördern. Gleichzeitig sorgen unterschiedliche Bezugsgrößen für eine individuelle Incentivierung und erfordern Beiträge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds.

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG STI 2025**C.6**

	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Faktor	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands				
Dr. Christian H. Meyer	536,3	116,4	1,2	749,0
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	468,0	116,4	1,2	653,7
Christina Daske	390,0	116,4	1,2	544,8
Dr. Jens Christian Keuthen	357,5	116,4	1,2	499,4
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands				
Dr. Burkhard Lohr	276,3	116,4	1,2	385,9

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)³

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

Wie in der Nachhaltigkeitserklärung/Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung ab Seite 84 beschrieben, hat sich das Unternehmen in drei Handlungsbereichen, „Soziales“, „Umwelt & Ressourcen“ sowie „Governance“, Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Diese wurden im Rahmen der nach ESRS durchgeführten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Aus jedem Handlungsbereich wurden spezifische Ziele definiert, wobei als Maßstab für die Zielerreichung Plan-Werte festgelegt wurden.

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

Für den Handlungsbereich „Soziales“ wurde mit der Reduzierung der Lost Time Incident Rate ein Ziel aus dem Themenfeld „Mitarbeiter (S1)“ gewählt. Aus dem Handlungsbereich „Umwelt & Ressourcen“ wurde aus dem Themenfeld

„Klimawandel (E1)“ das Ziel der Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen festgelegt. Aus dem Handlungsbereich „Governance“ im Themenfeld „Geschäftsethik (G1)“ ist das Ziel zur Durchführung einer Nachhaltigkeitsrisikobewertung für Lieferanten der K+S Gruppe vergütungsrelevant. Die drei Oberziele aus den Handlungsbereichen stehen gleichgewichtig nebeneinander und machen insgesamt 50 % der langfristigen variablen Vergütung aus.

Die Performance-Periode des LTI beträgt drei Jahre. Die Auszahlung erfolgt jeweils im April des der Performance-Periode folgenden Jahres. Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Eintritt in den Ruhestand erfolgt eine anteilige, abgezinstе Auszahlung aller laufenden Programme im April des darauffolgenden Jahres.

Tabelle **C.7** zeigt die im Geschäftsjahr 2025 laufenden LTI-Programme mit den jeweiligen Leistungskriterien. Zum 31. Dezember 2025 wird das LTI-Programm 2023 – 2025 abgerechnet.

IM GESCHÄFTSJAHRE 2025 LAUFENDE LTI-PROGRAMME**C.7**

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				

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

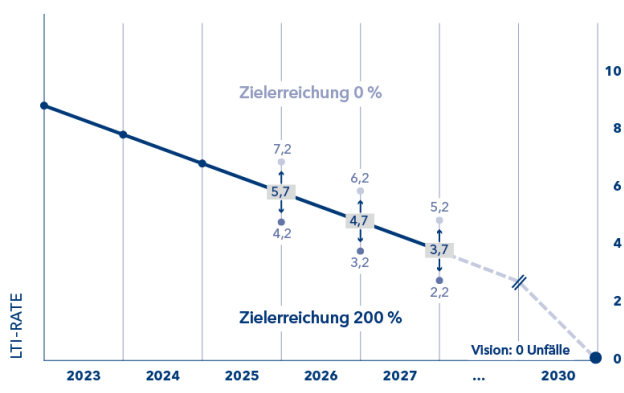
NACHHALTIGKEITSBEZOGENE LEISTUNGSKRITERIEN (LTI I)

I. SOZIALES: MITARBEITER (S1) – LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)⁴

Die Kennzahl Lost Time Incident Rate aus dem Bereich „Soziales“ misst die Zahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens 24 Stunden je eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Diese Rate soll in einem Dreijahreszeitraum auf Basis eines Ausgangswerts von 8,7 zu Beginn des Jahres 2023 um drei Punkte reduziert werden, um eine 100 %ige Zielerfüllung zu erreichen. Wird das Ziel über- oder untererfüllt (Vergleich von Plan- und Ist-Wert), steigt bzw. fällt der Prozentsatz linear auf maximal 200 % bzw. minimal 0 %. Im Falle eines tödlichen Arbeitsunfalls wird ein Malusfaktor von 1,0 Punkten für das letzte Geschäftsjahr jedes betroffenen LTI-Performance-Zeitraums aufgeschlagen. **C.8**

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

C.8



Schematische Darstellung.

Berechnung für das LTI-Programm 2023 – 2025:

LTI-Rate 5,7 = 100 % Zielerreichung

LTI-Rate 7,2 = 0 % Zielerreichung

LTI-Rate 4,2 = 200 % Zielerreichung

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

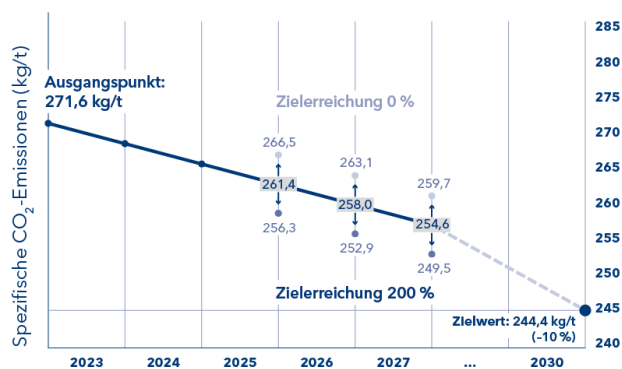
Der Vergleich des Zielwerts für die LTI-Rate (5,7) mit der tatsächlich erzielten LTI-Rate für das Geschäftsjahr 2025 (5,5) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 113,3 %. In den Jahren 2023 bis 2025 gab es keine tödlichen Arbeitsunfälle, sodass kein Malusfaktor addiert wird.

II. UMWELT & RESSOURCEN: KLIMAWANDEL (E1) – SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN⁵

Innerhalb des Bereichs „Umwelt & Ressourcen“ sollen die spezifischen CO₂-Emissionen gesenkt werden. Der Wert berechnet sich durch das Verhältnis der CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) aller kali- und steinsalzproduzierender Standorte in Kilogramm zur Primärproduktionsmenge der Standorte Bethune, Hattorf, Neuhoof-Ellers, Unterbreizbach, Wintershall und Zielitz. Ausgehend von einem Startwert von 271,6 kg pro Tonne zu Beginn des Jahres 2023 soll ein Zielwert von 254,6 kg pro Tonne per 31. Dezember 2027 erreicht werden, um eine 100 %ige Zielerfüllung zu erreichen. 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.9**

UMWELT & RESSOURCEN – KLIMAWANDEL (E1) (BIS 2027)
SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN

C.9



Schematische Darstellung.

Berechnung für das LTI-Programm 2023 – 2025:

CO₂-Emissionen 261,4 kg/t = 100 % Zielerreichung

CO₂-Emissionen 266,5 kg/t = 0 % Zielerreichung

CO₂-Emissionen 256,3 kg/t = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG KLIMAWANDEL (E1) – SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN

Der Vergleich des Zielwerts für die CO₂-Emissionen (261,4 kg/t) mit den tatsächlich erzielten CO₂-Emissionen für das Geschäftsjahr 2025 (259,7 kg/t) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 133,3 %.

