

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der Covestro AG hat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 21. April 2022 gebilligt worden war, mit Wirkung zum 1. Januar 2023 adjustiert. Entsprechend der bereits bestehenden Regelung für die kurzfristige variable Vergütung, hat der Aufsichtsrat das System dahingehend geändert, dass nun auch bei der langfristigen variablen Vergütung die Möglichkeit zur Anpassung des Auszahlungsprozentsatzes im Fall von unvorhersehbaren und nicht planbaren Entwicklungen besteht. Dieser Anpassungsvorbehalt findet erstmalig auf die Performance-Periode 1. Januar 2023 – 31. Dezember 2026 Anwendung. Zudem hat der Aufsichtsrat die bislang als sonstige Leistungen gewährte Mobilitätspauschale für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder sowie die Kostenerstattung einer jährlichen Gesundheitsvorsorgeuntersuchung abgeschafft.

Im Übrigen hat der Aufsichtsrat die bereits im Rahmen des Vergütungssystems 2022 eingeräumte Möglichkeit umgesetzt, die Nachhaltigkeitskomponente um weitere Kriterien zu ergänzen. Die Ergänzung der Nachhaltigkeitskomponente der langfristigen variablen Vergütung ab 2023 um die indirekten (Scope 2) Treibhausgasemissionen wurde zu Informationszwecken in die nachstehende Darstellung der langfristigen variablen Vergütung aufgenommen.

Das wie beschrieben adjustierte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde am 19. April 2023 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 91,73 % gebilligt.

Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung orientiert sich an der Unternehmensstrategie und soll durch seine Ausgestaltung einen Beitrag zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg und zur Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Wir wollen die Attraktivität von Covestro im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte sicherstellen, hohe Transparenz gewährleisten und zugleich den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben entsprechen.

Die Vergütung des Vorstands besteht neben erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zu einem überwiegenden Anteil aus variablen und mehrjährigen erfolgsbezogenen Vergütungselementen. Der Fokus der Gesamtvergütung des Vorstands ist somit auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gesetzt.

Gemäß der gemeinsamen Verantwortung des Vorstands im Sinne unserer Maxime „Wir sind 1“ finden bei allen Vorstandsmitgliedern die gleichen Leistungskennzahlen in der variablen Vergütung Anwendung. Die Kopplung der Vergütung an den wirtschaftlichen Erfolg gewährleistet dabei die deutliche Fluktuation der variablen Vergütung bei Zielübererfüllung bzw. -verfehlung. Die Vorstandsvergütung folgt den Grundprinzipien der Vergütungsstruktur des Covestro-Konzerns und ist grundsätzlich sowohl für den Vorstand als auch für die übrigen Führungskräfte, einschließlich der leitenden Mitarbeitenden, einheitlich aufgebaut.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, dem Vorstand ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungssystem anzubieten, das die Größe und Komplexität von Covestro sowie die wirtschaftliche Lage, auch im Vergleich zum Wettbewerb, berücksichtigt. Dabei ist das Vergütungssystem klar und verständlich ausgestaltet und ausgewiesen.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Personalausschuss unterstützt, indem dieser Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem vorlegt, über die der Aufsichtsrat berät und beschließt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Beratungsunternehmen hinzuziehen. Im Falle einer Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Der Personalausschuss bereitet des Weiteren die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems sowie der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Sofern Bedarf besteht, empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen am Vergütungssystem vorzunehmen. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022

sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt. Bis zu einer Beschlussfassung über ein überprüftes Vergütungssystem findet das vorgelegte Vergütungssystem Anwendung.

In besonderen Fällen, wie zum Beispiel im Zuge einer schweren Wirtschaftskrise, kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses vorübergehend von den Bestandteilen des Vorstandsvergütungssystems (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft ist.

Das vorliegende Vorstandsvergütungssystem findet Anwendung bei Verlängerung laufender Vorstandsdiensverträge und für neu abzuschließende Verträge.

Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Geschäftsjahr die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Vorstandsmitglieds und berücksichtigt die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten von Covestro.

Die Höhe der Vergütung des Vorstands wird jährlich vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit überprüft. Der Personalausschuss erstellt dafür einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich und bereitet im Falle von Anpassungsbedarfen eine entsprechende Beschlussempfehlung für den Aufsichtsrat vor. In der Regel beschränkt sich die Höhe der Anpassung auf die Entwicklung des Verbraucherpreis-Indexes für Deutschland.

Die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung kann für einzelne Vorstandsmitglieder variieren. So kann beispielsweise ein herausgehobenes Vorstandsmitglied eine höhere Vergütung erhalten. Einheitlich ist jedoch die Vergütungsstruktur.

Horizontaler/externer Marktvergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung wird als externer Vergleichsmaßstab im Wesentlichen die Vergütung der Vorstände aller Unternehmen der Deutschen Aktienindizes DAX und MDAX herangezogen, aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit allerdings ohne Banken und Versicherungen. Dabei wird insbesondere überprüft, ob die relative Positionierung der Vorstandsvergütung mit der relativen Position von Covestro innerhalb dieser Unternehmensgruppe hinsichtlich der Kriterien Umsatz, Anzahl der Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung im Einklang steht.

Vertikaler/interner Marktvergleich

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat im Zuge der Entwicklung der Vorstandsvergütung die interne Vergütungsstruktur. Hierbei wird die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütung des Executive Leadership Teams und der Gesamtbelegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende einschließlich des Executive Leadership Team) von Covestro in Deutschland im Zeitverlauf gesetzt. Als Executive Leadership Team sind die Führungskräfte in den beiden höchsten Vertragsstufen unterhalb des Vorstands definiert.

