

Vergütungsbericht

243 Vergütungsbericht

266 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vergütungsbericht

Die Grundlagen der Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Covestro AG sowie die Höhe individueller Vergütungen werden im Vergütungsbericht erläutert. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022. Informationen hierzu sind auf der Covestro-Website veröffentlicht. Darüber hinaus orientiert sich der Bericht inhaltlich und im Aufbau am Vergütungsbericht für das Jahr 2023, der von der Hauptversammlung am 17. April 2024 mit einer Mehrheit von 92,54% gebilligt wurde.

→ Weitere Informationen zu der Beschreibung des Vergütungssystems, dem Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts und dem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems unter: www.covestro.com/de/company/management/corporate-governance

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde am 19. April 2023 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 91,73% gebilligt und ist auf der Website des Unternehmens zugänglich.

→ Für weitere Informationen siehe: www.covestro.com/de/company/management/corporate-governance

Vergütung des Vorstands

Nachfolgend wird über die Vergütung des Vorstands der Covestro AG für das Geschäftsjahr 2024 berichtet. Die Mitglieder des Vorstands der Covestro AG sind auch Mitglieder des Vorstands der Covestro Deutschland AG, die eine 100%ige Tochtergesellschaft der Covestro AG ist. Eine Vergütung für die Tätigkeit als Vorstand der Covestro Deutschland AG wird nicht gewährt.

Leitsätze für die Vergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Covestro AG orientiert sich an der Unternehmensstrategie und soll zu einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts und einer verantwortungsvollen Unternehmensführung beitragen. Wir wollen die Attraktivität von Covestro im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte sicherstellen und zugleich den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben entsprechen. Die Vorstandsvergütung folgt den Grundprinzipien der Vergütungsstruktur des Covestro-Konzerns. Diese ist gemäß der Unternehmenskultur „Wir sind 1“ für alle Mitarbeitenden von Covestro einheitlich aufgebaut:

- Die variable Vergütung des Vorstands sowie aller teilnehmenden Mitarbeitenden basiert auf einem einheitlichen System und identischen Kriterien.
- Unterschiede gibt es nur bei den Prozentsätzen, bezogen auf die Festvergütung.

Die variable Vergütung basiert auf dem Unternehmenserfolg von Covestro, der anhand von finanziellen Kriterien und Nachhaltigkeitszielen sowie der Aktienperformance gemessen wird:

- Die Systematik sowie die Kriterien der **kurzfristigen variablen Vergütung** orientieren sich stark an der jahresbezogenen Performance von Covestro.
- Die Systematik sowie die Kriterien sind für einen Dreijahreszeitraum verbindlich vereinbart. Das kurzfristige Vergütungsprogramm „Covestro Profit Sharing Plan“ (Covestro PSP) ist ein Bonussystem und orientiert sich an der mittleren erwarteten Performance-Entwicklung des Unternehmens. Bei der Zielsetzung für den Covestro PSP wird angestrebt, dass über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren ein gemittelter Zielerreichungsgrad von 100% erzielt werden kann.
- In sehr erfolgreichen Jahren werden hohe Ausschüttungsprozentsätze erreicht (wie bspw. 239,5% für das Jahr 2021), in herausfordernden Jahren sind sie hingegen deutlich niedriger oder es kommt gar keine kurzfristige variable Vergütung zur Auszahlung (wie z. B. für das Jahr 2022).

- Das aktienbasierte Vergütungsprogramm „Prisma“ für die langfristige variable Vergütung bemisst sich an der absoluten Kursentwicklung der Aktie der Covestro AG, einschließlich der Dividenden, sowie der relativen Entwicklung gegenüber dem Branchenindex STOXX Europe 600 Chemicals* und enthält zudem eine Nachhaltigkeitskomponente.

Die Ermittlung der variablen Vergütung ist einfach und transparent und basiert auf objektivierten Kriterien:

- Die Relation zwischen Zielerreichung und Auszahlung ist für die verwendeten Kriterien festgelegt und im Vergütungsbericht dokumentiert.
- Die Berechnung der Auszahlung basiert auf finanziellen Kriterien und Nachhaltigkeitszielen, die auch im Lagebericht der Gesellschaft enthalten sind, und wird ebenfalls im Vergütungsbericht dokumentiert.

Vergütungssystem und -struktur im Überblick

	In % der Ziel-Direktvergütung ¹ (Angaben in % gerundet)	Zielvergütung in Tsd. €	Modifikatoren / Zielvergütung	Weitere Komponenten
~ 30 % fix	~ 30 % Festvergütung ²	VV: 1.296 OVM: 653 – 850	Fix	Sachbezüge und sonstige Leistungen
~ 70 % variabel	~ 30 % Covestro PSP	VV: 1.296 OVM: 653 – 850	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">EBITDA 0 – 300 %</div> <div style="text-align: center;">+</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">ROCE über WACC 0 – 300 %</div> <div style="text-align: center;">+</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">FOCF 0 – 300 %</div> <div style="text-align: center;">+</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">ESG-Kriterien 0 – 300 %</div> </div> <p style="text-align: center;">↓ Gesamt-Cap: 250 %</p>	Malus (100 %) Clawback (bis zu 3 Jahre)
	~ 40 % „Prisma“	VV: 1.685 OVM: 849 – 1.105	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">„Prisma“-Zielwert</div> <div style="text-align: center;">×</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">Total-Shareholder- Return-Faktor</div> <div style="text-align: center;">×</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">ESG-Kriterien 30 %</div> <div style="text-align: center;">+</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">Outperformance- Faktor 70 %</div> </div> <p style="text-align: center;">↓ Gesamt-Cap: 200 %</p>	
	100 % ¹	VV: 4.277 OVM: 2.155 – 2.805	Abfindungs-Cap: 2 Jahresvergütungen	Share Ownership Guidelines: 100 % der Festvergütung innerhalb von 3 Jahren (VV & OVM)
	Betriebliche Altersversorgung ⁴	VV: 403 OVM: 205 – 276	Beitragsbezogene Versorgungszusage bzw. beitragsorientierte Direktzusage: 8 – 10 % der Ziel-Direktvergütung ¹	
	Ziel-Gesamt- vergütung ⁵	VV: 4.680 OVM: 2.360 – 3.081	Obergrenze (inkl. Sachbezüge, sonstige Leistungen und Versorgungsaufwand): 9.000 Tsd. € (VV); 5.500 Tsd. € (OVM)	

¹ Festvergütung zuzüglich variabler Zielwerte
² Ohne Sachbezüge und sonstige Leistungen
³ Vorstandsvorsitz (VV), Ordentliches Vorstandsmitglied (OVM)
⁴ Erwarteter Dienstzeitaufwand nach IFRS
⁵ Festvergütung zuzüglich variabler Zielwerte und betrieblicher Altersversorgung

* STOXX Europe 600 Chemicals: Sektorindex des Indexemittenten STOXX; der STOXX Europe 600 umfasst 600 Unternehmen aus Europa

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Festsetzung der Zielvergütung

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.