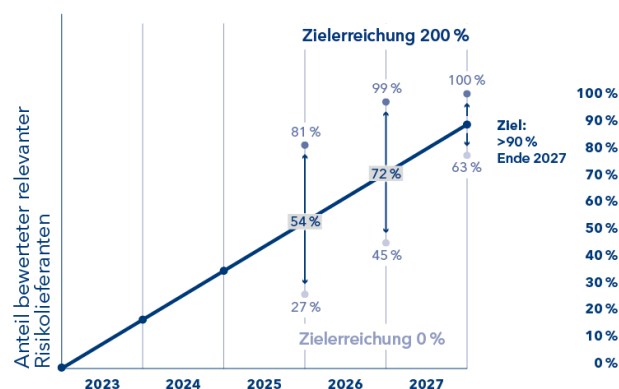
⁴ Diese grün markierte Stelle enthält auch Angaben zur ESRS-Angabepflicht S1 MDR-T, 80e.

⁵ Diese grün markierte Stelle enthält auch Angaben zur ESRS-Angabepflicht E1 MDR-T, 80e.

III. GOVERNANCE: GESCHÄFTSETHIK (G1) – NACHHALTIGKEITSRISIKOBEWERTUNGEN FÜR LIEFERANTEN AUS BESTIMMTEN LÄNDERN⁶

Für den Bereich „Governance“ soll bis 31. Dezember 2027 für mehr als 90 % der relevanten Lieferanten eine Nachhaltigkeitsrisikobewertung vorliegen. Darin einbezogen werden Lieferanten mit einem Jahresumsatz von mehr als 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. Um eine 100 %ige Zielerfüllung zu erreichen, muss in einem Dreijahreszeitraum eine Steigerung der Bewertungsrate um 54 Prozentpunkte erreicht werden (Plan-Wert).⁷ 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.10**

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

C.10

Schematische Darstellung.

Berechnung für das LTI-Programm 2023 – 2025:

Bewertungsrate 54 % = 100 % Zielerreichung

Bewertungsrate 27 % = 0 % Zielerreichung

Bewertungsrate 81 % = 200 % Zielerreichung

ZIELERREICHUNG GESCHÄFTSETHIK (G1) – NACHHALTIGKEITSRISIKOBEWERTUNGEN FÜR LIEFERANTEN AUS BESTIMMTEN LÄNDERN

Der Vergleich des Zielwerts für die Bewertungsrate (54 %) mit der tatsächlich erzielten Bewertungsrate (81 %) resultiert in einer Zielerreichung in Höhe von 200,0 %.

AKTIENKURSENTWICKLUNG (LTI II)

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

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

Nach Ablauf des Performance-Zeitraums ist die prozentuale Entwicklung der K+S Aktie mit der prozentualen Entwicklung des MDAX zu vergleichen. Eine 100 %ige Zielerreichung liegt vor, wenn die Kursentwicklung der K+S Aktie der Entwicklung des MDAX entspricht. Über- oder unterschreitet die Kursentwicklung der K+S Aktie die Entwicklung des MDAX, so steigt oder fällt der Prozentsatz der Zielerreichung linear im gleichen prozentualen Verhältnis. Die Zielerreichung kann maximal 200 % und minimal 0 % betragen. **C.11**

ZIELERREICHUNG AKTIENKURSENTWICKLUNG

Der aus der Performance des definierten Vergleichsumfelds (Peergroup = MDAX) errechnete Zielwert der K+S Aktie für eine 100 %ige Zielerreichung lag bei 23,97 €/Aktie. Der dieser Performance-Ermittlung zugrundeliegende Durchschnittskurs betrug 14,94 €/Aktie, was in einer Zielerreichung in Höhe von 62,3 % resultierte.

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

⁷ Diese grün markierte Stelle enthält auch Angaben zur ESRS-Angabepflicht G1 MDR-A, 68c.

AKTIENKURSENTWICKLUNG (LTI II)

C.11



ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LTI 2023 – 2025

Tabelle C.12 zeigt die sich aus den Zielerreichungen der jeweiligen Leistungskriterien im Geschäftsjahr ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge.

ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG LTI 2023 – 2025

C.12

	LTI I		LTI II		Gesamt
	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Basisbetrag in Tsd. €	Zielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands					
Dr. Christian H. Meyer	330,4	148,9	330,4	62,3	697,8
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	281,5	148,9	281,5	62,3	594,5
Christina Daske ¹	225,5	148,9	225,5	62,3	476,2
Dr. Jens Christian Keuthen ¹	8,2	148,9	8,2	62,3	17,3
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands					
Dr. Burkhard Lohr	356,5	148,9	356,5	62,3	752,9

¹ Übernahme der LTI-Ansprüche, die Frau Christina Daske und Herr Dr. Jens Christian Keuthen aus ihren vorherigen Tätigkeiten erhalten haben. Die Berücksichtigung erfolgt zeitanteilig.

WEITERE GESTALTUNGSELEMENTE

SHARE OWNERSHIP GUIDELINE

Die Share Ownership Guideline verpflichtet Mitglieder des Vorstands, ein Volumen von 100 % ihrer jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge (brutto) bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt in K+S Aktien zu investieren. Die Aufbauphase beträgt drei Jahre unter der Voraussetzung, dass in mindestens zwei Jahren mindestens 100 % der STI-Zielvergütungsbeträge gezahlt wurden. Andernfalls verlängert sich die Aufbauphase um jeweils ein Jahr. Das Vorstandsmitglied hat erstmals zum Ende der Aufbauphase und anschließend anhand von jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres lautenden Depotauszügen seines bei einem Kreditinstitut bestehenden Depotkontos bis zum 31. Januar des Folgejahres nachzuweisen, dass es zum Ende eines jeden Jahres K+S Aktien im Volumen von 100 % der jeweiligen STI-Zielvergütungsbeträge bezogen auf einen Dreijahresdurchschnitt gehalten hat. Die Aktienhalteverpflichtung und die Nachweispflicht bestehen für zwei Jahre nach dem Ausscheiden. Bereits vorhandene Bestände an K+S Aktien werden angerechnet. Bei Verstoß gegen die Share Ownership Guideline ist ein ordentliches Vorstandsmitglied zu einer Vertragsstrafe von 100 Tsd. € (Vorstandsvorsitzender 150 Tsd. €) verpflichtet. **C.13**

EINHALTUNG DER SHARE OWNERSHIP GUIDELINE

C.13

Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands	Halteverpflichtung in Tsd. €	Status
Dr. Christian H. Meyer	490,8	in Aufbau
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	442,0	in Aufbau
Christina Daske	390,0	in Aufbau
Dr. Jens Christian Keuthen	390,0	in Aufbau

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-Programme, die zum Zeitpunkt des Verstoßes laufen. Im Geschäftsjahr 2025 wurde nicht von der Clawback-Möglichkeit Gebrauch gemacht.