Vergütungskomponenten und Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur – ohne Sachbezüge, sonstige Leistungen und Pensionsleistungen – stellt sich basierend auf den durchschnittlichen jährlichen Gesamtbezügen eines Vorstandsmitglieds bei 100%-iger Zielerreichung derzeit wie folgt dar:

- | | | |
|------------------------------------|------------------------|---------|
| • Jährliche Festvergütung: | | ca. 30% |
| • Kurzfristige variable Vergütung: | 100% der Festvergütung | ca. 30% |
| • Langfristige variable Vergütung: | 130% der Festvergütung | ca. 40% |

Die Relation der langfristigen zur kurzfristigen variablen Vergütung beträgt demnach 57:43.

Das Vergütungssystem erlaubt dem Aufsichtsrat, im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung die relative Gewichtung der Komponenten untereinander zu verändern. Hierfür ist eine Bandbreite von 25 % bis 31 % für die kurzfristige sowie 39 % bis 45 % für die langfristige variable Vergütung vorgesehen, jeweils bezogen auf die Summe von Festvergütung und variablen Anteilen (bei 100 % Zielerreichung). Dabei bleibt in jedem Fall sichergestellt, dass gemäß den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des DCGK der langfristige Anteil höher ist als der kurzfristige und somit der variable Teil der Vorstandsvergütung überwiegend langfristig ausgestaltet ist. Auf diese Weise kann die Zusammensetzung der Gesamtbezüge unter den Gesichtspunkten von Marktüblichkeit und Angemessenheit gewichtet noch stärker auf die langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet werden.

Zu den zusätzlichen Bestandteilen der Ziel-Gesamtvergütung zählen Sachbezüge und sonstige Leistungen, die ca. 5 % der jeweiligen Festvergütung betragen. Der fest definierte jährliche Beitrag zur Altersversorgung beläuft sich auf ca. 35 % der jeweiligen Festvergütung.

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) vor, wonach die Vorstandsmitglieder für einen bestimmten Zeitraum verpflichtet sind, Aktien am Unternehmen zu halten. Der Aufsichtsrat hat außerdem die Möglichkeit, die variable Vergütung unter bestimmten Umständen teilweise oder ganz einzubehalten bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Malus- und Clawback-Regeln). Das Vorstandsvergütungssystem wird zudem durch angemessene und marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand beziehungsweise der Änderung des Dienstsitzes ergänzt.

Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	Strategische Zielsetzung
Jährliche Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in 12 Monatsraten ausbezahlt wird. In der Regel jährliche Anpassung gemäß Entwicklung Verbraucherpreis-Index Deutschland 	Die Festlegung der Höhe der jährlichen Festvergütung erfolgt in Abhängigkeit von der übertragenen Funktion und Verantwortung und den Marktbedingungen.
Sachbezüge und sonstige Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> Mobilitätspauschale; Fahrbereitschaftsdienst Sicherheitsleistungen Ggf. Zahlungen bei Dienstantritt (Übernahme entfallener variabler Vergütung beim vorherigen Arbeitgeber; Kostenerstattung für Umzüge) 	Diese Leistungen sollen im Wesentlichen die Arbeitsfähigkeit der Vorstandsmitglieder sicherstellen.
Kurzfristige variable Vergütung: Covestro PSP	<ul style="list-style-type: none"> Zielwert: derzeit 100 % der jeweiligen Festvergütung Kennzahlen (jeweils zu 1/4 gewichtet): <ul style="list-style-type: none"> Wachstum (EBITDA) Liquidität (FOCF) Rentabilität (ROCE) Nachhaltigkeit (unter anderem Treibhausgasemissionen Scope 1 und Scope 2) Auszahlung: nach einem Jahr zwischen 0 und 250 % des Zielwertes Ggf. Anpassung bei unvorhergesehenen Ereignissen 	Für die kurzfristig variable Vergütung finden dieselben finanziellen Leistungskriterien Anwendung, die auch zur Konzernsteuerung herangezogen werden, was die direkte Verknüpfung des jährlichen Unternehmenserfolgs mit dieser Vergütungskomponente gewährleistet. Die Nachhaltigkeitskomponente unterstützt die vollständig Ausrichtung auf die Kreislaufwirtschaft.
Langfristige variable Vergütung: „Prisma“	<ul style="list-style-type: none"> Zielwert: derzeit 130 % der jeweiligen Festvergütung Kennzahlen (multiplikativ verknüpft; derzeitige Gewichtung in Klammern): <ul style="list-style-type: none"> Total Shareholder Return (TSR); wird multipliziert mit <ul style="list-style-type: none"> Outperformance-Faktor (75%): Relative Aktienkursentwicklung im Vergleich zum Index STOXX Europe 600 Chemicals CO₂-Faktor (25%): Reduktion der absoluten treibhausgasemissionen (Scope 1 & Scope 2) Auszahlung: nach vier Jahren zwischen 0 und 200 % des Zielwertes Ggf. Anpassung bei unvorhergesehenen Ereignissen 	Die langfristige variable Vergütung ist auf die dauerhafte, zukunftsorientierte und stetige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet und gewährleistet die operative Umsetzung der Unternehmensvision.
Betragsmäßige Höchstgrenzen für die Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Die maximale Gesamtvergütung (inklusive Festvergütung, Sachbezüge und sonstige Leistungen, variable Vergütungsbestandteile, Pensionsleistungen) liegt bei 9,0 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und bei 5,5 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. 	Begrenzung gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex; Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen.
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung, innerhalb von drei Jahren ab Erstbestellung 100 % der jährlichen Festvergütung in Covestro-Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten. 	Kopplung eines Teils des persönlichen Vermögens der Vorstände an die Wertentwicklung des Unternehmens.
Malus- und Clawback-Klausel	<ul style="list-style-type: none"> Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die variable Vergütung im Falle von grobem Fehlverhalten oder wesentlicher Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung teilweise oder ganz einzubehalten (Malus) bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback). 	Einhaltung unserer Grundsätze, gemäß denen Integrität das Handeln von Covestro bestimmt und sich das Unternehmen ausnahmslos gemäß den rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen verhält.
Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierte Direktzusage Covestro-Betrag i.H.v. bis zu 36 % der jeweiligen Festvergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Eigenbeitrag des Vorstandsmitglieds: max. 10 % oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze Stattdessen Gewährung eines Versorgungsentgelts für künftige Vorstandsmitglieder möglich 	Bereitstellung von Beiträgen für eine adäquate Altersversorgung.
Vertragsbeendigung	<ul style="list-style-type: none"> Die Höhe der Zahlungen – einschließlich Nebenleistungen – dürfen entsprechend der Empfehlung des DCGK zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Ausgenommen: Kündigungen aus wichtigem Grund Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von maximal zwei Jahren 	Vermeidung von unangemessen hohen Zahlungen.
Change of Control	<ul style="list-style-type: none"> Absicherung für den Fall der Vertragsbeendigung in Folge eines Kontrollwechsels in Höhe des Zweieinhalbfachen der jährlichen Festvergütung Die Höhe der Abfindungszahlungen ist auf die verbleibende Vergütung bis zum Ablauf des Dienstvertrags begrenzt und unterliegt dem Abfindungs-Cap. 	Vermeidung, dass Vorstandsmitglieder aus Unsicherheit um die eigene Position im Fall eines Kontrollwechsels nicht ausschließlich im Unternehmensinteresse handeln.

Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen, sind die kurzfristige und langfristige variable Vergütung so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf null sinken kann. Für beide Vergütungskomponenten sind betragsmäßige Höchstgrenzen definiert. Diese betragen für die kurzfristige variable Vergütung 250% und für die langfristige 200% des jeweiligen individuellen Zielwerts.

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Bei der Definition des absoluten Euro-Werts für die maximal mögliche Auszahlung, werden die Festvergütung, Sachbezüge und sonstige Leistungen (z.B. Mobilitätspauschale, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen, etc.), die in ihrer Höhe begrenzten variablen Vergütungskomponenten sowie der Aufwand für die Altersversorgung berücksichtigt. Demnach beträgt die maximale Gesamtvergütung für ein volles Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden 9,0 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 5,5 Mio. €. Im Falle einer Überschreitung dieser Höchstgrenze wird die Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung (als zeitlich zuletzt zufließende Komponente) entsprechend gekürzt.

Ausgestaltung der Vergütung im Detail

Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der jährlichen Festvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, sowie aus Sachbezügen und sonstigen Leistungen.

Jährliche Festvergütung

Die Höhe der jährlichen erfolgsunabhängigen Festvergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich nach der übertragenen Funktion und Verantwortung sowie nach den Marktbedingungen. Sie wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

Sachbezüge und sonstige Leistungen

Sachbezüge und sonstige Leistungen umfassen im Wesentlichen eine Mobilitätspauschale (für amtierende Vorstandsmitglieder), einen Fahrbereitschaftsdienst sowie die Zurverfügungstellung von Sicherheitsmaßnahmen. Bei Vorliegen besonderer Umstände, wie beispielsweise einem Wohnsitz im Ausland oder einer nicht deutschen Staatsangehörigkeit, können außerdem Kosten für die Erstellung der Steuererklärung durch einen externen Berater in angemessener Höhe erstattet werden. Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen werden mit ihren Kosten oder in Höhe ihres geldwerten Vorteils berücksichtigt.

Erfolgsbezogene Komponenten

Die erfolgsorientierten Bezüge umfassen die kurzfristige variable Vergütung, die von der Entwicklung unserer Steuerungskennzahlen abhängig ist, sowie als langfristige variable Vergütung das aktienbasierte Vergütungsprogramm „Prisma“, das im Jahr 2021 um eine Nachhaltigkeitskomponente ergänzt wurde. Prisma ist unmittelbar an die Wertentwicklung der Covestro-Aktie gekoppelt.

Kurzfristige variable Vergütung

Für die kurzfristige variable Vergütung findet weiterhin das konzernweit gültige Vergütungsprogramm „Covestro Profit Sharing Plan“ (Covestro PSP) Anwendung. Dieses wurde mit dem Jahr 2016 eingeführt und gilt – mit wenigen, im Wesentlichen durch kollektivrechtliche Regelungen bedingte Ausnahmen – für alle Beschäftigten von Covestro weltweit. Auch die Vorstandsmitglieder nehmen derzeit am Covestro PSP teil und erhalten ihre kurzfristige variable Vergütung auf Basis der Regelungen dieses Vergütungsprogramms. Der Zielwert für die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder beträgt derzeit 100% der jährlichen Festvergütung.

Das Covestro PSP ist bewährt, im gesamten Unternehmen gut bekannt und verstanden und wird als transparent und fair angesehen. Es wurde an die Covestro-Strategie angepasst, die sich auf Kreislaufwirtschaft und nachhaltiges Wachstum konzentriert.