Zum 1. Januar 2024 wurde die Festvergütung der Vorstandsmitglieder nicht erhöht. Bei seiner diesbezüglichen Entscheidung hat sich der Aufsichtsrat daran orientiert, dass im Jahr 2024 für die Gehaltsrunde der außertariflichen Mitarbeitenden in Deutschland sowie der diesen Vertragsstufen entsprechenden Mitarbeitenden weltweit kein Budget zur Verfügung gestellt wurde. Auf Basis des geltenden Vergütungssystems ergeben sich die nachfolgend dargestellten Werte für die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Ziel-Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder¹

	Dr. Markus Steilemann (Vorsitzender)				Christian Baier ⁴ (Finanzen) seit 01.10.2023				Dr. Thorsten Dreier ⁴ (Technologie und Arbeitsdirektor) seit 01.07.2023				Sucheta Govil (Vertrieb und Marketing)			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	1.296	27,8	1.296	27,5	850	25,9	850	25,9	653	25,5	653	25,5	653	27,3	653	27,3
Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	30	0,6	30	0,6	200	6,1	200	6,1	200	7,8	200	7,8	30	1,3	30	1,3
Summe	1.326	28,5	1.326	28,2	1.050	32,0	1.050	32,0	853	33,3	853	33,3	683	28,6	683	28,6
Kurzfristige variable Vergütung																
für das Jahr 2023	1.296	27,8			850	25,9			653	25,5			653	27,3		
für das Jahr 2024			1.296	27,5			850	25,9			653	25,5			653	27,3
Langfristige variable Vergütung																
„Prisma“-Tranche 2023–2026	1.685	36,2			1.105	33,7			849	33,2			849	35,5		
„Prisma“-Tranche 2024–2027			1.685	35,8	–		1.105	33,7	–		849	33,2			849	35,5
Versorgungsaufwand ³	352	7,6	403	8,6	277	8,4	276	8,4	206	8,0	205	8,0	206	8,6	205	8,6
Ziel-Gesamtvergütung	4.659	100,0	4.710	100,0	3.282	100,0	3.281	100,0	2.561	100,0	2.560	100,0	2.391	100,0	2.390	100,0

¹ Aufgrund von kaufmännischen Rundungen lassen sich die Prozentwerte möglicherweise nicht überall zu exakt 100% aufaddieren.

² Enthalten sind die jährliche Mobilitätspauschale i.H.v. 24 Tsd. €, sofern sie vertraglich noch zugesagt ist, sowie üblicherweise zu erwartende Kosten (bspw. für die Installation von Sicherheitseinrichtungen, sofern noch nicht erfolgt, bzw. für die Wartung und Reparaturen bereits installierter Ausrüstung).

³ Erwarteter Dienstzeitaufwand (Arbeitgeberanteil) gemäß IFRS

⁴ Zwecks besserer Vergleichbarkeit wurden die Vergütungskomponenten für die im Jahr 2023 nicht ganzjährig amtierenden Vorstandsmitglieder auf ein volles Jahr hochgerechnet.

Ziel-Gesamtvergütung der unterjährig ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder¹

	Dr. Klaus Schäfer ⁴ bis zum 30.06.2023				Dr. Thomas Toepfer ⁴ bis zum 31.08.2023			
	2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	653	27,5	–	–	792	27,3	–	–
Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	30	1,3	–	–	30	1,0	–	–
Summe	683	28,7	–	–	822	28,3	–	–
Kurzfristige variable Vergütung								
für das Jahr 2023	653	27,5			792	27,3		
für das Jahr 2024			–	–			–	–
Langfristige variable Vergütung								
„Prisma“-Tranche 2023–2026	849	35,7			1.030	35,5		
„Prisma“-Tranche 2024–2027			–	–			–	–
Versorgungsaufwand ³	192	8,1	–	–	257	8,9	–	–
Ziel-Gesamtvergütung	2.377	100,0	–	–	2.901	100,0	–	–

¹ Aufgrund von kaufmännischen Rundungen lassen sich die Prozentwerte möglicherweise nicht überall zu exakt 100% aufaddieren.

² Enthalten sind die jährliche Mobilitätspauschale i. H. v. 24 Tsd. € sowie üblicherweise zu erwartende Kosten (bspw. für die Wartung und Reparaturen installierter Sicherheitseinrichtungen)

³ Erwarteter Dienstzeitaufwand (Arbeitgeberanteil) gemäß IFRS

⁴ Zwecks besserer Vergleichbarkeit wurden die Vergütungskomponenten für die im Jahr 2023 nicht ganzjährig amtierenden Vorstandsmitglieder auf ein volles Jahr hochgerechnet.

Maximalvergütung

Gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG hat der Aufsichtsrat erstmals für das Geschäftsjahr 2021 eine maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Bei der Definition des absoluten Eurowerts für die maximal mögliche Auszahlung werden die Festvergütung, Sachbezüge und sonstige Leistungen (z. B. Mobilitätspauschale, Zuschüsse zu Sicherheitseinrichtungen), die in ihrer Höhe begrenzten variablen Vergütungskomponenten sowie der Versorgungsaufwand berücksichtigt. Demnach beträgt die maximale Gesamtvergütung für ein volles Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden 9,0 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 5,5 Mio. €.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann erstmals für das Berichtsjahr 2024 überprüft werden, in dem die Vorstandmitglieder eine Auszahlung aus der Tranche 2021–2024 der langfristigen variablen Vergütung „Prisma“ erhalten. Diese Prüfung ist im Abschnitt „Einhaltung der Maximalvergütung“ dargestellt.

Überprüfung der Angemessenheit

Zur Sicherstellung der horizontalen Angemessenheit hat der Aufsichtsrat ein Gutachten bei einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen in Auftrag gegeben. Da Covestro auf Basis relevanter Größenkennzahlen (Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung) im unteren Quartil der DAX-Unternehmen positioniert ist und vor der Aufnahme in den DAX im Jahr 2018 im MDAX vertreten war, wurde als Vergleichsmarkt die Gesamtgruppe der DAX- und MDAX-Unternehmen herangezogen. Aufgrund eingeschränkter Vergleichbarkeit wurden Banken und Versicherungen allerdings ausgeschlossen. Auf Basis dieser drei gleichgewichteten Größenkennzahlen ergab sich eine Positionierung von Covestro auf Rang 38 (von 84) bzw. am 55. Perzentil dieser Gruppe. Unter Berücksichtigung dieser Positionierung wurden die folgenden Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder mit den jeweils entsprechenden Marktwerten (Vergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleichsmarkt) verglichen:

- Festvergütung
- Ziel-Barvergütung = Festvergütung + Zielwert für die kurzfristige variable Vergütung
- Ziel-Direktvergütung = Ziel-Barvergütung + Zielwert für die langfristige variable Vergütung
- Ziel-Gesamtvergütung = Ziel-Direktvergütung + Altersversorgung

Die Kosten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) wurden über eine „bAV-Prämie“ bewertet, die nach versicherungsmathematischen Methoden ermittelt wurde. Diese Prämie gibt an, was an einen externen Versorgungsträger zu zahlen wäre, um die Versorgungsleistungen einzukaufen. Die Höhe der Prämie und somit die Kosten können bei Anwendung gleicher Rechenparameter mit der Höhe der Altersversorgung der Vorstandsmitglieder anderer Unternehmen verglichen werden.

