

# System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der Covestro AG hat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 19. April 2023 gebilligt worden war, mit Wirkung zum 1. Januar 2025 adjustiert.

Die kurzfristige variable Vergütung wurde um eine Jahreskomponente ergänzt, die die dynamischen Marktbedingungen berücksichtigt. Auf diese Weise soll die jahresbezogene Zielerreichung stärker honoriert werden, während gleichzeitig die mittelfristige Unternehmensziele im Blick behalten werden.

Vor dem Hintergrund des freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots, das die XRG P.J.S.C. (XRG, vormals ADNOC) unterbreitet hat und das von den Aktionärinnen und Aktionären mit einer Quote von insgesamt 81,77 % angenommen wurde, erscheinen der Aktienkurs und damit auch der Total Shareholder Return sowie die Outperformance nicht mehr als geeignete Kennzahlen für die langfristige variable Vergütung. Daher wird ab 2025 der aktienbasierte Anteil des LTI-Programms durch den „Covestro Value Added“ als Kennzahl ersetzt. Die Nachhaltigkeitskomponente mit ihren derzeit drei Bestandteilen Treibhausgasemissionen, Teilnahmequote und Unfallrate als Kennzahlen bleibt unverändert erhalten.

Das wie beschrieben adjustierte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde am 17. April 2025 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 93,09 % 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 überprüfbares 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 Vorstandsdienstverträge 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 2025

## Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	Strategische Zielsetzung
Jährliche Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird.</li> <li>In der Regel jährliche Anpassung gemäß Entwicklung Verbraucherpreis-Index Deutschland</li> </ul>	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"> <li>Fahrbereitschaftsdienst</li> <li>Sicherheitsleistungen</li> <li>Ggf. Zahlungen bei Dienstantritt (Übernahme entfallener variabler Vergütung beim vorherigen Arbeitgeber; Kostenerstattung für Umzüge)</li> </ul>	Diese Leistungen sollen im Wesentlichen die Arbeitsfähigkeit der Vorstandsmitglieder sicherstellen.
Kurzfristige variable Vergütung: Covestro PSP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielwert: derzeit 100 % der jeweiligen Festvergütung</li> <li>Zu 50 % gewichtete mittelfristige Komponente mit folgenden Kennzahlen (jeweils zu 1/4 gewichtet): <ul style="list-style-type: none"> <li>Wachstum (EBITDA)</li> <li>Liquidität (FOCF)</li> <li>Rentabilität (ROCE über WACC)</li> <li>Nachhaltigkeit (Treibhausgasemissionen Scope 1 und Scope 2)</li> </ul> </li> <li>Zu 50 % gewichtete Jahreskomponente, basierend auf EBITDA-Ziel des Geschäftsjahrs</li> <li>Auszahlung: nach einem Jahr zwischen 0 und 225 % des Zielwertes</li> <li>Ggf. Anpassung bei unvorhergesehenen Ereignissen</li> </ul>	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 vollständige Ausrichtung auf die Kreislaufwirtschaft.
Langfristige variable Vergütung: „Prisma“	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielwert: derzeit 130 % der jeweiligen Festvergütung</li> <li>Kennzahlen (additiv verknüpft; derzeitige Gewichtung in Klammern): <ul style="list-style-type: none"> <li>„Covestro Value Added“ (70 %)</li> <li>CO<sub>2</sub>-Faktor (10 %): Reduktion der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 1 &amp; Scope 2)</li> <li>Teilnahme-Faktor (10 %) Aggregierte Teilnahmequote aller Beschäftigten weltweit an der Mitarbeitendenbefragung</li> <li>RIR-Faktor (10 %) weltweite Unfallrate</li> </ul> </li> <li>Auszahlung: nach vier Jahren zwischen 0 und 250 % des Zielwertes</li> <li>Ggf. Anpassung bei unvorhergesehenen Ereignissen</li> </ul>	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"> <li>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.</li> </ul>	Begrenzung gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex; Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen.
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung, innerhalb von drei Jahren ab Erstbestellung 100 % der jährlichen Festvergütung in Covestro-Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.</li> </ul>	Kopplung eines Teils des persönlichen Vermögens der Vorstände an die Wertentwicklung des Unternehmens.
Malus- und Clawback-Klausel	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> </ul>	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"> <li>Beitragsorientierte Direktzusage</li> <li>Covestro-Betrag i.H.v. bis zu 36 % der jeweiligen Festvergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)</li> <li>Eigenbeitrag des Vorstandsmitglieds: max. 10 % oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze</li> <li>Stattdessen Gewährung eines Versorgungsentgelts für künftige Vorstandsmitglieder möglich</li> </ul>	Bereitstellung von Beiträgen für eine adäquate Altersversorgung.
Vertragsbeendigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Ausgenommen: Kündigungen aus wichtigem Grund</li> <li>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von maximal zwei Jahren</li> </ul>	Vermeidung von unangemessen hohen Zahlungen.