Als finanzielle Leistungskriterien werden die Bereiche Wachstum, Liquidität und Rentabilität verwendet, die im Rahmen des Steuerungssystems von Covestro zur Planung, Steuerung, Kontrolle und Berichterstattung der Geschäftsentwicklung Anwendung finden. Sie stehen gleichberechtigt nebeneinander und fließen daher mit der gleichen Gewichtung von je 25 % in die Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung ein. Im Einklang mit unserem Nachhaltigkeitsgrundsatz „People, Planet, Profit“ enthält das Covestro PSP seit dem Jahr 2022 zudem

eine Nachhaltigkeitskomponente, die in ihrer Wertigkeit den drei finanziellen Kennzahlen gleichgestellt ist und daher ebenfalls mit einer Gewichtung von 25 % in die Berechnung der Auszahlung eingeht.

Für alle vier Kriterien legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres die zu verwendenden Kennzahlen und die hierfür maßgebliche konkrete Zielsetzung fest. Zuletzt hat er für einen mehrjährigen Zeitraum – für die Jahre 2022 bis 2024 – global gültige Werte für den Schwellenwert, die 100%-ige Auszahlung und deren Begrenzungswert für jede Kennzahl festgelegt, die für den definierten Zeitraum gelten. Zwischen diesen Werten wird die Auszahlung mittels linearer Interpolation ermittelt. Für jede einzelne Kennzahl kann die Auszahlung zwischen 0 % (bei Nichterreichen der Mindestanforderungen) und 300 % liegen. Die Gesamtauszahlung wird als arithmetisches Mittel aus den einzelnen Auszahlungen aller vier Komponenten berechnet. Die Summe der Gesamtauszahlung ist jedoch auf 250 % des Zielwerts begrenzt, wodurch die Maximalauszahlung dem 2,5-Fachen der jährlichen Festvergütung der Vorstandsmitglieder entspricht. Mit dieser hohen Schwankungsbreite ist die kurzfristige variable Vergütung an den üblicherweise zyklischen Verlauf unseres Geschäfts gebunden und stellt sicher, dass ertragsstarke Jahre zu einer attraktiven Auszahlung führen, während sie in ertragsschwachen Jahren sehr gering werden oder sogar komplett entfallen kann.

Neben dem Free Operating Cash Flow (FOCF) und dem Return on Capital Employed über Weighted Average Cost of Capital (ROCE über WACC) wird seit dem Geschäftsjahr 2022 das EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) verwendet, das die Wertschöpfung unter Berücksichtigung von Kosten- und Preishebeln erfasst. Unsere Strategie zielt dabei auf eine mittel- bis langfristige Steigerung des EBITDA über den Geschäftszyklus hinweg ab. Aus dem mittleren EBITDA-Ziel von 2.500 Mio. € für die Jahre 2022 bis 2024 als Grundlage wurden die angestrebten Werte für den FOCF und den ROCE über WACC abgeleitet. Über diese drei Kennzahlen ist die kurzfristige variable Vergütung direkt mit dem finanziellen Unternehmenserfolg verbunden.

Der Aufsichtsrat sieht insbesondere die Treibhausgasemissionen als relevante Kennzahl an, um die operative Ausrichtung des Covestro-Konzerns auf die Unternehmensvision zu gewährleisten, sich vollständig auf die Kreislaufwirtschaft und auf nachhaltiges Wachstum auszurichten. Als zunächst einziger Bestandteil der Nachhaltigkeitskomponente wurde daher für die Jahre 2022 bis 2024 ein Maximalwert für Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente) der Emissionsstufen Scope 1 und Scope 2 festgelegt. Dabei handelt es sich um diejenigen Emissionen, die sich eher im direkten Einflussbereich von Covestro befinden. Wegen des erwarteten Wachstums sowie einer nachteiligeren Zusammensetzung des extern bezogenen Stroms ist für diese Emissionen in den nächsten Jahren zunächst noch ein Anstieg zu erwarten. Wir setzen uns daher das Ziel, sie durch Kompensationsmaßnahmen auf 6,6 Mio. Tonnen pro Jahr zu begrenzen. Bei diesem Wert erreicht die Auszahlung 100%.

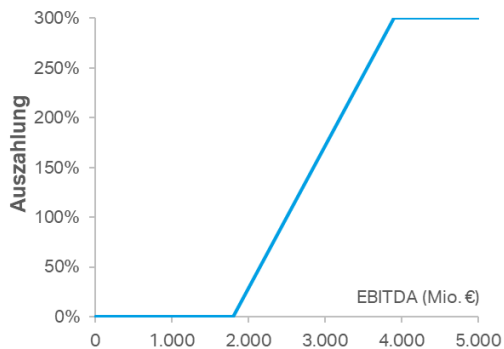
Der Aufsichtsrat kann zudem im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems die Nachhaltigkeitskomponente um weitere Kriterien ergänzen, wie beispielsweise den Anteil von verkauften Produkten am Portfolio, die mindestens 25 % alternative Rohstoffe enthalten und damit die Kreislaufwirtschaft weiter vorantreiben.