Auf Basis des erstellten Gutachtens konnten die Ziel- und Maximalvergütungen des Vorstands insgesamt als angemessen im Sinne des Aktiengesetzes beurteilt werden.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat die interne Vergütungsstruktur geprüft und zu diesem Zweck die Festvergütung, die Ziel-Barvergütung und die Ziel-Direktvergütung der Vorstandsmitglieder mit den entsprechenden Vergütungselementen des Executive Leadership Team (Führungskräfte in den beiden höchsten Vertragsstufen unterhalb des Vorstands) und der Gesamtbelegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende einschließlich des Executive Leadership Team) von Covestro in Deutschland verglichen. Anhand dieses Vergleichs, der für die Jahre 2015 bis 2024 vorgenommen wurde, wurde auch die interne Vergütungsstruktur als angemessen beurteilt. Daraus folgend wurden keine Anpassungen der Struktur oder der Höhe der Vergütung vorgenommen.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Im Folgenden wird die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 dargestellt.

Erfolgsunabhängige Komponenten

Festvergütung, Sachbezüge und sonstige Leistungen

Die zu Beginn des Geschäftsjahres ausgebliebene Anpassung der Festvergütung wurde vorstehend unter „Festsetzung der Zielvergütung“ erläutert. Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen umfassen die Wartung und Reparaturen installierter Sicherheitseinrichtungen, einen Fahrbereitschaftsdienst und für vor 2023 berufene Vorstandsmitglieder eine Mobilitätspauschale. Sucheta Govil hat zudem Kosten für die Erstellung ihrer Steuererklärung durch ein externes Beratungsunternehmen erstattet bekommen. Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen werden mit ihren Kosten oder in Höhe ihres geldwerten Vorteils berücksichtigt.

Betriebliche Altersversorgung

Dr. Markus Steilemann erhält nach dem Ausscheiden aus dem Covestro-Konzern lebenslange Pensionsleistungen, jedoch nicht vor Erreichen des 62. Lebensjahres. Die Auszahlung erfolgt als monatliche Rente. Die Regelungen der Hinterbliebenenversorgung sehen im Wesentlichen ein Witwen-/Witwergeld in Höhe von 60% sowie ein Waisengeld für jedes Kind in Höhe von 12% des jeweiligen Pensionsanspruchs vor.

Der jährliche Pensionsanspruch beruht auf einer beitragsbezogenen Versorgungszusage. Seit dem 1. September 2015 stellt Covestro einen fiktiven Versorgungsaufwand in Höhe von 33% der jeweiligen Festvergütung oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung. Dieser Prozentsatz setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag von 6% und einem zusätzlichen

Betrag in Höhe des 3-Fachen des gewählten Eigenbeitrags des Vorstandsmitglieds. Dieser Eigenbeitrag ist auf maximal 9% begrenzt, sodass der korrespondierende Unternehmensbeitrag (sog. „Matching Contribution“) höchstens 27% betragen kann. Der gesamte jährliche Beitragsaufwand wird nach der Verrentungstabelle eines Versicherungstarifs der Rheinischen Pensionskasse VVaG, Leverkusen, in einen Rentenbaustein umgewandelt. Der jährliche Pensionsanspruch bei Pensionierung ergibt sich aus der Summe der angesammelten Rentenbausteine einschließlich einer Überschussbeteiligung, sofern vorhanden.

Der tatsächliche Pensionsanspruch kann vorab nicht exakt ermittelt werden. Er hängt von der persönlichen Gehaltsentwicklung, der Anzahl der Dienstjahre im Vorstand sowie der erzielten Rendite der Rheinischen Pensionskasse VVaG ab. Zur Deckung von Pensionszusagen in Deutschland, die aus Direktzusagen resultieren, werden Vermögenswerte in einer Pensionstreuhand verwaltet. Dies führt zu einem zusätzlichen Insolvenzschutz der betreffenden Pensionsansprüche der Vorstandsmitglieder in Deutschland. Zukünftige Pensionsleistungen werden grundsätzlich mit mindestens 1% p.a. angepasst. Darüber hinaus erfolgt je nach Versorgungszusage eine weitere Anpassung, sofern die Höhe der Überschussbeteiligung der Rheinischen Pensionskasse VVaG oder der Verbraucherpreisindex 1% p.a. übersteigt.

Den übrigen Vorstandsmitgliedern wird ihre betriebliche Altersversorgung als beitragsorientierte Direktzusage gewährt. Covestro und die Vorstandsmitglieder stellen 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 Contribution“-Betrag von bis zu 30%, dem 3-Fachen des Eigenbeitrags der Vorstandsmitglieder in Höhe von bis zu 10%, zur Verfügung. Das eingezahlte Kapital wird von Covestro am Kapitalmarkt gemäß einem altersabhängigen „Lifecycle“-Modell angelegt. Die eingezahlten Beiträge sind garantiert. Beim Ausscheiden aus dem Vorstand, nicht jedoch vor Vollendung des 62. Lebensjahres, wird das angesammelte Kapital, in der Regel als Einmalzahlung, an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Sucheta Govil hat ihre betriebliche Altersversorgung zum 1. April 2021 auf dieses im Jahr 2021 neu eingeführte Modell umgestellt. Für den Zeitraum von ihrem Eintritt bei Covestro am 1. August 2019 bis zum 31. März 2021 galt für sie die zuvor beschriebene Versorgungsregelung, die für Dr. Markus Steilemann weiterhin Anwendung findet.

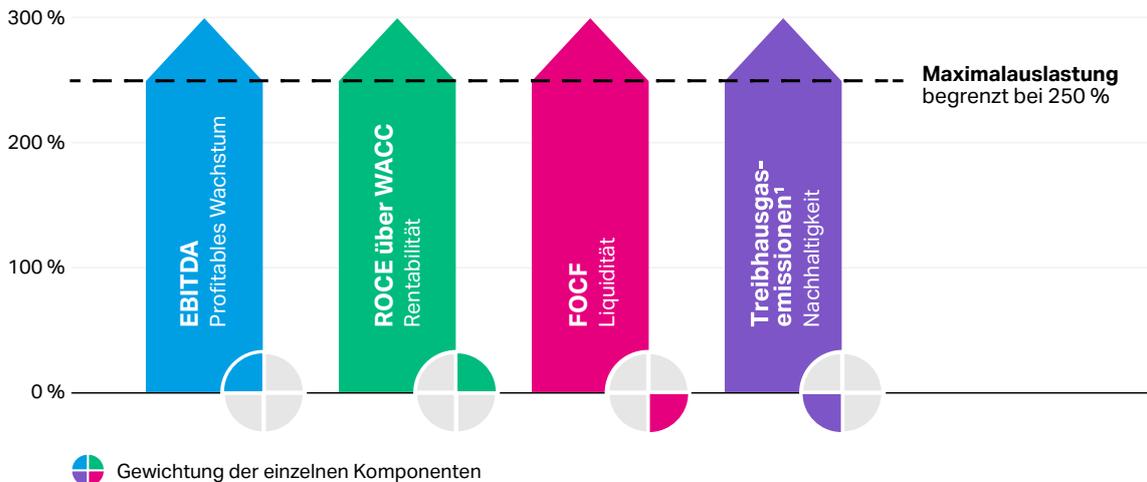
Kurzfristige variable Vergütung

Der Zielwert für die kurzfristige variable Vergütung beträgt derzeit 100% der jährlichen Festvergütung. Die Auszahlung erfolgt auf Basis der vier Kriterien profitables Wachstum, Liquidität, Rentabilität und Nachhaltigkeit, die im Rahmen des Steuerungssystems von Covestro zur Planung, Steuerung, Kontrolle und Berichterstattung der Geschäftsentwicklung verwendet werden. Hierüber ist die kurzfristige variable Vergütung direkt mit dem Unternehmenserfolg des Covestro-Konzerns verbunden.