ABFINDUNGS-OBERGRENZE

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Beendigung in der Regel eine Abfindung in Höhe des 1,5-fachen der Festvergütung, maximal aber in Höhe der Gesamtbezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Für den Fall der vorzeitigen Auflösung eines Vorstandsvertrags infolge eines Übernahmefalls (Change of Control) erfolgt die Auszahlung der bis zum Ende der ursprünglichen Bestelldauer noch ausstehenden fixen und variablen Vergütung zuzüglich einer Ausgleichszahlung, **sofern kein Grund vorliegt, der eine fristlose Beendigung des Vertrags des Betroffenen rechtfertigt**. Das STI bemisst sich nach dem Durchschnitt der vorausgegangenen zwei Jahre. Das LTI wird anteilig auf Basis der jeweils maßgeblichen Hochschätzung bzw. Planung berechnet. Die Ausgleichszahlung beträgt das 1,5-fache der Festvergütung. Die Ansprüche dürfen in Summe den Wert von **zwei Jahresvergütungen** (Obergrenze) nicht überschreiten. Für die Berechnung dieser Obergrenze wird auf die Gesamtvergütung des dem Ausscheiden unmittelbar vorangehenden Geschäftsjahres abgestellt. **Die Vorstandsmitglieder haben bei einem Change of Control-Fall kein Sonderkündigungsrecht; somit wird die Anregung G.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 27. Juni 2022 angewendet.**

WETTBEWERBSVERBOT

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. 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.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die Tabelle **C.14** 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. Die Vergütung gilt als gewährt, wenn die ihr zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht ist. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung hat, die fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

C.14

Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands											
Dr. Christian H. Meyer Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 03/2023				Dr. Carin-Martina Tröltzsch Produktions- und Vertriebsvorstand Im Vorstand seit 02/2023							
2025 ¹		2024		2025				2024			
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	778,3	35	679,2	61	679,2	35	679,2	61	679,2	35	679,2
Nebenleistungen	29,0	1	24,6	2	27,3	1	26,4	2	26,4	1	26,4
Summe	807,3	36	703,8	63	706,5	36	705,6	63	705,6	36	63
Kurzfristige variable Vergütung (STI)											
- STI 2025	749,0	33	–	–	653,7	34	–	–	–	–	–
- STI 2024	–	–	408,0	37	–	–	408,0	37	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI)											
- LTI 2023 – 2025	697,8	31	–	–	594,5	30	–	–	–	–	–
- LTI 2022 – 2024	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	1.446,8	64	408,0	37	1.248,2	64	408,0	37	408,0	37	37
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	2.254,1	100	1.111,8	100	1.954,7	100	1.113,6	100	1.113,6	100	100

Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands											
Christina Daske ² Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023				Dr. Jens Christian Keuthen ² Finanzvorstand Im Vorstand seit 02/2025				Dr. Burkhard Lohr Im Vorstand von 06/2012 bis 05/2025			
2025		2024		2025 ³				2024			
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	566,0	35	566,0	59	518,8	49	–	–	400,9	26	962,2
Nebenleistungen	19,6	1	19,7	2	22,7	2	–	–	11,8	1	26,6
Summe	585,6	36	585,7	61	541,5	51	–	–	412,7	27	988,8
Kurzfristige variable Vergütung (STI)											
- STI 2025	544,8	34	–	–	499,4	47	–	–	385,9	25	–
- STI 2024	–	–	340,0	36	–	–	–	–	–	–	577,9
Langfristige variable Vergütung (LTI)											
- LTI 2023 – 2025	476,2	30	–	–	17,3	2	–	–	752,9	48	–
- LTI 2022 – 2024	–	–	28,8	3	–	–	–	–	–	–	1.180,3
Summe	1.021,0	64	368,8	39	516,7	49	–	–	1.138,8	73	1.758,2
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	1.606,6	100	954,5	100	1.058,2	100	–	–	1.551,5	100	2.747,0

¹ Unterjährige Anpassung der Vergütung durch Erhöhung des Vergütungsfaktors von 1,2 auf 1,5 aufgrund der Übernahme des Vorstandsvorsitzes.

² Übernahme der LTI-Ansprüche, die Frau Christina Daske und Herr Dr. Jens Christian Keuthen aus ihren vorherigen Tätigkeiten erhalten haben. Die Berücksichtigung erfolgt zeitanteilig.

³ Zeitanteilig.

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.

PENSIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER

Gemäß dem beschriebenen Bausteinsystem für Versorgungszusagen wurden für die Mitglieder des Vorstands im Jahr 2025 die in **C.15** dargestellten Beträge den Pensionsrückstellungen zugeführt. Der von den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025 jeweils erdiente Pensionsbaustein führt zu Pensionsaufwand, der versicherungsmathematisch berechnet wird.

PENSIONEN DER VORSTANDSMITGLIEDER¹**C.15**

in Tsd. €		Alter	Barwert zum 01.01.	Pensionsaufwand (Service Cost) ²	Barwert zum 31.12.
Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands					
Dr. Christian H. Meyer	2025	54	600,9	325,3	862,8
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	2025	57	540,8	305,9	773,7
Christina Daske	2025	40	361,6	340,4	544,0
Dr. Jens Christian Keuthen	2025	45	–	211,1	240,0
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands					
Dr. Burkhard Lohr	2025	62	8.195,9	– ³	7.675,0

1 Angaben nach IFRS.

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

3 Entfällt mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Da die Auszahlungsbeträge des LTI-Programms 2025 – 2027 erst per 31. Dezember 2027 feststehen, kann die Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für die im Geschäftsjahr 2025 geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile abschließend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 erfolgen.

Tabelle **C.16** zeigt die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 für die zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder. Enthalten ist die Vergütung, die per 31. Dezember 2025 abgerechnet ist, sodass sich die Tabelle in den folgenden Berichten sukzessive aufbaut.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG**C.16**

Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands						
	Dr. Christian H. Meyer Vorstandsvorsitzender Im Vorstand seit 03/2023			Dr. Carin-Martina Tröltzsch Produktions- und Vertriebsvorstand Im Vorstand seit 02/2023		
	2025 ¹	2024	2023 ²	2025	2024	2023 ²
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Festvergütung	778,3	679,2	541,0	679,2	679,2	486,8
Nebenleistungen	29,0	24,6	20,0	27,3	26,4	26,0
Versorgungszusagen	325,3	330,4	193,7	305,9	308,7	179,2
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	749,0	408,0	195,2	653,7	408,0	175,5
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Abrechnung 31.12.2027	Abrechnung 31.12.2026	697,8	Abrechnung 31.12.2027	Abrechnung 31.12.2026	594,5
Gesamtvergütung per 31.12.2025	1.881,6	1.442,2	1.647,7	1.666,1	1.422,3	1.462,0
Maximalvergütung	4.812,5	4.200,0	4.200,0	4.200,0	4.200,0	3.500,0
	Christina Daske Arbeitsdirektorin Im Vorstand seit 12/2023			Dr. Jens Christian Keuthen Finanzvorstand Im Vorstand seit 02/2025		
	2025	2024	2023 ²	2025 ²	–	–
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €		
Festvergütung	566,0	566,0	47,2	518,8		
Nebenleistungen	19,6	19,7	1,7	22,7		
Versorgungszusagen	340,4	336,6	4,6	211,1		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	544,8	340,0	16,9	499,4		
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Abrechnung 31.12.2027	Abrechnung 31.12.2026	476,2 ³	Abrechnung 31.12.2027		
Gesamtvergütung per 31.12.2025	1.470,8	1.262,3	546,6	1.252,0		
Maximalvergütung	3.500,0	3.500,0	3.500,0	3.500,0		

1 Aufgrund der unterjährigen Anpassung der Vergütung durch Erhöhung des Vergütungsfaktors von 1,2 auf 1,5 und der damit einhergehenden Erhöhung der Maximalvergütung (von 4.200 Tsd. € auf 5.250 Tsd. €) durch die Übernahme des Vorstandsvorsitzes, ist die Maximalvergütung als gewichteter Durchschnitt dargestellt.