Kennzahlen des Covestro Profit Sharing Plan für die Jahre 2022 – 2024

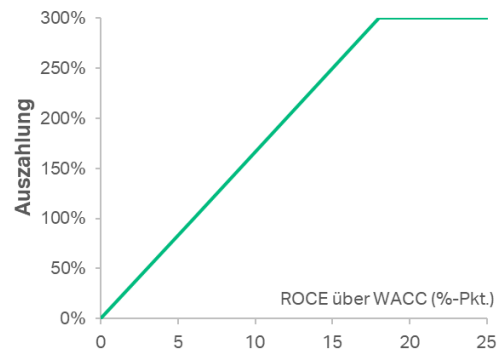
	„Wachstum“ – EBITDA	„Liquidität“ – FOCF	„Rentabilität“ – ROCE über WACC	„Nachhaltigkeit“ – Treibhausgasemissionen (Scope 1 & 2)
Schwellenwert (0 %)	1.800 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 400 Mio. €	0%-Punkte	7,1 Mio. t
100% Auszahlung	2.500 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 1.000 Mio. €	6%-Punkte	6,6 Mio. t
Begrenzungswert (300 %)	3.900 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 2.000 Mio. €	18%-Punkte	5,6 Mio. t

Auszahlung in Abhängigkeit von Wachstum, Liquidität, Rentabilität und Nachhaltigkeit

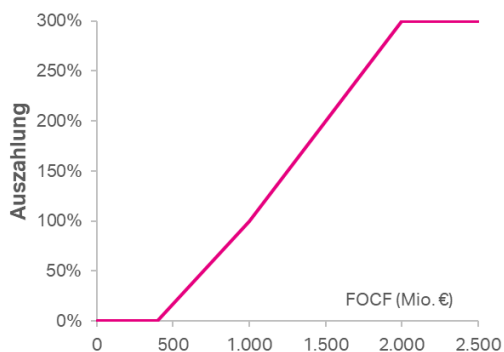
EBITDA



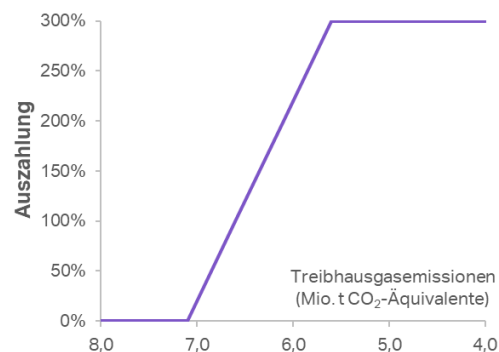
ROCE über WACC



FOCF



Treibhausgasemissionen



Der Aufsichtsrat behält sich vor, im Falle von strukturellen Veränderungen im Covestro-Konzern, die eine erhebliche Auswirkung auf die Gesamtzieelerreichung des Covestro-PSP-Programms haben, die PSP-Bedingungen nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen, soweit diese Ereignisse nicht bereits bei der Vereinbarung zur Setzung der Zielwerte für einzelne der globalen Kennzahlen Berücksichtigung gefunden haben. Eine solche strukturelle Veränderung, die sich beispielsweise durch größere Akquisitionen oder Verkäufe ergeben kann, liegt bei einer Verschiebung der Gesamtzieelerreichung des PSP-Programms von mindestens 5 Prozentpunkten gegenüber der Situation ohne Berücksichtigung des Ereignisses vor. Um auch in diesem Punkt eine einheitliche Anwendung des PSP-Programms für Vorstandsmitglieder und Belegschaft sicherzustellen, wird eine etwaige Anpassung im vorstehenden Sinne zwischen Aufsichtsrat und Vorstand abgestimmt.

Der Aufsichtsrat kann eine Kürzung der Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung unter den errechneten Wert oder den vollständigen Wegfall beschließen, sofern die angestrebte Performance deutlich verfehlt wird oder ein bedeutender Zwischenfall auftritt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der ROCE unterhalb des WACC liegt oder wenn in einer der Anlagen von Covestro ein Störfall auftritt, der Todesfälle oder einen massiven Substanzaustritt mit Auswirkungen auf die Umgebung zur Folge hat.

Langfristige variable Vergütung

Das Vergütungsprogramm „Prisma“ für die langfristige variable Vergütung (Long-term Incentive, LTI) berücksichtigt die Entwicklung der Covestro-Aktie einschließlich der Dividende (Total Shareholder Return) sowie die Outperformance gegenüber dem Branchenindex STOXX Europe 600 Chemicals über einen Zeitraum von vier Jahren. Ab 2021 wurde der LTI-Plan zudem um eine Nachhaltigkeitskomponente erweitert. Die langfristige variable Vergütung ist auf die dauerhafte, zukunftsorientierte und stetige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet und gewährleistet – insbesondere seit der Einführung der Nachhaltigkeitskomponente – die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie „Sustainable Future“. In dieser Form findet „Prisma“ für die Mitglieder des Vorstands ebenso wie für die Führungskräfte von Covestro Anwendung. Der LTI-Zielwert beträgt für die Vorstandsmitglieder 130 % der jährlichen Festvergütung und setzt für die Teilnahme voraus, dass sie die für sie geltenden Aktienhaltvorschriften erfüllen.

Für jedes Geschäftsjahr wird eine neue „Prisma“-Tranche mit einer vierjährigen Performance-Periode aufgelegt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn dieser Performance-Periode die Leistungskriterien für Outperformance und Nachhaltigkeit und die relative Gewichtung dieser beiden Kriterien zueinander fest, die multiplikativ mit dem zusammenfassenden Kriterium Total Shareholder Return (TSR) verknüpft sind.