Die genannten Leistungskriterien finden Anwendung im konzernweit gültigen kurzfristigen Vergütungsprogramm „Covestro Profit Sharing Plan“ (Covestro PSP). 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. Hierbei werden die vier Komponenten gleichgewichtet einbezogen: profitables Wachstum, gemessen am EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization), Liquidität, gemessen am Free Operating Cash Flow (FOCF), Rentabilität, gemessen am Return on Capital Employed (ROCE) über Weighted Average Cost of Capital (WACC), und Nachhaltigkeit, gemessen an ausgewählten Kriterien betreffend Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance, ESG). Seit dem Jahr 2022 sind für die Nachhaltigkeitskomponente die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente) der Emissionsstufen Scope 1 und 2 der wesentlichen Standorte maßgeblich.

→ Erläuterungen zur Definition und Ermittlung dieser Kennzahlen sind im zusammengefassten Lagebericht unter „Steuerungskennzahlen“ zu finden.

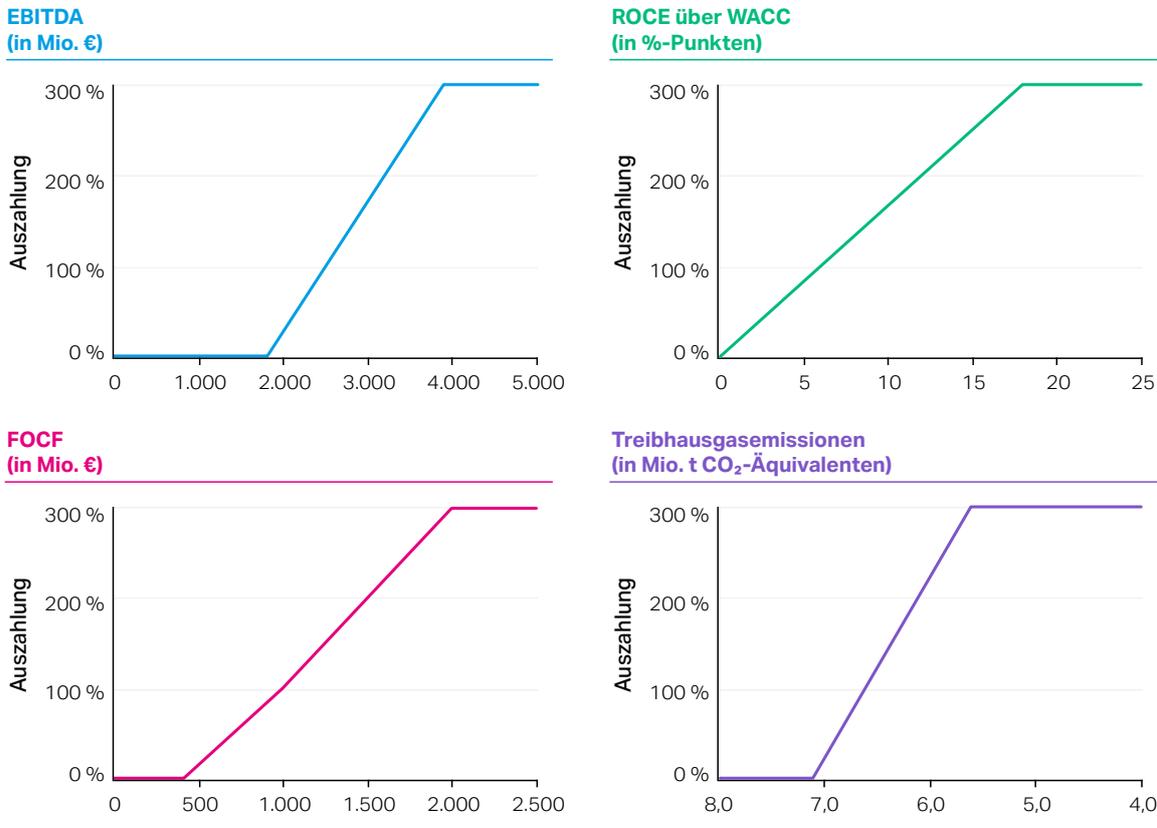
Komponenten der kurzfristigen variablen Vergütung



¹ Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) der wesentlichen Standorte, gemessen in CO₂-Äquivalenten

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2021 für einen mehrjährigen Zeitraum – für die Jahre 2022 bis 2024 – global gültige Werte für den Schwellenwert, die 100%ige Auszahlung und den Begrenzungswert für jede Kennzahl festgelegt. Zwischen diesen Werten wird die Auszahlung mittels linearer Interpolation ermittelt. Eine nachträgliche Anpassung ist ausgeschlossen.

Auszahlung in Abhängigkeit von profitablen Wachstum (EBITDA), Liquidität (FOCF), Rentabilität (ROCE über WACC) und Nachhaltigkeit (Treibhausgasemissionen)



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 entspricht. Mit dieser hohen Schwankungsbreite ist die kurzfristige variable Vergütung an den üblicherweise zyklischen Verlauf unseres Geschäfts gebunden und stellt sicher, dass erfolgreiche Jahre zu einer attraktiven Auszahlung führen, während sie in herausfordernden Jahren geringer wird oder sogar komplett entfallen kann.

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

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

Auf Basis der erreichten Werte für das Berichtsjahr 2024 hätte sich rechnerisch ein Auszahlungsprozentsatz von 75% ergeben, dessen Ermittlung in der nachfolgenden Tabelle dargestellt ist. Die Treibhausgasemissionen von 4,7 Mio. t CO₂-Äquivalenten wurden zum Teil durch eigene Maßnahmen (Optimierung der Produktionsprozesse, Energieeffizienzsteigerung, Strom aus erneuerbaren Quellen) erzielt, aus denen eine Reduktion von 0,9 Mio. t CO₂-Äquivalenten im Vergleich zu 2020 resultiert. Sonstige externe Effekte haben zu einem Anstieg der Emissionen von etwa 0,1 Mio. t CO₂-Äquivalenten geführt. Gegenüber den in der Klimastrategieplanung aus den Jahren 2020/2021 angenommenen Volumenwachstumsraten waren die tatsächlichen Produktionsvolumina auf ähnlichem Niveau. Dennoch konnten leicht geringere absolute CO₂-Emissionen erzielt werden.

Die Schwellenwerte der drei finanziellen Kennzahlen wurden verfehlt und somit auch die Kapitalkosten im Berichtsjahr nicht verdient (ROCE über WACC < 0). Der Aufsichtsrat hat erneut von seinem durch das letztgenannte Kriterium ausgelösten Ermessensspielraum Gebrauch gemacht, da eine Auszahlung von 75% der wirtschaftlichen Situation von Covestro nicht angemessen erschien, und die Auszahlung auf 40% reduziert. Dieser Wert wurde auf Beschluss des Vorstands auch für die Berechnung der Bonusauszahlung für die Mitarbeitenden herangezogen.

Auf Basis der Vereinbarungen mit der Arbeitnehmervertretung zur Beschäftigungssicherung leisten alle Mitarbeitenden den Solidarbeitrag in den betreffenden Gesellschaften zum Erhalt von Arbeitsplätzen an den deutschen Standorten. Für das Berichtsjahr 2024 beträgt dieser Beitrag 0,95% der individuellen Covestro-PSP-Auszahlung. Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats wird er auch von den Vorstandsmitgliedern einbehalten.