2 Unterjährige Berufung in den Vorstand.

3 Frau Christina Daske erhält zeitanteilig Ansprüche am LTI-Programm 2023 mit Laufzeit von 2023 – 2025. Wird die Zahlung aus dem LTI-Programm auf die Jahre der Laufzeit allokiert, ergibt sich für das Jahr 2023 ein Anspruch in Höhe von 19,0 Tsd. € und für die Jahre 2024 und 2025 jeweils 228,6 Tsd. €.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung zeigt 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 (Stammebelegschaft, befristete Mitarbeitende und Auszubildende) in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre. **C.17**

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

C.17

	2025	2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung für zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Vorstands												
Dr. Christian H. Meyer	2.254,1 ¹	1.111,8	1.142,3	103	355,6	47	–	–	–	–	–	–
Dr. Carin-Martina Tröltzsch	1.954,7	1.113,6	841,1	76	425,3	62	–	–	–	–	–	–
Christina Daske	1.606,6	954,5	652,1	68	886,7	1.308	–	–	–	–	–	–
Dr. Jens Christian Keuthen	1.058,2	–	1.058,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands												
Dr. Burkhard Lohr	1.551,5	2.747,0	-1.195,5	-44	338,0	14	-876,8	-27	910,7	38	1.085,6	84
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	84,2	81,2	3,0	4	-1,5	-2	4,6	6	-0,2	–	5,3	7
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der K+S AG (in Mio. €)	268,9	-98,4	367,3	–	69,0	41	-472,5	–	-847,3	-74	1.755,8	–
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	612,8	557,7	55,1	10	-153,0	-22	-1.712,2	-71	1.263,6	109	714,5	161

1 Unterjährige Anpassung der Vergütung durch Erhöhung des Vergütungsfaktors von 1,2 auf 1,5 aufgrund der Übernahme des Vorstandsvorsitzes.

2 Abweichungen in den Veränderungen im Vergleich zu letzten Geschäftsberichten aufgrund der Anpassung der EBITDA-Angaben hinsichtlich fortgeführter und nicht fortgeführter Geschäftstätigkeit.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG AN FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die nachfolgende Tabelle **C.18** zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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 2015 endete.

IM GESCHÄFTSJAHRE 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

C.18

	in Tsd. €
Dr. Burkhard Lohr Vorstandsvorsitzender bis 05/2025	216,1
Dr. Thomas Nöcker Mitglied des Vorstands bis 08/2018	302,5
Norbert Steiner Vorstandsvorsitzender bis 05/2017	415,1
Gerd Grimmig Mitglied des Vorstands bis 09/2014 Mitglied des Aufsichtsrats bis 05/2023	272,0
Dr. Ralf Bethke Vorstandsvorsitzender bis 06/2007 Aufsichtsratsvorsitzender bis 05/2017	338,0
	in Tsd. USD
Mark Roberts ¹ Mitglied des Vorstands bis 04/2021	318,0

1 Die vertraglichen Pensionsansprüche von Herrn Mark Roberts sind in USD vereinbart.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die vergleichende Darstellung in **C.19** zeigt 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 (Stammbelegschaft, befristete Mitarbeitende und Auszubildende) in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre.

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

C.19

	2025	2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	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												
Dr. Burkhard Lohr (bis 05/2025)	216,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Holger Riemensperger (bis 02/2023)	–	–	–	–	-1.576,1	-100	243,5	18	–	–	–	–
Thorsten Boeckers (bis 02/2022)	–	–	–	–	–	–	-5.661,3	-100	5.661,3	–	–	–
Mark Roberts (bis 04/2021) ¹	271,9	287,3	-15,4	-5	193,4	206	93,9	100	-3.600,4	-100	3.600,4	–
Dr. Thomas Nöcker (bis 08/2018)	302,5	303,6	-1,1	–	13,0	4	-0,6	–	6,1	2	-233,3	-45
Norbert Steiner (bis 05/2017)	415,1	407,4	7,7	2	25,1	7	27,7	8	8,9	3	-10,6	-3
Gerd Grimmig (bis 09/2014)	272,0	266,1	5,9	2	14,2	6	19,6	8	7,0	3	1,1	1
Dr. Ralf Bethke (bis 06/2007)	338,0	330,8	7,2	2	15,8	5	27,8	10	8,6	3	1,4	1
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	84,2	81,2	3,0	4	-1,5	-2	4,6	6	-0,2	–	5,3	7
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss/ -fehlbetrag der K+S AG (in Mio. €)	268,9	-98,4	367,3	–	69,0	41	-472,5	–	-847,3	-74	1.755,8	–
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	612,8	557,7	55,1	10	-153,0	-22	-1.712,2	-71	1.263,6	109	714,5	161

1 Die Pensionszusagen an Herrn Mark Roberts sind in USD. Die Umrechnung erfolgte zum USD/EUR-Durchschnittskurs des Jahres 2025.

2 Abweichungen in den Veränderungen im Vergleich zu letzten Geschäftsberichten aufgrund der Anpassung der EBITDA-Angaben hinsichtlich fortgeführter und nicht fortgeführter Geschäftstätigkeit.

AUSBLICK AUF GEPLANTE ANPASSUNGEN AM VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM

Obwohl das aktuelle Vergütungssystem („Vergütungssystem 2024“) eine Zustimmung von mehr als 90 % von der Hauptversammlung 2024 erhalten hat, hat sich der Aufsichtsrat, unter Berücksichtigung von Rückmeldungen aus Gesprächen mit Investorenvertretern, der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie aktueller Marktstandards, intensiv mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand auseinandergesetzt. Der Hauptversammlung 2026 soll ein weiterentwickeltes, DCGK-

konformes Vergütungssystem („Vergütungssystem 2026“) vorgelegt werden. Alle Vorstandsmitglieder stimmten dem neuen System zu, dessen Umsetzung – vorbehaltlich der Vorlage zur Hauptversammlung – zum 1. Januar 2026 erfolgen soll. Tabelle **C.20** zeigt im Überblick die Bestandteile des Vergütungssystems 2026. Nachfolgend werden die wesentlichen Änderungen dieses Systems im Vergleich zum Vergütungssystem 2024 dargestellt. Unveränderte Bestandteile werden in diesem Abschnitt nicht erläutert und sind dem Vergütungssystem 2024 ab Seite 230 zu entnehmen.

GESAMTÜBERSICHT VERGÜTUNGSSYSTEM 2026

C.20

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.

ERWEITERUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN IN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG (STI)

Zur Anpassung an etablierte Marktstandards werden die Leistungskriterien in der kurzfristigen variablen Vergütung um den in der Jahresplanung festgelegten Freien Cashflow (FCF) als

weitere Kennzahl erweitert. Der FCF ist die Grundlage für die Ausschüttung an unsere Aktionäre, sodass diese Anpassung zu einer noch stärkeren Kapitalmarktorientierung des Vergütungssystems beiträgt. Künftig bemessen sich demnach 80 % der kurzfristigen variablen Vergütung anhand der EBITDA-

Zielerreichung und 20 % anhand der Erreichung des Planwerts für den FCF. Die Berechnung der Zielerreichung beim EBITDA bleibt unverändert (100 %ige Zielerreichung bei Erreichen des Planwerts und lineare Veränderung bis 200 % bzw. 0 % bei Über- oder Unterschreitung). Die Zielerreichung hinsichtlich dem FCF beträgt 100 %, wenn der Ist-FCF dem in der vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresplanung festgelegten Planwert entspricht. Sollte der Ist-FCF ≤ 0 € sein, beträgt die Zielerreichung 0 %, unabhängig vom Planwert. Auf die sich aus den beiden Leistungskriterien ergebende Zielerreichung wirkt, unverändert zum Vergütungssystem 2024, der Performance-Faktor (0,8 – 1,2), der sich an der Erreichung vorab definierter Ziele bemisst. Über die Zieldefinition der variablen Vergütungselemente (STI und LTI) sowie deren jährliche Zielerreichung wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

ANPASSUNGEN DER LEISTUNGSKRITERIEN IN DER LANGFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG (LTI)