## 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 225 % und für die langfristige 250 % 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 ausgezahlt.

### Sachbezüge und sonstige Leistungen

Sachbezüge und sonstige Leistungen umfassen im Wesentlichen eine Mobilitätspauschale (für vor 2023 berufene 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 Vergütungsprogramm „Prisma“, das im Jahr 2021 um eine Nachhaltigkeitskomponente ergänzt wurde. Prisma ist seit dem Jahr 2025 nicht mehr an die Wertentwicklung der Covestro-Aktie, sondern an die Wertschöpfung des Covestro-Konzerns gekoppelt.

### Kurzfristige variable Vergütung

Für die kurzfristige variable Vergütung findet weiterhin das konzernweit gültige Vergütungsprogramm „Covestro Profit Sharing Plan“ (Covestro PSP) Anwendung. Dieses 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. Um auf das in den letzten Jahren außerordentlich volatile Marktumfeld besser reagieren zu können, wurde das Bonussystem um eine jährliche Komponente erweitert. Diese wird, ebenso wie die bisherige mittelfristige Zielsetzung, zu 50 % gewichtet.

Als finanzielle Leistungskriterien für die mittelfristige Komponente werden die Bereiche Wachstum, Liquidität und Rentabilität beibehalten, 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 Auszahlung aus der mittelfristigen Komponente 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 aus der mittelfristigen Komponente 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 im Dezember 2024 für einen mehrjährigen Zeitraum – für die Jahre 2025 bis 2027 – 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 Auszahlung aus der mittelfristigen Komponente wird als arithmetisches Mittel aus den einzelnen Auszahlungen aller vier Kennzahlen berechnet, ist dabei jedoch auf 250 % begrenzt.

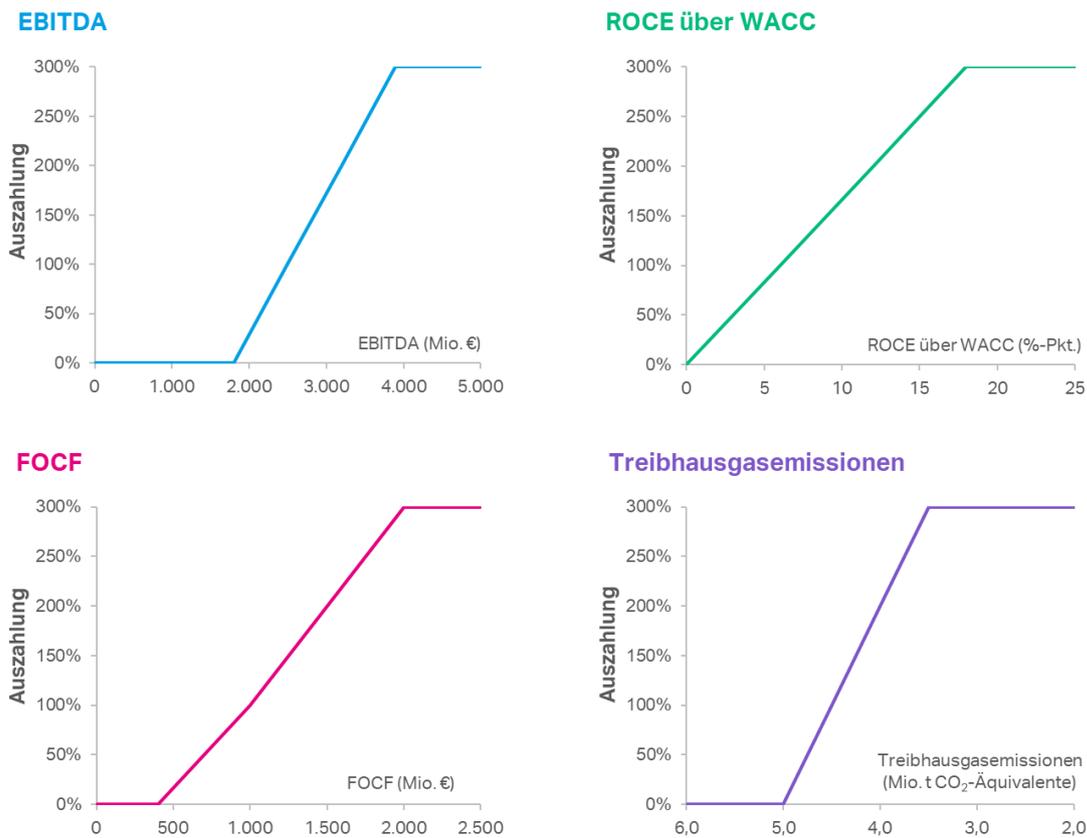
Neben dem Free Operating Cash Flow (FOCF) und dem Return on Capital Employed über Weighted Average Cost of Capital (ROCE über WACC) wird seit dem Geschäftsjahr 2022 das EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) verwendet, das die Wertschöpfung unter Berücksichtigung von 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 2025 bis 2027 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. Wenn der ROCE unterhalb des WACC liegt, d.h. die Kennzahl ROCE über WACC für das Geschäftsjahr negativ ist, entfällt die Auszahlung aus der mittelfristigen Komponente vollständig, unabhängig vom erreichten Wert für die anderen Kennzahlen.