Auszahlung des Covestro Profit Sharing Plan für das Jahr 2024

	„Profitables Wachstum“: EBITDA	„Liquidität“: FOCF	„Rentabilität“: ROCE über WACC	„Nachhaltigkeit“: Treibhausgasemissionen
Erreichter Wert	1.071 Mio. €	Mittelzufluss in Höhe von 89 Mio. €	-7,4%-Punkte	4,7 Mio. t CO ₂ -Äquivalente
Resultierende Auszahlung	0,0%	0,0%	0,0%	300,0%
Rechnerische Gesamtauszahlung (gemittelter Wert)			75,0%	
Tatsächliche Auszahlung (Entscheidung des Aufsichtsrats)			40,0%	

Kurzfristige variable Vergütung ab 2025

Mit Gültigkeit ab dem Geschäftsjahr 2025 wurde der „Covestro Profit Sharing Plan“ (Covestro PSP) erweitert. Zusätzlich zu den vier bereits verwendeten Leistungskennzahlen, für die sich die Zielsetzung aus der mittelfristigen Planung für die Jahre 2025 bis 2027 ableitet, wird eine kurzfristige Komponente definiert. Diese basiert auf dem EBITDA-Ziel eines einzelnen Geschäftsjahres und wird im Rahmen der Planung für das jeweils folgende Jahr von Vorstand und Aufsichtsrat im Vorjahr auf der Grundlage der Prognose im vierten Quartal festgelegt. Die mittel- und kurzfristige Komponente werden zwecks Berechnung der Gesamtausschüttung jeweils zu 50% gewichtet.

PSP 2025–2027



¹ Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) der umweltrelevanten Standorte, gemessen in CO₂-Äquivalenten

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2024 beschlossen, dass die Vorstandsmitglieder ihre kurzfristige variable Vergütung auch weiterhin auf Basis der Regelungen des Covestro PSP erhalten sollen und der ab 2025 erweiterte Plan auf sie ebenso Anwendung findet wie auf die Belegschaft. Eine ausführliche Erläuterung des dahingehend überarbeiteten Vergütungssystems wird mit der Einberufung der Hauptversammlung 2025 veröffentlicht, auf der es zur Billigung vorgelegt wird.

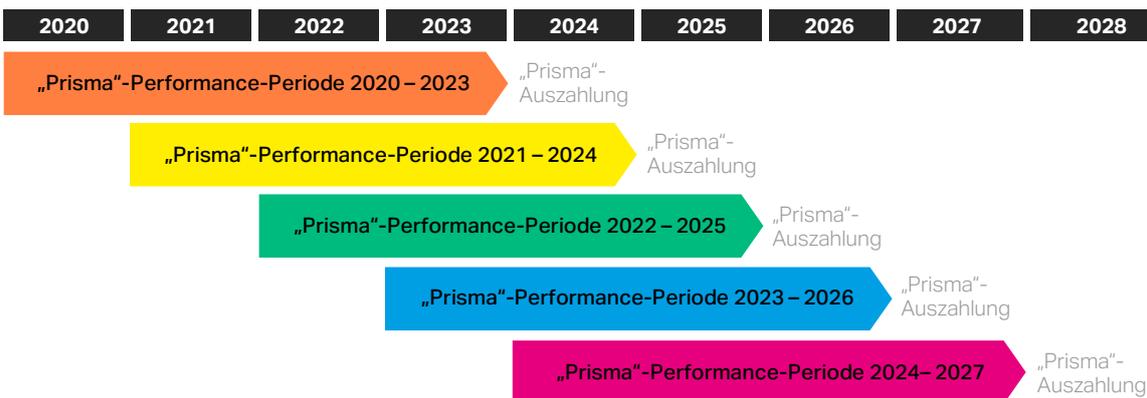
Langfristige variable Vergütung

Das aktienbasierte Vergütungsprogramm „Prisma“ für die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI) berücksichtigt die Entwicklung der Covestro-Aktie, einschließlich der Dividenden (Total Shareholder Return), sowie die Outperformance gegenüber dem Branchenindex STOXX Europe 600 Chemicals* über einen Zeitraum von vier Jahren. Mit dem Geschäftsjahr 2024 ist die seit 2021 im LTI-Plan enthaltene Nachhaltigkeitskomponente, die von Beginn an einen CO₂-Faktor enthielt, um zwei weitere Kennzahlen aus dem ESG-Bereich „Soziales“ erweitert worden. 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 Aktienhaltevorschriften erfüllen.

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

* STOXX Europe 600 Chemicals: Sektorindex des Indexemittenten STOXX; der STOXX Europe 600 umfasst 600 Unternehmen aus Europa.

„Prisma“-Performance-Perioden



Zur Ermittlung der Auszahlung werden fünf Faktoren berechnet: der TSR-Faktor und der Outperformance-Faktor sowie als Bestandteile der Nachhaltigkeitskomponente der CO₂-Faktor, der Teilnahme-Faktor und der RIR-Faktor, die im nachfolgenden detailliert erläutert werden.

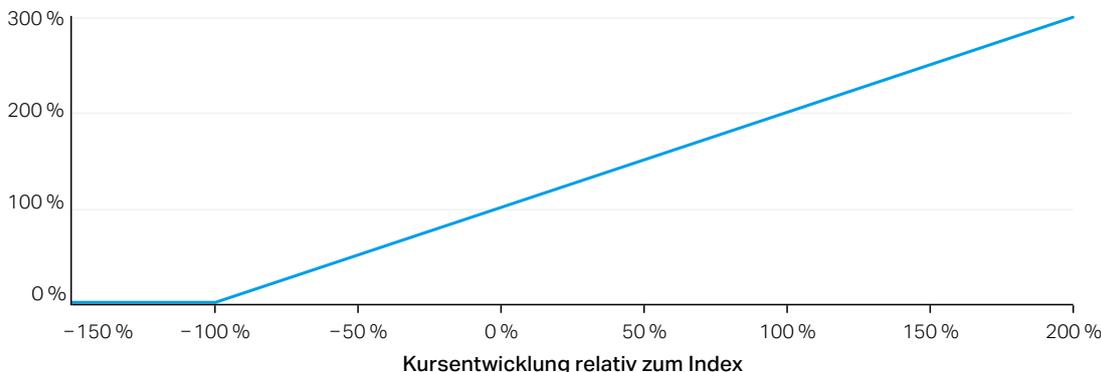
Der TSR-Faktor ergibt sich als Prozentsatz direkt aus der Aktienrendite (Summe des Endkurses der Covestro-Aktie und aller im Laufe der vierjährigen Performance-Periode pro Aktie ausgeschütteten Dividenden, dividiert durch den Anfangskurs).

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 2024 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%-Punkte oder mehr unterhalb der Entwicklung des Index liegt.
- Der Outperformance-Faktor entwickelt sich proportional zur Abweichung sowohl in der Bandbreite von ± 100%-Punkten wie auch oberhalb von 100%-Punkten Abweichung.