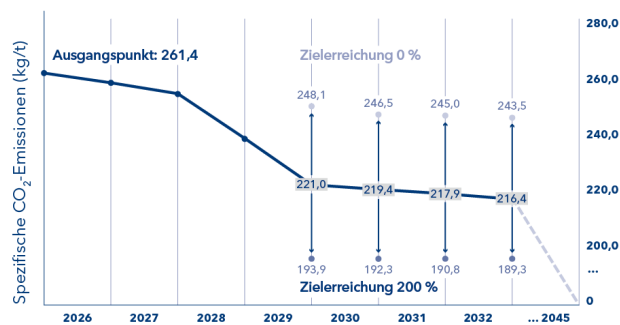
Gemäß unseres Bekenntnisses zu Nachhaltigkeit und der Verankerung dieser Themen in unserem unternehmerischen Handeln werden nachhaltigkeitsbezogene Leistungskriterien zusammengekommen weiterhin 50 % des LTI ausmachen. Hierbei wird im Vergütungssystem 2026 ein Fokus auf der Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen sowie auf der Gesundheit und Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter liegen. Diese Themenfelder wurden priorisiert, da sie zum einen im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierte wesentliche Bereiche unseres Geschäftsmodells und unserer Strategie adressieren. So sind insbesondere die sozialen Kennzahlen wichtige Faktoren für niedrige Ausfallzeiten und somit auch für eine stabile Produktion sowie eine wettbewerbsfähige Kostenposition. Zum anderen sind bei einzelnen Leistungskriterien des Vergütungssystems 2024 (darunter auch Governance-Komponenten) bereits erhebliche Fortschritte realisiert worden, sodass diese Kennzahlen nicht mehr als Leistungskriterien in die Vergütung einbezogen werden. Unverändert bemessen sich die weiteren 50 % des LTI an der Aktienkursentwicklung.

SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN

Die Berechnung der spezifischen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) ist unverändert zum Vergütungssystem 2024 – die Zielwerte für die folgenden Jahre bauen demnach auf den bestehenden Zielwerten auf (Ende 2025: 261,4 kg/t) und incentivieren eine ambitionierte Senkung der CO₂-Emissionen in den nächsten Jahren zu einem Zielwert von 216,4 kg/t bis Ende 2032. Im Vergütungssystem 2026 soll diese Kennzahl mit höherer Gewichtung (25,0 %) als im System 2024 (16,7 %) in das LTI einfließen. **C.21**

UMWELT & RESSOURCEN – KLIMAWANDEL (E1) (BIS 2032) SPEZIFISCHE CO₂-EMISSIONEN

C.21



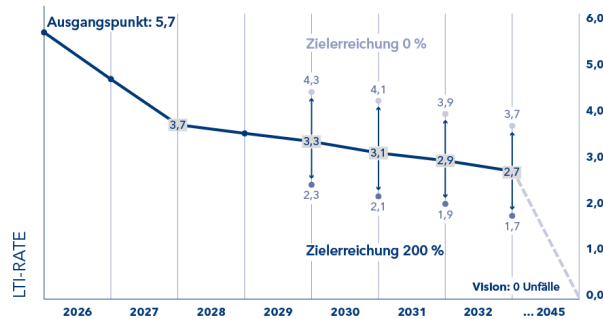
Schematische Darstellung.

LOST TIME INCIDENT RATE (LTI-RATE)

Unverändert dient die LTI-Rate, inklusive des Malusfaktors in Höhe von 1,0 im Falle eines tödlichen Arbeitsunfalls, als Komponente zur Messung der Arbeitssicherheit in den vergangenen Jahren der jeweiligen LTI-Performance-Periode. Mit 12,5 % Gewichtung zählt die Kennzahl weiterhin für einen signifikanten Anteil des LTI. Die LTI-Rate soll bis 2045 auf 0 abgesenkt werden, für 2032 ist ein Zielwert von 2,7 definiert. **C.22**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2032) LOST TIME INCIDENT RATE

C.22



Schematische Darstellung.

GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSKULTUR⁸

Im Vergütungssystem 2026 wird die vergangenheitsbezogene Betrachtung der Arbeitssicherheit (LTI-Rate) zusätzlich um eine zukunftsorientierte Komponente, den Gesundheits- und Sicherheitskulturindex (GS- & SH-Kulturindex) an deutschen Standorten, erweitert. Diese Kennzahl fließt ebenfalls mit 12,5 % Gewichtung in das LTI ein und wirkt indikativ für die zukünftige

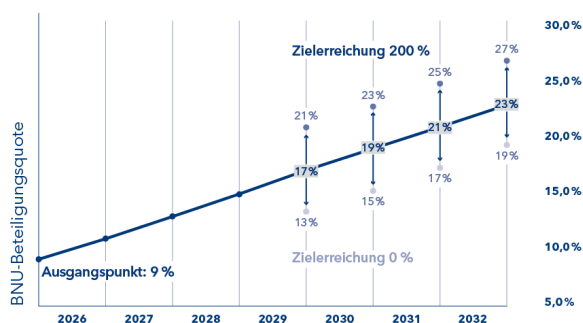
⁸ Die grün markierte Stelle enthält Angaben zur ESRS Angabepflicht S1 MDR-A, 68a.

Gesundheit und Arbeitssicherheit. Durch die Aufnahme der Kulturkomponente soll eine Steigerung des Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins erzielt werden. Der GS- & SH-Kulturindex besteht aus vier, jeweils objektiv messbaren, gleichgewichtigen Kennzahlen.

I. BEINAHE-UNFALL-MELDUNGEN

Beinahe-Unfall (BNU)-Meldungen sind die systematische Erfassung von Ereignissen, bei denen es beinahe zu einem Unfall gekommen wäre. Sie dienen der proaktiven Identifikation von Gefährdungen und ermöglichen die Ableitung von Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen. Die Kennzahl misst die Beteiligungsquote am Meldesystem als Anteil der Mitarbeiter, die im jeweiligen Geschäftsjahr mindestens eine BNU-Meldung abgegeben haben. Ausgehend von einem Wert von 9 % zum Ende des Jahres 2025 soll die Meldequote bis Ende des Jahres 2032 auf 23 % erhöht werden. **C.23**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2032) BEINAHE-UNFALL-MELDUNGEN

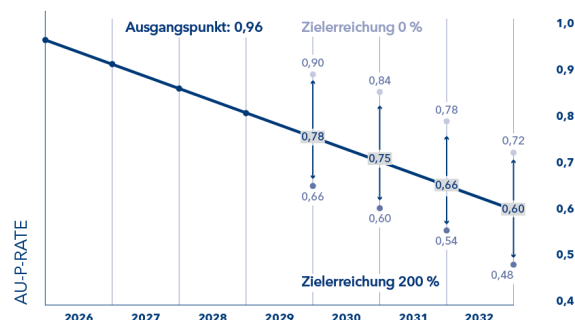
C.23

Schematische Darstellung.

II. DURCHSCHNITTliche UNFALLSCHWERE (AU-P-RATE)

Die AU-P-Rate (Arbeitsunfälle mit Potenzial) misst die Häufigkeit von Arbeitsunfällen, die Potenzial für lebensverändernde oder tödliche Folgen gehabt hätten, je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden. Die Einstufung der Unfallschwere erfolgt anhand eines festgelegten Punktesystems. Als erster Zielwert gilt zum Ende des Jahres 2026 ein Wert von 0,96. Ziel ist, die Rate auf 0,6 bis Ende des Jahres 2032 zu senken. **C.24**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2032) DURCHSCHNITTliche UNFALLSCHWERE (AU-P-RATE)

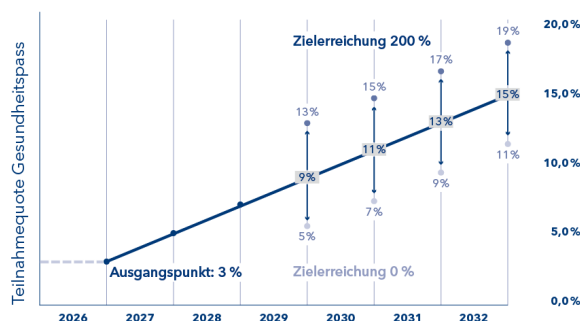
C.24

Schematische Darstellung.