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. Daher wurde für die Jahre 2025 bis 2027 ein Maximalwert für Treibhausgasemissionen (CO<sub>2</sub>-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. Wir setzen uns das Ziel, sie auf 4,5 Mio. Tonnen pro Jahr zu senken. Bei diesem Wert erreicht die Auszahlung 100 %.

#### Kennzahlen für die mittelfristige Komponente des Covestro PSP für die Jahre 2025 – 2027

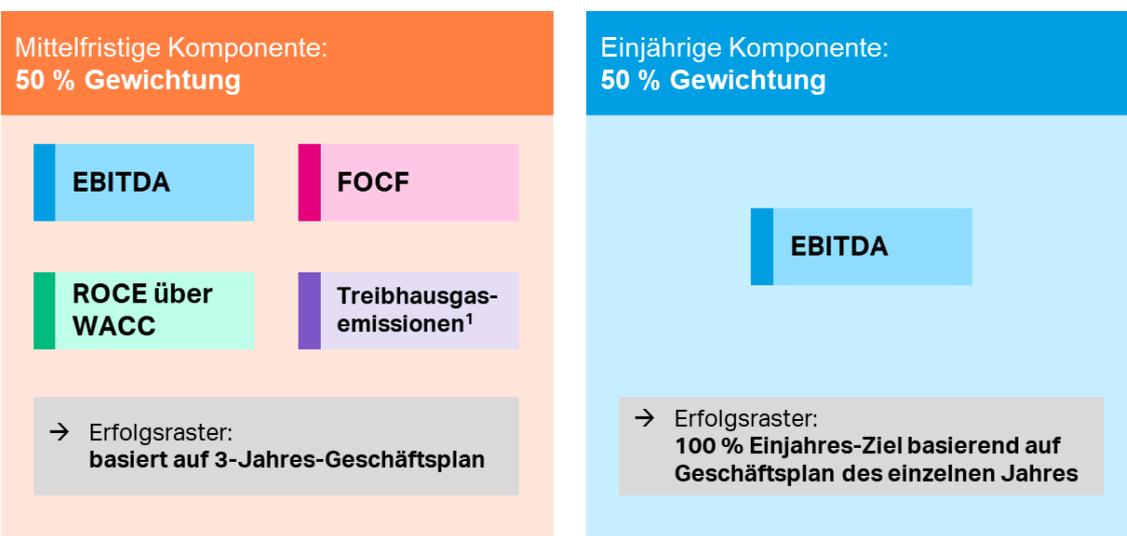
	„Wachstum“ – EBITDA	„Liquidität“ – FOCF	„Rentabilität“ – ROCE über WACC	„Nachhaltigkeit“ – Treibhausgasemissionen (Scope 1 & 2)
Schwellenwert (0 %)	1.800 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 400 Mio. €	0 %-Punkte	5,0 Mio. t
100 % Auszahlung	2.500 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 1.000 Mio. €	6 %-Punkte	4,5 Mio. t
Begrenzungswert (300 %)	3.900 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 2.000 Mio. €	18 %-Punkte	4,0 Mio. t

## Auszahlung in Abhängigkeit von Wachstum, Liquidität, Rentabilität und Nachhaltigkeit



Die neu eingeführte einjährige Komponente, die ebenfalls mit 50 % Gewichtung in die Gesamtauszahlung einfließt, ist allein am EBITDA-Ziel des jeweiligen Geschäftsjahrs ausgerichtet. Hierdurch hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit geschaffen, besser auf kurzfristige Veränderungen der Marktbedingungen reagieren zu können. Die Werte für den Schwellenwert, die 100 %-ige Auszahlung und deren Begrenzungswert werden jährlich festgelegt, basierend auf dem Geschäftsplan des Folgejahrs (zum Zeitpunkt der letzten Geschäftsjahresprognose), d.h. den aktuellen Marktbedingungen und Geschäftsaussichten angepasst.