Zusammenhang von Outperformance-Faktor und Kursentwicklung

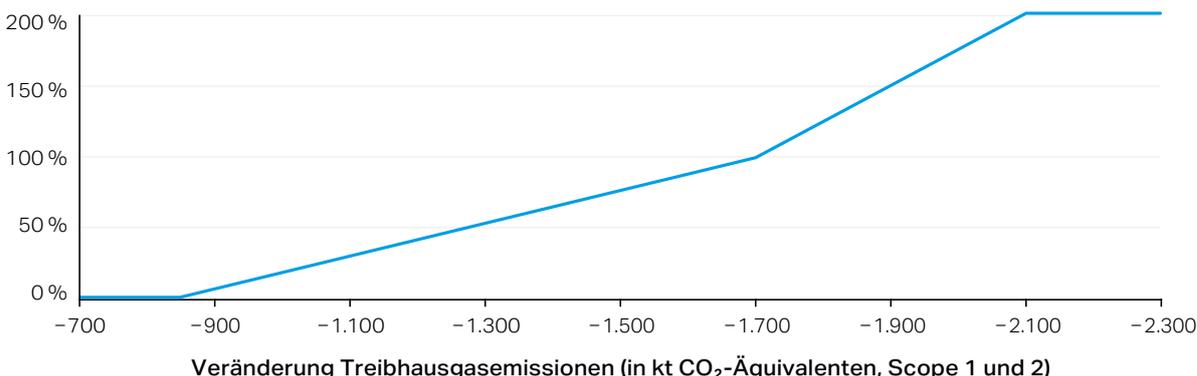
Outperformance-Faktor



Als Bestandteil der Nachhaltigkeitskomponente wurde für die mit dem Geschäftsjahr 2024 beginnende Tranche ein Einsparungsziel für jährliche Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente) der Emissionsstufen Scope 1 und Scope 2 festgelegt. Der CO₂-Faktor beträgt 100%, wenn eine Einsparung der genannten Emissionen von 1.700 Kilotonnen (kt), bezogen auf das Basisjahr 2020, bis Ende des Jahres 2027 erreicht wird. Das entspricht einer Reduzierung der Emissionen um 30%. Beträgt die Reduktion der jährlichen Emissionen 850 kt oder weniger, nimmt der CO₂-Faktor den Wert 0% an. Ab einer Reduktion in Höhe von 2.100 kt erreicht er den Maximalwert von 200%. Zwischen den definierten Eckwerten wird der Faktor mittels linearer Interpolation ermittelt. Die definierten Einsparungsziele betrachtet der Aufsichtsrat als erheblich im Vergleich zu den tatsächlichen Scope-1- und Scope-2-Emissionen des Unternehmens.

Zusammenhang von Emissionen und CO₂ -Faktor

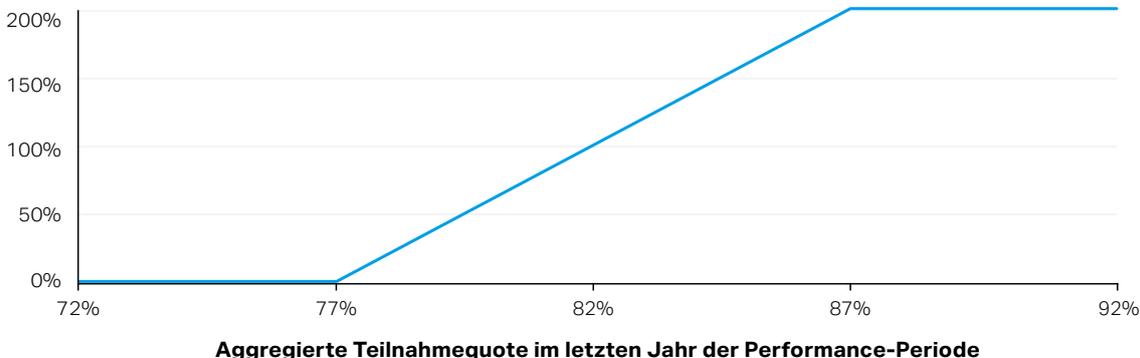
CO₂-Faktor



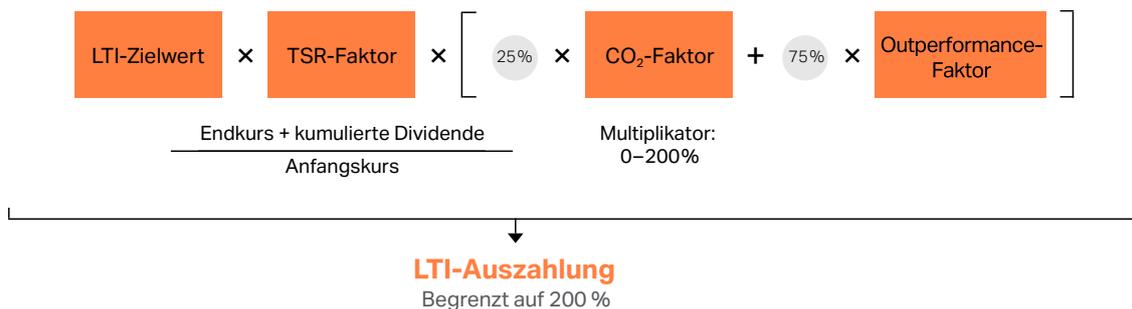
Als Kennzahl für den Teilnahme-Faktor wird die aggregierte Teilnahmequote aller Beschäftigten weltweit aus den Befragungsrunden der Mitarbeitendenbefragung verwendet, die während des letzten Kalenderjahres der Performance-Periode stattfinden. Durch diese Erweiterung der Nachhaltigkeitskomponente auf 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. Für die mit dem Geschäftsjahr 2024 beginnende Tranche beträgt der Teilnahme-Faktor 100%, wenn eine aggregierte Teilnahmequote von 82% erreicht wird. Wird eine aggregierte Teilnahmequote von 77% oder weniger erzielt, beträgt der Teilnahme-Faktor 0%. Ab einer aggregierten Teilnahmequote von 87% und höher erreicht er den Maximalwert von 200%. Zwischen diesen Werten wird der Faktor mittels linearer Interpolation ermittelt.

Zusammenhang von Teilnahmequote und Teilnahme-Faktor

Teilnahme-Faktor



Komponenten der langfristigen variablen Vergütung bis einschließlich der Tranche 2023 – 2026



Auszahlung aus den „Prisma“-Tranchen 2020–2023 und 2021–2024

Im Januar des Berichtsjahres 2024 erhielten die berechtigten Vorstandsmitglieder Auszahlungen aus der „Prisma“-Tranche 2020–2023. Der Auszahlungsfaktor betrug 119,9%. Die „Prisma“-Tranche 2021–2024 endete zum 31. Dezember des Berichtsjahres 2024 mit einem Auszahlungsfaktor von 166,2%. Den Auszahlungen für Dr. Thorsten Dreier lagen dabei seine jeweiligen Vergütungspakete vor dem Eintritt in den Vorstand zugrunde. Christian Baier, der erst im Oktober 2023 in den Vorstand eingetreten ist, nimmt erstmalig und anteilig an der „Prisma“-Tranche 2023–2026 teil, die im Jahr 2027 zur Auszahlung kommt.