III. GESUNDHEITSPASS

Der Gesundheitspass ist ein Instrument zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins und umfasst verschiedene Gesundheitsaktionen. Er bietet Mitarbeitern eine niedrigschwellige Möglichkeit, ihre gesundheitsrelevanten Aktivitäten zu dokumentieren und motiviert dadurch zu einem gesunden Lebensstil. Die Kennzahl misst die Teilnahmequote als Anzahl der Mitarbeiter, die im jeweiligen Geschäftsjahr an mindestens einer Gesundheitspass-Aktion teilgenommen haben, relativ zu der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl aller deutschen Standorte, die zu Jahresbeginn den Gesundheitspass eingeführt haben. Ausgehend von einem ersten Zielwert von 3 % zum Ende des Jahres 2026 soll die Teilnahmequote bis Ende des Jahres 2032 auf 15 % gesteigert werden. **C.25**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2032) GESUNDHEITSPASS

C.25

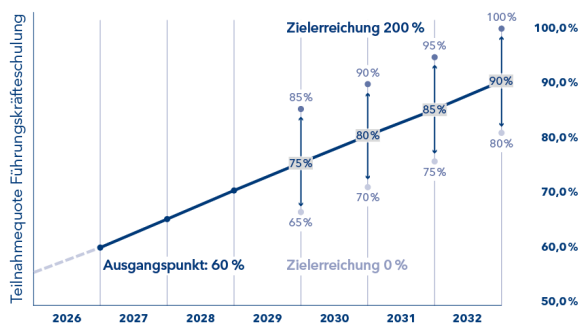
Schematische Darstellung.

IV. FÜHRUNGSKRÄFTESCHULUNG BGM (BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT)

Die Führungskräftebildung BGM ist ein digitales Trainingsformat, das gesundheitsförderliches Führungsverhalten vermittelt. Es befähigt Vorgesetzte, ein erfolgreiches und gesundes Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Die Kennzahl bemisst die Teilnahmequote als Anteil der Führungskräfte, die im jeweiligen Geschäftsjahr das Training absolviert haben. Ziel ist, die Quote, ausgehend von einem ersten Zielwert von 60 % zum Ende des Jahres 2026, auf 90 % bis Ende des Jahres 2032 zu erhöhen. **C.26**

SOZIALES – MITARBEITER (S1) (BIS 2032)
FÜHRUNGSKRÄFTESCHULUNG BGM

C.26



Schematische Darstellung.

ANPASSUNGEN DER PERFORMANCE-PERIODE UND AUSZAHLUNG DES LTI

Um das Vergütungssystem 2026 DCGK-konform auszugestalten, wird die Performance-Periode des LTI künftig vier Jahre anstatt der bisher geltenden drei Jahre umfassen. Demnach können Vorstandsmitglieder über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Geschäftsjahren verfügen.

Das letztmalig einer dreijährigen Performance-Periode unterliegende LTI-Programm (LTI 2025 – 2027) wird zum 31. Dezember 2027 abgerechnet und im April 2028 ausgezahlt. Das erstmalig der vierjährigen Performance-Periode unterliegende LTI-Programm (LTI 2026 – 2029) wird zum 31. Dezember 2029 abgerechnet und im April 2030 ausgezahlt. Durch die Verlängerung der Performance-Periode um ein Jahr wird demnach kein LTI-Programm im Geschäftsjahr 2028 zur Abrechnung und damit keine Auszahlung im April 2029 fällig. Für diesen Fall wurde beschlossen, dass im April 2029 ein Anteil von 50 % des LTI-Programms 2026 – 2029, basierend auf einer Hochschätzung der Zielerreichung zum 31. Dezember 2029, ausgezahlt wird. Der verbleibende Anteil, verrechnet mit der tatsächlichen Zielerreichung am 31. Dezember 2029, wird regulär

im April 2030 ausgezahlt. Diese Regelung gilt einmalig nur für Vorstände, die LTI-Ansprüche aus dem Vergütungssystem 2024 haben, vorbehaltlich der Vorlage des Vergütungssystems 2026 zur Hauptversammlung.

Das Vergütungssystem 2026 sieht zudem bei Ausscheiden keine vorzeitige Auszahlung der noch laufenden LTI-Programme vor. Die Auszahlung erfolgt erst nach dem regulären Ablauf des Programms im April des der vierjährigen Performance-Periode folgenden Jahres.

WEITERE ANPASSUNGEN

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfungen der Obergrenzen wird zur Anpassung an aktuelle Marktstandards die Obergrenze für Nebenleistungen von bisher 75 Tsd. € auf künftig 100 Tsd. € erhöht. Die Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied wird auf 4.000 Tsd. € (bisher 3.500 Tsd. €) festgelegt. Entsprechend des Vergütungsfaktors ist diese für den Vorstandsvorsitzenden und weitere Vorstandsmitglieder mit erhöhtem Vergütungsfaktor höher. Da die Maximalvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder seit ihrer Einführung im Jahr 2021 unverändert geblieben ist, soll im Zuge der Weiterentwicklung des Vergütungssystems nun eine Anpassung erfolgen, die die tatsächliche Gewichtung und Struktur der maßgeblichen Vergütungskomponenten sachgerecht widerspiegelt.

Zudem sind Anpassungen an den weiteren Gestaltungselementen des Vergütungssystems vorgesehen: So bezieht sich das Rückforderungs- bzw. Einbehaltungsrecht der Clawback-Klausel künftig neben dem LTI auch auf das STI. Die Share Ownership Guideline ist insbesondere im Hinblick auf die Erwerbszeitpunkte und -verpflichtungen weiterentwickelt worden. Zudem enthalten Vorstandsverträge künftig nur noch ein vertragliches Wettbewerbsverbot. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht nicht, sodass keine Karenzentschädigungen zu zahlen sind.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Regelungen des in § 12 der Satzung der K+S Aktiengesellschaft verankerten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat wurden von der Hauptversammlung am 10. Mai 2023 beschlossen und im Geschäftsjahr 2025 vollständig angewandt.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR UND -BESTANDTEILE

Ein ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche fixe Vergütung von 85 Tsd. €. Ein Vorsitzender erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-fache dieser Vergütung.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine weitere jährliche Vergütung von 20 Tsd. €. Die Mitgliedschaft im Personalausschuss wird mit 5 Tsd. € vergütet. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten eine jährliche Vergütung von 2,5 Tsd. €, sofern im Geschäftsjahr mindestens zwei Sitzungen stattgefunden haben. Die Mitgliedschaft im Strategieausschuss wird mit 15 Tsd. € vergütet. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses⁹ erhalten eine jährliche Vergütung von 5 Tsd. €. Ein Mitglied eines durch den Aufsichtsrat errichteten Sonderausschusses erhält als Vergütung für seine Teilnahme an einer Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 Tsd. € pro Sitzung. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse erhalten jeweils das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-fache dieser Vergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sowohl Anspruch auf Ersatz der zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen Auslagen als auch auf Ersatz der von ihnen aufgrund ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit zu entrichtenden Umsatzsteuer, sofern relevant.