## Covestro PSP 2025 – 2027



<sup>1</sup> Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) der umweltrelevanten Standorte, gemessen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten

Die Auszahlung aus der einjährigen Komponente ist auf 200 % des Zielwerts begrenzt. In Kombination mit der auf 250 % begrenzten mittelfristigen Komponente ergibt sich hierdurch ein Höchstwert für die Gesamtauszahlung aus dem Covestro PSP von 225 %, wodurch die Maximalauszahlung dem 2,25-Fachen der jährlichen Festvergütung der Vorstandsmitglieder entspricht.

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 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) basiert seit dem Jahr 2025 auf dem „Covestro Value Added“ als finanzielle Kennzahl und einer Nachhaltigkeitskomponente. Die bisherige Kopplung an die absolute und relative Entwicklung der Covestro-Aktie einschließlich der Dividende erschien wegen des freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots, das die XRG P.J.S.C. (XRG, vormals ADNOC) unterbreitet hat und das von den Aktionärinnen und Aktionären mit einer Quote von insgesamt 81,77 % angenommen wurde, nicht mehr geeignet.

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.

Der „Covestro Value Added“ (CVA) ist eine finanzielle Leistungskennzahl, die auf dem Economic Value Added (EVA) basiert. Sie misst, ob das Unternehmen eine Rendite erzielt, die über den Kapitalkosten liegt. Die Berechnung erfolgt, indem vom EBIT die Steuern abgezogen werden, um den operativen Gewinn nach Steuern zu ermitteln. Anschließend wird die Kapitalkostenbelastung subtrahiert, die sich aus der Multiplikation des durchschnittlichen eingesetzten Kapitals (berechnet als Differenz zwischen kurzfristigen und langfristigen betrieblichen Vermögenswerten und den unverzinslichen Verbindlichkeiten) mit den gewichteten Kapitalkosten (WACC) ergibt.

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 den „Covestro Value Added“ und für Nachhaltigkeit und die relative Gewichtung dieser Kriterien zueinander fest.

Für die zu Beginn des Jahres 2025 aufgelegte Tranche (2025 – 2028) werden zur Ermittlung der Auszahlung vier Faktoren berechnet:

Der **CVA-Faktor**, der auf dem Ziel für den „Covestro Value Added“ basiert. Damit wird sichergestellt, dass die langfristige Vergütung mit der Wertschöpfung des Konzerns verknüpft ist und somit den Interessen der Aktionäre dient.

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. Der CO<sub>2</sub>-Faktor basiert daher auf einem Einsparungsziel für Treibhausgasemissionen (CO<sub>2</sub>-Äquivalente) der Emissionsstufen Scope 1 und Scope 2, bezogen auf das Basisjahr 2020. Die definierten Einsparungsziele betrachtet der Aufsichtsrat als erheblich im Vergleich zu den tatsächlichen Treibhausgasemissionen in diesen Emissionsstufen.

Als Kennzahl für den **Teilnahme-Faktor** wird die aggregierte Teilnahmequote aller Beschäftigten weltweit aus den Befragungsrunden der Mitarbeitendenbefragung verwendet, die während des letzten Kalenderjahres der Performance-Periode stattfinden. Durch diese Erweiterung der Nachhaltigkeitskomponente auf den Bereich „Soziales“ soll für die Führungskräfte, die für das langfristige Vergütungsprogramm berechtigt sind, ein Anreiz geschaffen werden, die Mitarbeitendenbefragung zum regelmäßigen Gegenstand ihrer Führungstätigkeit zu machen und den Mitarbeitenden zu verdeutlichen, wie wichtig ihre Rückmeldungen und ihre Kritik für uns sind.