Zur Ermittlung der Auszahlung werden drei Faktoren berechnet:

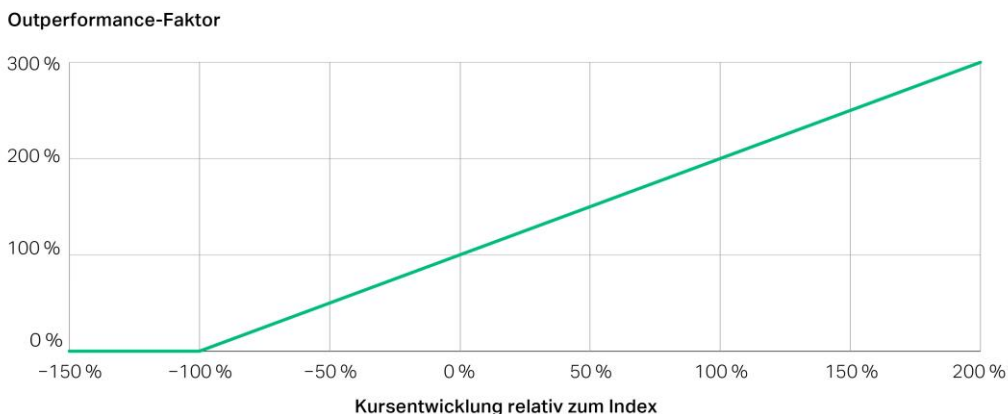
Der **Total-Shareholder-Return(TSR)-Faktor** ergibt sich als Prozentsatz direkt aus der Aktienrendite (Summe des Endkurses der Covestro-Aktie und aller im Laufe der vierjährigen Performance-Periode pro Aktie ausgeschütteten Dividenden, dividiert durch den Anfangskurs).

Der **Outperformance-Faktor** basiert auf der relativen Kursentwicklung der Covestro-Aktie während der Performance-Periode im Vergleich zur Entwicklung des Aktienindex STOXX Europe 600 Chemicals. Für die mit dem Geschäftsjahr 2023 beginnende Tranche wurde Folgendes festgelegt:

- Der Outperformance-Faktor beträgt 100%, wenn die Kursentwicklung der Covestro-Aktie (in %) der Entwicklung des Index (in %) entspricht.
- Der Outperformance-Faktor beträgt 0%, wenn die Kursentwicklung der Covestro-Aktie (in %) 100 Prozentpunkte oder mehr unterhalb der Entwicklung des Index liegt.
- Der Outperformance-Faktor entwickelt sich proportional zur Abweichung in der Bandbreite von ± 100 Prozentpunkten wie auch oberhalb von 100 Prozentpunkten Abweichung.

Durch diese vergleichsweise flach gewählte Abhängigkeit der Auszahlung von der Outperformance gewährleistet Prisma bei Erreichen der langfristigen Erfolgsziele eine höhere Stabilität im Gegensatz zur deutlich volatileren kurzfristigen variablen Vergütung.

Zusammenhang von Outperformance-Faktor und Kursentwicklung



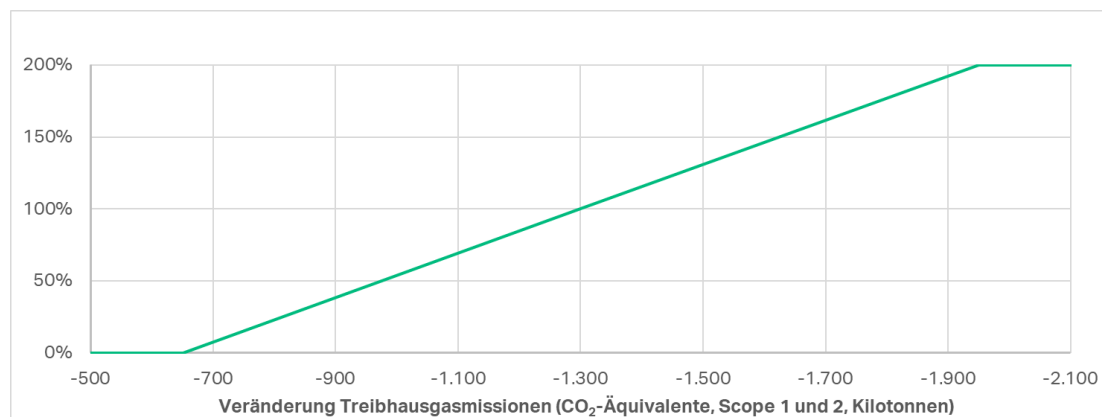
Zusammenhang von Outperformance-Faktor und Kursentwicklung

Kursentwicklung relativ zum Index	Outperformance-Faktor
-100 % und weniger	0 %
0 %	100 %
100 %	200 %

Covestro hat sich das Ziel gesetzt, bis 2035 bei den Emissionen aus der eigenen Produktion (Scope 1) sowie bei Emissionen aus fremden Energiequellen (Scope 2) Klimaneutralität zu erreichen. Die Reduktion dieser Emissionen hat dementsprechend eine Schlüsselstellung im Rahmen der Unternehmensvision, sich vollständig auf die Kreislaufwirtschaft und nachhaltiges Wachstum auszurichten. Daher hat der Aufsichtsrat, wie schon für die kurzfristige variable Vergütung, auch für das LTI-Programm „Prisma“ das bestehende Einsparungsziel für Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente) der Emissionsstufen Scope 1 auf ein gemeinsames Ziel für Scope 1 und Scope 2 erweitert. Die definierten Einsparungsziele betrachtet der Aufsichtsrat als erheblich im Vergleich zu den tatsächlichen Treibhausgasemissionen in diesen Emissionsstufen.

Für die mit dem Geschäftsjahr 2023 beginnende Tranche wurde ein Einsparungsziel für jährliche Treibhausgasemissionen der Stufen Scope 1 und Scope 2 von 1.300 Kilotonnen (kt) pro Jahr, bezogen auf das Basisjahr 2020, bis Ende 2026 festgelegt. Der **CO₂-Faktor** beträgt 100%, wenn diese Einsparung der genannten Emissionen erreicht wird. Beträgt die Reduktion der jährlichen Emissionen 650 Kilotonnen oder weniger, nimmt der CO₂-Faktor den Wert 0% an. Ab einer Reduktion um 1.950 Kilotonnen erreicht er den Maximalwert von 200%. Zwischen diesen Werten wird der Faktor mittels linearer Interpolation ermittelt.