Für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Konzerntochter K+S Minerals and Agriculture GmbH erhält ein ordentliches Mitglied eine jährliche Vergütung in Höhe von 6 Tsd. €. Ein Vorsitzender erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das 1,5-fache dieser Vergütung.

Für beide Aufsichtsratsgremien gilt, dass ein Mitglied, welches dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse nur für einen Teil des Jahres angehört hat, für jeden angefangenen Monat seiner Mitgliedschaft ein Zwölftel der jeweiligen Jahresvergütung erhält.

Die Aufsichtsratsvergütung wird bis zum Ende des ersten auf den Abschluss des Geschäftsjahres folgenden Monats ausgezahlt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgenden Tabellen **c.27** und **c.28** zeigen die den gegenwärtigen Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, sofern die zugrundeliegende Leistung zum 31. Dezember bereits vollständig erbracht wurde. Die Tabellen **c.29** und **c.30** beziehen sich auf die für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der in 2025 ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Aufwandsentschädigungen das Jahr 2025 betreffend betragen 38,9 Tsd. € (2024: 35,7 Tsd. €). Der Anstieg resultiert aus der Zunahme des Reiseaufkommens bedingt durch die Änderung der Zusammensetzung des Aufsichtsratsgremiums sowie einen Werksbesuch in Bernburg, um sich über den größten Salzstandort des Unternehmens zu informieren. Darüber hinaus wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder Vorteile gewährt.

Über die Aufsichtsratsvergütung hinaus erhalten die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer der K+S Gruppe sind, Entgeltleistungen, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Aufsichtsrat stehen.

Ein Familienangehöriger eines Aufsichtsratsmitglieds ist im Angestelltenverhältnis ohne Leitungsfunktion 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.

⁹ Gilt bis 31. Dezember 2025. Ab 1. Januar 2026 werden die Inhalte in das Aufsichtsratsgremium sowie in die bestehenden Ausschüsse integriert, um Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu etablieren.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS ¹

C.27

	Gesamt- vergütung		Fixe Vergütung		Summe Ausschuss- vergütungen		Vergütung von Tochter- unternehmen	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Harald Schwager (seit 14.05.2025)	164,7	100	113,3	69	43,3	26	8,0	5
Ralf Becker	176,5	100	127,5	72	40,0	23	9,0	5
Thomas Kölbl (Strategieausschuss seit 14.05.2025)	183,5	100	127,5	70	50,0	27	6,0	3
Petra Adolph	116,0	100	85,0	73	25,0	22	6,0	5
André Bahn	111,0	100	85,0	77	20,0	18	6,0	5
Carl-Albrecht Bartmer	98,5	100	85,0	86	7,5	8	6,0	6
Prof. Dr. Elke Eller	101,0	100	85,0	84	10,0	10	6,0	6
Lars Halbleib	111,0	100	85,0	77	20,0	18	6,0	5
Christiane Hölz	121,0	100	85,0	70	30,0	25	6,0	5
Michael Knackmuß	96,0	100	85,0	89	5,0	5	6,0	6
Dr. Tilman Krauch (seit 14.05.2025)	60,7	100	56,7	93	–	–	4,0	7
Gerd Kübler	85,0	100	85,0	100	–	–	–	–
Peter Trotha	111,0	100	85,0	77	20,0	18	6,0	5
Dr. Rainier van Roessel	93,5	100	85,0	91	2,5	3	6,0	6
Brigitte Weitz	91,0	100	85,0	93	–	–	6,0	7
Christine Wolff	108,5	100	85,0	78	17,5	16	6,0	6
Summe	1.828,8		1.445,0		290,8		93,0	

¹ Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS – ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHUSSVERGÜTUNGEN ¹

C.28

	Prüfungs- ausschuss		Personal- ausschuss		Nominierungs- ausschuss		Strategie- ausschuss		Nachhaltigkeits- ausschuss		Sonder- ausschuss	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Harald Schwager (seit 14.05.2025)	13,3	8	6,7	4	3,3	2	20,0	12	–	–	–	–
Ralf Becker	20,0	11	5,0	3	–	–	15,0	8	–	–	–	–
Thomas Kölbl (Strategieausschuss seit 14.05.2025)	40,0	22	–	–	–	–	10,0	5	–	–	–	–
Petra Adolph	20,0	17	–	–	–	–	–	–	5,0	4	–	–
André Bahn	–	–	–	–	–	–	15,0	14	5,0	5	–	–
Carl-Albrecht Bartmer	–	–	–	–	2,5	3	–	–	5,0	5	–	–
Prof. Dr. Elke Eller	–	–	5,0	5	–	–	–	–	5,0	5	–	–
Lars Halbleib	20,0	18	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Christiane Hölz	20,0	17	–	–	–	–	–	–	10,0	8	–	–
Michael Knackmuß	–	–	5,0	5	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Tilman Krauch (seit 14.05.2025)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gerd Kübler	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Peter Trotha	–	–	–	–	–	–	15,0	14	5,0	5	–	–
Dr. Rainier van Roessel	–	–	–	–	2,5	3	–	–	–	–	–	–
Brigitte Weitz	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Christine Wolff	–	–	–	–	2,5	2	15,0	14	–	–	–	–
Summe	133,3		21,7		10,8		90,0		35,0		–	

¹ Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG AN FRÜHERE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS¹**C.29**

	Gesamt- vergütung		Fixe Vergütung		Summe Ausschuss- vergütungen		Vergütung von Tochter- unternehmen	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Andreas Kreimeyer (bis 14.05.2025)	102,9	100	70,8	69	27,1	26	5,0	5
Markus Heldt (bis 14.05.2025)	44,2	100	35,4	80	6,3	14	2,5	6
Summe	147,1		106,2		33,3		7,5	

1 Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG AN FRÜHERE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS – ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHUSSVERGÜTUNGEN**C.30**

	Prüfungs- ausschuss		Personal- ausschuss		Nominierungs- ausschuss		Strategie- ausschuss		Nachhaltigkeits- ausschuss		Sonder- ausschuss	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Andreas Kreimeyer (bis 14.05.2025)	8,3	8	4,2	4	2,1	2	12,5	12	–	–	–	–
Markus Heldt (bis 14.05.2025)	–	–	–	–	–	–	6,3	14	–	–	–	–
Summe	8,3		4,2		2,1		18,8		–		–	

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die Ertragslage der K+S Aktiengesellschaft sowie die jährliche Veränderung der

durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (Stammebelegschaft, befristete Mitarbeitende und Auszubildende) in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis der vergangenen fünf Jahre dar. **C.31**