Um unsere ausgeprägte Sicherheitskultur weiter zu fördern, wird mit dem **RIR-Faktor** als weitere Kennzahl aus dem Bereich „Soziales“ die weltweite Unfallrate, die sogenannte *Recordable Incident Rate (RIR)*, als Bemessungsgrundlage herangezogen. Angestrebt wird hierbei eine Unfallrate von 0,27 im letzten Jahr der Performance-Periode, bezogen auf die Arbeitsstunden aller Beschäftigten und Kontraktoren-Beschäftigten des Covestro-Konzerns weltweit.

### Komponenten der „Prisma“-Tranche 2025 – 2028

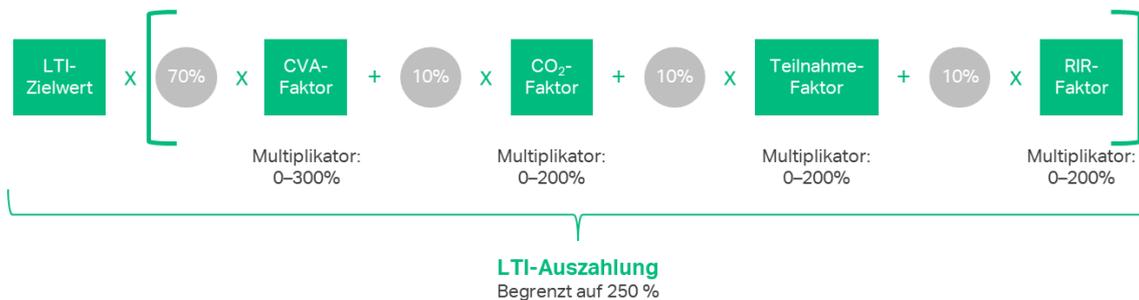
	CVA	Veränderung der jährlichen Treibhausgasemissionen (Scope 1 & 2) bis Ende 2028	Aggregierte Teilnahmequote	Unfallrate
Schwellenwert (0 %)	-440 Mio. €	-1.300 kt	77 %	0,54
100 % Erreichung	110 Mio. €	-1,850 kt	82 %	0,27
Begrenzungswert (200 %) <sup>1</sup>	550 Mio. €	-2.400 kt	87 %	0
Begrenzungswert (300 %) <sup>2</sup>	990 Mio. €	-	-	-

<sup>1</sup> Die Auszahlungen aus dem CO<sub>2</sub>-Faktor, dem Teilnahme-Faktor und dem RIR-Faktor sind auf maximal 200 % begrenzt.

<sup>2</sup> Die Auszahlung aus dem CVA-Faktor ist auf maximal 300 % begrenzt.

Um die Gesamtausschüttung für die mit dem Geschäftsjahr 2025 beginnende Tranche zu errechnen, wird der LTI-Zielbetrag mit der Summe aus dem zu 70 % gewichteten CVA-Faktor und den drei zu jeweils 10 % gewichteten Nachhaltigkeits-Faktoren multipliziert. Die Gesamtausschüttung ist hierbei auf maximal 250 % des Zielbetrags begrenzt. Damit entspricht die Maximalauszahlung 325 % der jährlichen Festvergütung.

### Komponenten der langfristigen variablen Vergütung



Analog zu der für die kurzfristige variable Vergütung bereits existierende Möglichkeit zur Anpassung, um auf unvorhersehbare und nicht planbare Entwicklungen reagieren zu können, besteht eine solche Möglichkeit auch für die langfristige variable Vergütung. 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 Gesamtzieelerreichung 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 Gewichtung der Faktoren anpassen und die Nachhaltigkeitskomponente um weitere Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) ergänzen oder die bestehenden durch andere Kriterien ersetzen.

### 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 Versorgungsfalles höhere Zinsen erwirtschaftet werden, so werden diese dem Versorgungskonto bei Eintritt des Versorgungsfalles 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 bislang 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 Vorstandstätigkeit 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.

Im Zusammenhang mit dem Übernahmeangebot der XRG P.J.S.C. hat der Aufsichtsrat beschlossen, die bislang vorgesehenen Erwerbs- und Haltepflichten der Vorstandsmitglieder aufzuheben, sofern die beabsichtigte Übernahme der Gesellschaft durch XRG abgeschlossen wird.

### 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 –, haben die vor 2025 berufenen Vorstandsmitglieder 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.

Für künftige Berufungen in den Vorstand ist eine diesbezügliche Klausel nicht mehr vorgesehen und wurde bereits im Dienstvertrag von Frau Monique Buch, die zum 1. Juni 2025 in den Vorstand berufen wurde, nicht mehr verankert.

### 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.