Zusammenhang von Emissionen und CO₂-Faktor



Zusammenhang von Emissionen und CO₂-Faktor

Veränderung der jährlichen Treibhausgasemissionen (Scope 1 & Scope 2) bis Ende 2026 gegenüber Basisjahr 2020	Auszahlung
-650 kt	0 %
-1.300 kt	100 %
-1.950 kt	200 %

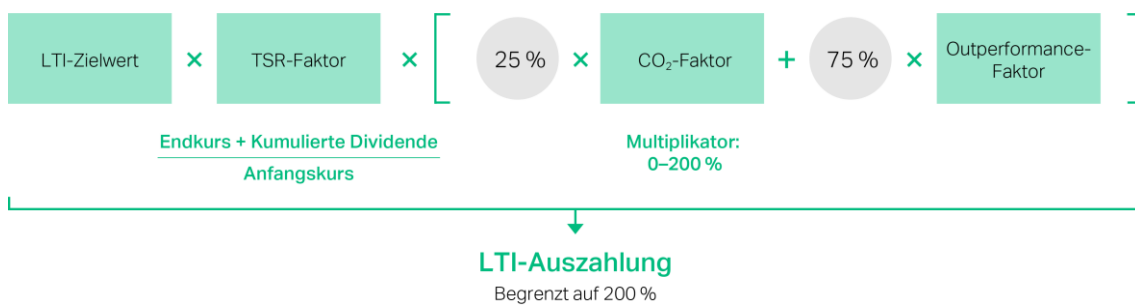
Um die Gesamtausschüttung für die mit dem Geschäftsjahr 2023 beginnende Tranche zu errechnen, wird der LTI-Zielbetrag mit dem TSR-Faktor, dem zu 75 % gewichteten Outperformance-Faktor und dem zu 25 % gewichteten CO₂-Faktor multipliziert. Die Gesamtausschüttung ist hierbei auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Damit entspricht die Maximalauszahlung 260 % der jährlichen Festvergütung.

Analog zu der für die kurzfristige variable Vergütung bereits existierende Möglichkeit zur Anpassung, um auf unvorhersehbare und nicht planbare Entwicklungen reagieren zu können, wurde eine solche Möglichkeit nun auch für die langfristige variable Vergütung eingeführt. Hiermit soll beispielsweise „Mitnahmeeffekten“ in Form einer überhöhten Auszahlung bei Produktionsrückgang („windfall profit“) vorgebeugt werden. Ebenso ermöglicht dies eine Korrektur bei Akquisitionen mit signifikantem Emissionsbeitrag und vermeidet so, dass die Beurteilung von

strategisch wichtigen Investitionsentscheidungen durch deren mögliche Auswirkung auf die langfristige Vergütung beeinträchtigt wird. Der Aufsichtsrat ist daher berechtigt, im Falle von wesentlichen strukturellen Veränderungen im Covestro-Konzern, regulatorischen Veränderungen oder nicht vorhersehbaren wirtschaftlichen Entwicklungen („Ereignisse“), die, jeweils für sich betrachtet, eine erhebliche Auswirkung auf die Gesamtzielerreichung des LTI-Programms haben, den LTI-Auszahlungsprozentsatz nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen, soweit diese Ereignisse nicht bereits bei der Vereinbarung zur Setzung der Zielwerte für einzelne der globalen Kennzahlen Berücksichtigung gefunden haben. Solche individuellen erheblichen Veränderungen oder Entwicklungen liegen bei einer Verschiebung der Gesamtauszahlung des LTI-Programms von mindestens 5 Prozentpunkten gegenüber der Situation ohne Berücksichtigung des Ereignisses vor.

Der Aufsichtsrat kann im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems die Nachhaltigkeitskomponente um weitere Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) ergänzen.

Komponenten der langfristigen variablen Vergütung



Betriebliche Altersversorgung

Die bisherige betriebliche Altersversorgung (beitragsbezogene Versorgungszusage im Rahmen der Rheinischen Pensionskasse) wird für die amtierenden Mitglieder des Vorstands grundsätzlich fortgeführt.

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat bereits im Jahr 2020 beschlossen, die betriebliche Altersversorgung für künftige Vorstandsmitglieder umzugestalten. Ihnen wird eine beitragsorientierte Direktzusage auf betriebliche Altersversorgung gewährt, die Leistungen der Alters-, Erwerbsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung umfasst. Für die Dauer der Vorstandstätigkeit stellen Covestro und das Vorstandsmitglied hierbei einen Beitrag in Höhe von jeweils 3% der Festvergütung bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung. Für den Gehaltsteil oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze stellt Covestro einen Grundbetrag in Höhe von 6% und einen Matching-Beitrag von bis zu 30%, dem 3-Fachen des Eigenbeitrags des Vorstandsmitglieds in Höhe von maximal 10%, zur Verfügung.

Die Zusage ist als Kapitalkontenplan ausgestaltet. Die Beiträge werden in ein Versorgungskonto eingezahlt und sind bei Eintritt des Leistungsfalls garantiert. Sollten bis zum Eintritt des Versorgungsfalls höhere Zinsen erwirtschaftet werden, so werden diese dem Versorgungskonto bei Eintritt des Versorgungsfalls gutgeschrieben.

Frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres und mit dem Ausscheiden bei Covestro kommt die Versorgungsleistung in Form eines Einmalkapitals oder von 5 bzw. 10 Jahresraten zur Auszahlung. Im Falle einer Erwerbsminderung oder Tod werden dem Versorgungskonto die fehlenden Beiträge bis zur Vollendung des 57. Lebensjahres zugerechnet.