Die Berechnung der genannten Auszahlungsfaktoren kann anhand der nachfolgenden Grafik und Tabelle nachvollzogen werden. Für den bei der „Prisma“-Tranche 2021–2024 erstmals einbezogenen CO₂-Faktor waren als Zielsetzung für die Treibhausgasemissionen (CO₂e) der Emissionsstufe Scope 1 Einsparungen von 150 Kilotonnen pro Jahr, bezogen auf das Basisjahr 2020, bis Ende 2024 festgelegt worden. Mit erzielten Einsparungen von 255,4 Kilotonnen ergibt sich ein Wert von 170,3% für den CO₂-Faktor, der mit einer Gewichtung von 25% in die Berechnung der Auszahlung einzubeziehen ist.

Berechnung der „Prisma“-Tranche 2020 – 2023¹

Endkurs	+ kumulierte Dividenden 2020–2023	=	Total-Shareholder-Return(TSR)-Faktor
49,76 €	+ 5,90 €	=	128,4 %
Anfangskurs			
43,36 €			

100 % +	Änderung des Covestro-Aktienkurses ²	–	Änderung des Indexkurses ³	=	Outperformance-Faktor
100 % +	14,8 %	–	21,4 %	=	93,4 %

TSR-Faktor	X	Outperformance-Faktor	=	„Prisma“-Auszahlungsfaktor
128,4 %	X	93,4 %	=	119,9 %

¹ Die jeweiligen Kurse ermitteln sich aus dem Durchschnitt der betreffenden Endkurse während der Monate November und Dezember in den Jahren 2019 und 2023.

² Prozentuale Veränderung des Endkurses der Covestro-Aktie für das Jahr 2023 (49,76 €) im Vergleich zum Anfangskurs der Covestro-Aktie für das Jahr 2020 (43,36 €)

³ Prozentuale Veränderung des Endkurses des Aktienindex STOXX Europe 600 Chemicals für das Jahr 2023 (1.226,08 €) im Vergleich zum Anfangskurs des Aktienindex STOXX Europe 600 Chemicals für das Jahr 2020 (1.010,32 €)

Berechnung der Auszahlungsfaktoren für die „Prisma“-Tranchen 2020–2023 und 2021–2024

		„Prisma“-Tranche 2020–2023	„Prisma“-Tranche 2021–2024
Anfangskurs Covestro	in €	43,36 ¹	47,05 ²
Endkurs Covestro	in €	49,76 ³	57,45 ⁴
Kursänderung	in %	14,8	22,1
Anfangskurs Index	in €	1.010,32 ¹	1.088,78 ²
Endkurs Index	in €	1.226,08 ³	1.209,19 ⁴
Kursänderung	in %	21,4	11,1
Kumulierte Dividende	in €	5,90	4,70
TSR-Faktor	in %	128,4	132,1
Outperformance-Faktor	in %	93,4	111,0
CO ₂ -Faktor	in %	–	170,3
Auszahlungsfaktor	in %	119,9	166,2

¹ November / Dezember 2019² November / Dezember 2020³ November / Dezember 2023⁴ November / Dezember 2024

Die Dividendenzahlungen der einzelnen Jahre können auf unserer Website nachvollzogen werden.

→ Für weitere Informationen siehe: www.covestro.com/de/investors/stock-performance/dividends

Die errechneten Beträge für beide Tranchen, einschließlich desjenigen für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Klaus Schäfer, können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Ausgezählte Beträge für die „Prisma“-Tranchen 2020–2023 und 2021–2024

	„Prisma“-Tranche 2020–2023		„Prisma“-Tranche 2021–2024	
	Zielwert ¹	Auszahlung im Januar 2024 (Auszahlungsfaktor 119,9%)	Zielwert ¹	Auszahlung im März 2025 (Auszahlungsfaktor 166,2%)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Dr. Markus Steilemann	1.573	1.886	1.585	2.634
Christian Baier ²	–	–	–	–
Dr. Thorsten Dreier ³	43	52	45	75
Sucheta Govil	792	949	798	1.327
Dr. Klaus Schäfer ⁴	792	949	798	1.327

¹ Der Zielwert basiert auf der Position und der zugehörigen Festvergütung, die das betreffende Vorstandsmitglied zu Beginn der jeweiligen Tranche innehat.² Mitglied des Vorstands seit dem 1. Oktober 2023³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2023; zuvor Leiter der Geschäftseinheit Coatings & Adhesives⁴ Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2023**Einhaltung der Maximalvergütung**

Die im Vergütungssystem definierte und einzelvertraglich in den Vorstandsverträgen festgelegte maximale Gesamtvergütung umfasst die Festvergütung, Sachbezüge und sonstigen Leistungen und den Versorgungsaufwand für das Geschäftsjahr sowie die Auszahlungsbeträge der variablen Vergütungskomponenten, die im betreffenden Geschäftsjahr gewährt wurden. Nachfolgend sind die entsprechenden Beträge, die im Geschäftsbericht für das Jahr 2021 aufgeführt wurden, und die ausgezahlten Beträge für die „Prisma“-Tranche 2021–2024 zusammengestellt. Für keines der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder überschreitet die Gesamtsumme die festgelegte Maximalvergütung von 9,0 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) bzw. 5,5 Mio. € (ordentliche Vorstandsmitglieder).

Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

	Fest- vergütung	Sachbezüge und sonstige Leistungen	Kurzfristige variable Vergütung	Dienstzeit- aufwand	Langfristige variable Vergütung "Prisma"- Tranche 2021-2024	Gesamtsumme
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Dr. Markus Steilemann	1.219	28	2.909	954	2.634	7.744
Christian Baier ¹	–	–	–	–	–	–
Dr. Thorsten Dreier ²	–	–	–	–	75	75
Sucheta Govil	614	29	1.465	348	1.327	3.783

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Oktober 2023

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2023

Übersicht über laufende „Prisma“-Tranchen

Nachfolgend sind die drei derzeit laufenden „Prisma“-Tranchen mit ihren jeweiligen Anfangskursen und dem zum Bilanzstichtag berechneten beizulegenden Zeitwert aufgeführt.

Am 25. Oktober 2024 hat die ADNOC International Germany Holding AG, eine Tochtergesellschaft der XRG P.J.S.C. (vormals ADNOC International Limited) ein freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot mit einem Angebotspreis von 62 € je Covestro-Aktie unterbreitet, das von den Aktionärinnen und Aktionäre mit einer Quote von insgesamt 81,77 % angenommen wurde. Vor dem Hintergrund dieses Übernahmeangebots erscheint es nicht mehr angemessen, zur Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts wie bisher den Marktwert der jeweiligen Tranche zu verwenden, der auf Basis einer Monte-Carlo-Simulation ermittelt wurde. Stattdessen wurden der Kurs der Covestro-Aktie beim Angebotspreis von 62 € und der STOXX Europe 600 Chemicals beim Endkurs der Tranche 2021 – 2024 (Durchschnitt der Handelstage im November und Dezember 2024) fixiert. Die Kennzahlen der Nachhaltigkeitskomponente gelten unverändert und werden gemäß den Planbedingungen auf Basis der Zielerreichung zum Ende der Tranche für die Berechnung der Auszahlung herangezogen.

Die beiden neu eingeführten Nachhaltigkeitskriterien aus dem Bereich „Soziales“, die Teilnahmequote an der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendenbefragung und die Unfallrate (Recordable Incident Rate, RIR), gehen erst mit den im Jahr 2027 zu ermittelnden Werten in die Auszahlung der „Prisma“-Tranche 2024 – 2027 ein. Da sich aus dem aktuellen Stand für diese Kennzahlen keine Prognose für das Jahr 2027 ableiten lässt, werden beide Auszahlungsfaktoren für die Berechnung des beizulegenden Zeitwerts auf 100% gesetzt.