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS¹

C.31

	2025	2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gewährte und geschuldete Vergütung für zum 31.12.2025 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Harald Schwager (seit 14.05.2025)	164,7	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ralf Becker	176,5	176,5	–	–	-1,2	-1	40,2	29	–	–	-67,5	-33
Thomas Kölbl	183,5	173,5	10,0	6	15,7	10	52,8	50	–	–	-39,3	-27
Petra Adolph	116,0	116,0	–	–	1,6	1	27,3	31	2,1	2	-43,5	-34
André Bahn	111,0	107,3	3,8	3	2,9	3	24,4	31	–	–	-45,0	-36
Carl-Albrecht Bartmer	98,5	96,0	2,5	3	96,0	–	–	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Elke Eller	101,0	97,3	3,8	4	-8,2	-8	28,5	37	4,8	7	-48,2	-40
Lars Halbleib	111,0	111,0	–	–	1,6	1	74,0	209	35,4	–	–	–
Christiane Hölz	121,0	121,0	–	–	41,2	52	79,8	–	–	–	–	–
Michael Knackmuß	96,0	96,0	–	–	1,6	2	24,4	35	–	–	-51,8	-43
Dr. Tilman Krauch (seit 14.05.2025)	60,7	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gerd Kübler	85,0	85,0	–	–	–	–	20,0	31	–	–	-44,8	-41
Peter Trotha	111,0	99,8	11,3	11	1,4	1	31,3	47	40,0	148	27,1	–
Dr. Rainier van Roessel	93,5	93,5	–	–	-0,9	-1	21,0	29	6,3	9	3,5	6
Brigitte Weitz	91,0	91,0	–	–	2,1	2	23,9	37	–	–	19,6	43
Christine Wolff	108,5	97,3	11,3	12	34,5	55	62,8	–	–	–	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dr. Andreas Kreimeyer (bis 14.05.2025)	102,9	247,0	-144,1	-58	-1,3	-1	40,0	19	10,0	5	-75,0	-27
Markus Heldt (bis 14.05.2025)	44,2	106,0	-61,8	-58	5,7	6	26,3	36	28,6	63	45,4	–
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Deutschland	84,2	81,2	3,0	4	-1,5	-2	4,6	6	-0,2	–	5,3	7
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss/ -fehlbetrag der K+S AG (in Mio. €)	268,9	-98,4	367,3	–	69,0	41	-472,5	–	-847,3	-74	1.755,8	–
EBITDA der K+S Gruppe (in Mio. €) ²	612,8	557,7	55,1	10	-153,0	-22	-1.712,2	-71	1.263,6	109	714,5	161

¹ Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

² Abweichungen in den Veränderungen im Vergleich zu letzten Geschäftsberichten aufgrund der Anpassung der EBITDA-Angaben hinsichtlich fortgeführter und nicht fortgeführter Geschäftstätigkeit.

ALTERSGRENZE UND ANZAHL VON WAHLPERIODEN

Kandidaten für den Aufsichtsrat dürfen bei der Wahl nicht älter als 70 Jahre sein. Darüber hinaus dürfen Mitglieder des Aufsichtsrats für maximal drei Wahlperioden im Amt sein. Die gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung bleiben hiervon unberührt.

ANWESENHEITEN BEI SITZUNGEN

In der Tabelle **C.32** wird in individualisierter Form die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder bei Gremiums- und Ausschusssitzungen 2025 dargestellt. Insgesamt betrug die durchschnittliche Anwesenheit des Gesamtgremiums im Geschäftsjahr 2025 rund 98 %. Der Aufsichtsratsvorsitzende und der Prüfungsausschussvorsitzende haben virtuelle Sitzungen regelmäßig im Rahmen der Termine mit dem Vorstand in den Räumlichkeiten der K+S Aktiengesellschaft wahrgenommen.

SITZUNGSTEILNAHME DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER K+S AKTIENGESellschaft IM GESCHÄFTSJAHR 2025

C.32

	Sitzungen		davon Plenumssitzungen				davon Ausschusssitzungen			
	Gesamt	Teilnahme	Gesamt	Teilnahme			Gesamt	Teilnahme		
				physisch	virtuell	Summe		physisch	virtuell	Summe
Aufsichtsräte										
Dr. Andreas Kreimeyer (bis 14.05.2025)	12	100 %	3	2	1	3	9	6	3	9
Dr. Harald Schwager (seit 14.05.2025)	15	100 %	4	4	–	4	11	9	2	11
Ralf Becker	22	95 %	7	6	1	7	15	8	6	14
Thomas Kölbl	14	93 % ¹	7	5	1	6	7	4	3	7
Petra Adolph	16	94 %	7	6	1	7	9	5	3	8
André Bahn	13	100 %	7	6	1	7	6	5	1	6
Carl-Albrecht Bartmer	15	100 %	7	6	1	7	8	6	2	8
Prof. Dr. Elke Eller	17	100 %	7	6	1	7	10	7	3	10
Lars Halbleib	13	100 %	7	6	1	7	6	4	2	6
Markus Heldt (bis 14.05.2025)	4	75 %	3	2	–	2	1	–	1	1
Christiane Hölz	16	100 %	7	6	1	7	9	6	3	9
Michael Knackmuß	14	100 %	7	6	1	7	7	5	2	7
Dr. Tilman Krauch (seit 14.05.2025)	4	100 %	4	3	1	4	–	–	–	–
Gerd Kübler	7	100 %	7	6	1	7	–	–	–	–
Peter Trotha	13	100 %	7	6	1	7	6	4	2	6
Dr. Rainier van Roessel	12	100 %	7	6	1	7	5	5	–	5
Brigitte Weitz	7	100 %	7	6	1	7	–	–	–	–
Christine Wolff	15	100 %	7	6	1	7	8	8	–	8

1 Herr Thomas Kölbl hat in Abstimmung mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden bei der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung entschuldigt gefehlt.

AUSBLICK AUF GEPLANTE ANPASSUNGEN DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat sich vor dem Hintergrund eines für K+S von anspruchsvollen regulatorischen Anforderungen und langfristigen Investitionsentscheidungen geprägten Umfelds mit dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats befasst. Aus diesen Rahmenbedingungen ergibt sich eine intensive Gremien- und Ausschussarbeit, eine besondere strategische Bedeutung und Verantwortung für die Aufsichtsratsmitglieder sowie deren Nachfolgeplanung.

Demzufolge wurde die Aufsichtsratsvergütung in einem mehrstufigen Verfahren mithilfe eines externen Beraters analysiert. In einem ersten Schritt wurde ein quantitativer Vergleich mit Unternehmen innerhalb des Indizes (MDAX) durchgeführt. Anschließend wurde eine Vergleichsgruppe aus strukturell ähnlichen DAX- und MDAX-Unternehmen gebildet. Im letzten Schritt wurden Unternehmen mit vergleichbaren Gremien- und Steuerungsanforderungen herangezogen. Das Ergebnis aus dieser mehrstufigen Analyse ergab Anpassungsbedarf bei der Aufsichtsratsvergütung, um auch künftig den Aufsichtsrat hinsichtlich Eignung, Kompetenz und Erfahrung angemessen personell besetzen und weiterentwickeln zu können.

Aus diesem Grund soll die fixe Jahresvergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds auf 120 Tsd. € (bisher: 85 Tsd. €; 2012 bis 2020: 100 Tsd. €) angehoben werden. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält unverändert das Doppelte, ein Stellvertreter das 1,5-fache der Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds. Zudem erhält ein Mitglied des Prüfungsausschusses eine weitere Vergütung von 30 Tsd. € (bisher: 20 Tsd. €), ein Mitglied des Personalausschusses 10 Tsd. € (bisher: 5 Tsd. €), ein Mitglied des Nominierungsausschusses 5 Tsd. € (bisher: 2,5 Tsd. €), sofern mindestens zwei Sitzungen pro Jahr stattgefunden haben, und ein Mitglied des Strategieausschusses 25 Tsd. € (bisher: 15 Tsd. €). Ein Mitglied des Sonderausschusses erhält eine feste weitere Vergütung pro Sitzung in Höhe von 2,5 Tsd. € (bisher: 1 Tsd. €). Der Ausschussvorsitzende erhält unverändert jeweils das Doppelte, ein Stellvertreter das 1,5-fache der Vergütung eines ordentlichen Mitglieds. Die Vergütung des Nachhaltigkeitsausschusses entfällt mit Auflösung des Ausschusses zum 31. Dezember 2025. Die Vergütung für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Konzerntochter K+S Minerals and Agriculture GmbH bleibt unverändert.