Der Aufsichtsrat beobachtet die weitere Marktentwicklung und kann im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems beschließen, künftigen Vorstandsmitgliedern ein Versorgungsgehalt anstelle des beschriebenen Altersversorgungsmodells zu gewähren.

Share Ownership Guidelines

Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich verpflichtet, innerhalb von drei Jahren ab Erstbestellung Covestro-Aktien im Wert von 100% der Festvergütung auf eigene Rechnung zu erwerben und für die Dauer der Vorstand-

stätigkeit zu halten. Bei einer Vertragsverlängerung wird diese Verpflichtung auf die Höhe der neuen Festvergütung angehoben. Das betreffende Vorstandsmitglied muss innerhalb von vier Jahren nach Beginn der erneuten Bestellung Covestro-Aktien im Wert des Differenzbetrags erwerben. Die Höhe des individuellen Aktienbestands eines Vorstandsmitglieds wird im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Sonderzahlungen/-boni

Eine Ermächtigung des Aufsichtsrats der Covestro AG, bei besonderen Leistungen nach pflichtgemäßem Ermessen eine Sonderzahlung gewähren zu können (sogenannte „Mannesmann-Klausel“), besteht nicht.

Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Malus- und Clawback-Klausel)

Auf Basis vertraglich vereinbarter Malus- und Clawback-Regelungen kann der Aufsichtsrat bei Vorliegen von schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen die kurzfristige und/oder langfristige variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen ganz oder teilweise einbehalten beziehungsweise eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern. Außerdem ist eine Rückforderung bei Berechnung und Auszahlung zu Unrecht auf der Grundlage falscher Daten möglich.

Etwaige Rückforderungsansprüche der Gesellschaft und ein etwaiges Recht der Gesellschaft, in Bezug auf noch nicht ausgezahlte LTI-Tranchen deren Verfall zu erklären, bestehen auch dann, wenn die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung der Rückforderung bzw. der Erklärung des Verfalls bereits beendet ist. Die Verjährungsfrist für diese Ansprüche bzw. die Ausübung dieses Rechts beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der jeweilige Anspruch bzw. das jeweilige Recht entstanden ist und die Gesellschaft von den den Anspruch bzw. das Recht begründenden Tatsachen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis der Gesellschaft verjähren diese Ansprüche bzw. dieses Recht in zehn Jahren von dem entsprechenden Verhalten des Vorstandsmitglieds an. Weitergehende Ansprüche im Fall eines persönlichen Fehlverhaltens eines Vorstandsmitglieds, insbesondere Schadensersatzansprüche im Sinn von § 93 AktG, bleiben hiervon unberührt.

Vertragslaufzeiten und Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Laufzeit der Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll eine Laufzeit von drei Jahren in der Regel nicht überschritten werden.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund werden Zusagen in der Regel bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. In diesem Fall dürfen die Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten (Abfindungs-Cap). Noch ausstehende variable Vergütungskomponenten werden zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen ausgezahlt, d.h. es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Es bestehen nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit den Vorstandsmitgliedern. Diese sehen eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots (maximal zwei Jahre) vor. Die Entschädigung beträgt 100% der durchschnittlichen Festvergütung der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden und wird auf eine eventuelle Abfindungszahlung angerechnet.

Bei Vertragsbeendigung kann unternehmensseitig auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verzichtet werden. Eine Entschädigungszahlung würde in diesem Fall entfallen.

Change of Control

Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control), durch den sich die Stellung eines einzelnen Mitglieds des Vorstands wesentlich ändert – zum Beispiel durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds –, hat das Vorstandsmitglied das Recht, den Dienstvertrag innerhalb von 12 Monaten nach dem Kontrollwechsel zu kündigen. Bei Ausübung dieses Kündigungsrechts oder bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses auf Veranlassung der Gesellschaft innerhalb von 12 Monaten infolge des Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe des Zweieinhalbfachen der jährlichen Festvergütung. Die Höhe dieser Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen ist auf die verbleibende Vergütung bis zum Ablauf des Dienstvertrags begrenzt und unterliegt dem Abfindungs-Cap.

Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit bzw. der Änderung des Dienstsitzes

Bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands können Ausgleichszahlungen für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen erfolgen, die durch den Wechsel zu Covestro verfallen. Solche Zahlungen sind in ihrer Höhe auf die beim Vorarbeitgeber fälligen Auszahlungsbeträge begrenzt und beinhalten eine Rückforderungsklausel für den Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung.

Soweit durch die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder durch die Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft ein Wohnsitzwechsel erforderlich ist, werden Umzugskostenerstattungen bis zur Höhe eines individualvertraglich festzulegenden, angemessenen Maximalbetrags gewährt.

Mandatsbezüge

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Festvergütung angerechnet.

Konzernexterne Aufsichtsratsmandate können nur nach vorheriger Genehmigung durch den Aufsichtsrat übernommen werden. Bei der Übernahme externer Mandate entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit die Tätigkeit im Interesse des Unternehmens oder des Vorstandsmitglieds liegt.

Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält Versicherungen gegen Unfälle (einschließlich Invaliditäts- und Todesfallschutz) und für Reisegepäck, die als Gruppenversicherungen ausgestaltet sind, sowie eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder des Covestro-Konzerns (D&O-Versicherung). Für die Mitglieder des Vorstands ist entsprechend den derzeitigen Anforderungen des Aktiengesetzes ein Selbstbehalt in Höhe von 10 % je Schadensfall vorgesehen, innerhalb eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Mitglieder des Vorstands erhalten von der Gesellschaft keine Kredite und Vorschüsse.