

Tagesordnungspunkt 3: System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Ordentliche Hauptversammlung der K+S Aktiengesellschaft

**am Dienstag, 11. Mai 2010, 10.00 Uhr,
im Kongress Palais Kassel – Stadthalle,
Friedrich-Ebert-Straße 152, 34119 Kassel**



Wachstum erleben.

Gegenstand des Beschlussvorschlags von Vorstand und Aufsichtsrat ist das im Vergütungsbericht des Lageberichts der K+S Aktiengesellschaft bzw. des Konzernlageberichts für das Geschäftsjahr 2009 dargestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit folgenden Änderungen bzw. Ergänzungen:

1.

Vor dem Hintergrund der durch das Vorstandsvergütungsgesetz geänderten gesetzlichen Bestimmungen sowie der geänderten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung wurde eine Änderung des variablen Vergütungsbestandteils mit langfristiger Anreizwirkung (sogenannter „Long Term Incentive“ (LTI)) erforderlich. Daher wurde die bisherige variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung – das Aktienoptionsprogramm – durch eine kennzahlenbasierte variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung ersetzt. Diese beruht auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage nach Maßgabe der erzielten Wertbeiträge. Dabei wird jeweils anhand von Vierjahreszeiträumen der Beitrag des Vorstands zum Unternehmenserfolg ermittelt. Der Wertbeitrag ergibt sich aus dem operativen Ergebnis (EBIT I) zzgl. Zinserträgen des Geschäftsjahrs und abzüglich der Kapitalkosten (vor Steuern) des Geschäftsjahrs, wobei eine Kappungsgrenze für den Wertbeitrag von +/- 500 Mio. € pro Geschäftsjahr besteht.

Zur Ermittlung des Ergebnisses eines LTI´s werden zwei 4-Jahreszeiträume („Vergleichszeitraum“ und „Performancezeitraum“) verglichen. Der Vergleichszeitraum umfasst die 4 Jahre vor dem jeweiligen LTI-Beginn, der Performancezeitraum die 4 Jahre der jeweiligen LTI-Laufzeit.

Beispiel:

Beginn des LTI:	01.01.2010
Laufzeit:	4 Jahre
Ende dieses LTI:	31.12.2013
Vergleichszeitraum:	2006, 2007, 2008, 2009
Performancezeitraum:	2010, 2011, 2012, 2013
Auszahlung:	März 2014

Zu Beginn eines LTI´s wird der Durchschnitt der 4 Wertbeiträge des Vergleichszeitraums und nach Programmablauf der Durchschnitt der 4 Wertbeiträge des Performancezeitraums ermittelt.

Die Differenz dieser durchschnittlichen Wertbeiträge wird an einer Skalierung von -200 bis +200 Mio. € prozentual gespiegelt. Die Auszahlung erfolgt jeweils im März des dem Programmende folgenden Jahres. In einem Normaljahr, in dem die Spiegelung 100% ergibt, beträgt die neue variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung bei einem ordentlichen Vorstandsmitglied 350.000 €. Bei einer Minderperformance sinkt die Auszahlung linear entsprechend der prozentualen Abweichung bis auf 0%. Bei einer Überperformance steigt die Auszahlung entsprechend bis zu einer Obergrenze von 200% (= 700.000 €). Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Vergütungskomponente eines Normaljahres 525.000 €, die Obergrenze entsprechend 1.050.000 €.

2.

Das bestehende Modell der Vorstandspensionen wurde wie folgt modifiziert:

Die Basis für die Berechnung der Pensionsbausteine wurde von der variablen Vergütung abgekoppelt und ausschließlich auf das fixe Einkommen des jeweiligen Vorstandsmitglieds bezogen. Um eine Bausteinbildung auf Basis der Vergütung für ein Normaljahr zu erreichen, bilden 40% der fixen Vergütung die Berechnungsgrundlage. Die jährliche Gesamtpension aus diesem Bausteinsystem wurde nach oben limitiert, um zu hohe Pensionen bei langjährigen Berufungen (>15 Jahre) zu vermeiden. Die Obergrenze beträgt für ein ordentliches Vorstandsmitglied 225.000 € und für den Vorstandsvorsitzenden 300.000 €. Die Werte werden in einem 3-Jahresrythmus – erstmals für das Geschäftsjahr 2014 – überprüft und ggf. angepasst.

Kassel, 25. März 2010

Der Vorstand
K+S Aktiengesellschaft
mit Sitz in Kassel