Laufende „Prisma“-Tranchen

		„Prisma“-Tranche 2022–2025	„Prisma“-Tranche 2023–2026	„Prisma“-Tranche 2024–2027
Covestro-Aktie				
Anfangskurs	in €	53,53	36,40	49,76
Endkurs (Angebotspreis)	in €		62,00	
STOXX Europe 600 Chemicals				
Anfangskurs	in €	1.336,97	1.183,59	1.226,08
Durchschnitt November/Dezember 2024	in €		1.209,19	
Nachhaltigkeitskomponenten				
CO ₂ -Faktor ¹	in %	153,0	114,0	98,0
Teilnahme-Faktor	in %	–	–	100,0
RIR-Faktor	in %	–	–	100,0
Beizulegender Zeitwert Dezember 2024	in %	158,1	191,7	137,9

¹ Der für den mit der Tranche 2021 – 2024 eingeführten CO₂-Faktor verwendete Wert basiert auf den im Oktober 2024 prognostizierten Emissionswerten für die jeweiligen Endjahre der einzelnen Tranchen.

Langfristige variable Vergütung ab 2025

Vor dem Hintergrund des Übernahmeangebots erscheinen der Aktienkurs und damit auch der Total Shareholder Return sowie die Outperformance nicht mehr als geeignete Kennzahlen für die langfristige Vergütung.

Daher wird ab 2025 der aktienbasierte Anteil der langfristigen Vergütung durch den „Economic Value Added“ als Kennzahl ersetzt. Die enthaltene Nachhaltigkeitskomponente mit ihren drei Bestandteilen Treibhausgasemissionen,

Teilnahmequote und Unfallrate als Kennzahlen bleibt unverändert erhalten. Eine ausführliche Erläuterung des neuen LTI-Programms wird mit der Einberufung der Hauptversammlung 2025 veröffentlicht, auf der das überarbeitete Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wird.

Share Ownership Guidelines und Aktienbesitz

Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich grundsätzlich verpflichtet, innerhalb von drei Jahren ab Erstbestellung Covestro-Aktien im Wert von 100% der zum Zeitpunkt der Erstbestellung definierten 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.

Aufgrund des Übernahmeangebots, dessen Annahme Vorstand und Aufsichtsrat den Aktionären gemeinsam empfohlen haben, hat der Aufsichtsrat entschieden, die Verpflichtungen der Vorstandsmitglieder bis auf Weiteres aufzuheben, um ihnen die Übertragung der von ihnen gehaltenen Aktien der Gesellschaft im Rahmen des Übernahmeangebots zu ermöglichen.

In der nachfolgenden Tabelle ist die jeweilige von den amtierenden Vorstandsmitgliedern zum Bilanzstichtag gehaltene Anzahl der Covestro-Aktien aufgeführt.

Anzahl der vom jeweiligen Vorstandsmitglied gehaltenen Aktien zum Bilanzstichtag

Vorstandsmitglied	Anzahl Covestro-Aktien	Gesamtwert Ende Dezember 2024	Status Share Ownership Guidelines
		in Tsd. €	
Dr. Markus Steilemann	30.000	1.685	erfüllt
Christian Baier	0		im Aufbau
Dr. Thorsten Dreier	4.796	269	im Aufbau; zu 39% erfüllt
Sucheta Govil	14.912	837	erfüllt

Malus- und Clawback-Klauseln

Gemäß den im Jahr 2021 eingeführten Malus- und Clawback-Regelungen kann der Aufsichtsrat bei Vorliegen schwerwiegender Pflicht- oder Compliance-Verstöße die kurzfristige und/oder langfristige variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen ganz oder teilweise einbehalten bzw. eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern. Außerdem ist eine Rückforderung möglich, wenn die Berechnung und Auszahlung auf der Grundlage falscher Daten erfolgten.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Jahr 2024 keinen Gebrauch gemacht, da weder vor noch im Berichtsjahr Vorkommnisse eingetreten sind, die hierzu Veranlassung gegeben hätten.

Leistungen im Fall des Ausscheidens

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 Dienstvertrags vergüten (Abfindungs-Cap). Noch ausstehende variable Vergütungskomponenten werden zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen ausgezahlt, d. h., es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung.

Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control), durch den sich die Stellung eines einzelnen Mitglieds des Vorstands wesentlich ändert – z. B. durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds –, hat das Vorstandsmitglied das Recht, den Dienstvertrag innerhalb von zwölf Monaten nach dem Kontrollwechsel zu kündigen. Innerhalb von zwölf Monaten nach dem Kontrollwechsel hat das Vorstandsmitglied bei Ausübung dieses Kündigungsrechts oder bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses auf Veranlassung der Gesellschaft Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe des 2,5-fachen 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.

Leistungen von Dritten

Im Berichtsjahr sind den Vorstandsmitgliedern keine Leistungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Vorstand von einem Dritten zugesagt oder gewährt worden.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachstehend ist gemäß den Anforderungen von § 162 Absatz 1 AktG die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr aufgeführt. Hierbei sind die Werte für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung für dasjenige Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung jeweils zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Auch wenn der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG zu klassifizieren ist, wird aus Gründen der Transparenz in der nachfolgenden Tabelle auch der Dienstzeitaufwand nach IFRS zusätzlich ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder (AktG)¹

	Dr. Markus Steilemann (Vorsitzender)				Christian Baier (Finanzen)				Dr. Thorsten Dreier (Technologie und Arbeitsdirektor)				Sucheta Govil (Vertrieb und Marketing)			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	1.296	33,6	1.296	28,9	213	66,5	850	71,6	327	55,1	653	65,8	653	33,4	653	28,7
Sachbezüge und sonstige Leistungen	30	0,8	39	0,9	–	0,0	–	0,0	2	0,3	5	0,5	30	1,5	35	1,5
Summe	1.326	34,4	1.335	29,8	213	66,5	850	71,6	329	55,4	658	66,3	683	34,9	688	30,3
Kurzfristige variable Vergütung																
für das Jahr 2023	645	16,7			107	33,5			212	35,8			325	16,6		
für das Jahr 2024			513	11,4			337	28,4			259	26,1			259	11,4
Langfristige variable Vergütung																
„Prisma“-Tranche 2020–2023	1.886	48,9							52	8,8			949	48,5		
„Prisma“-Tranche 2021–2024			2.634	58,8							75	7,6			1.327	58,4
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 AktG	3.857	100,0	4.482	100,0	320	100,0	1.187	100,0	593	100,0	992	100,0	1.957	100,0	2.274	100,0
Dienstzeitaufwand ²	487		531		89		391		171		290		265		264	
Gesamtvergütung (einschl. Dienstzeitaufwand)	4.344		5.013		409		1.578		764		1.282		2.222		2.538	

¹ Aufgrund von kaufmännischen Rundungen lassen sich die Prozentwerte möglicherweise nicht überall zu exakt 100% aufaddieren.

² Einschließlich der aus Entgeltumwandlung der Festvergütung stammenden Eigenbeiträge der Vorstandsmitglieder

Langfristige variable Vergütung „Prisma“

Für die langfristige variable Vergütung („Prisma“-Tranche 2024–2027) der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder beläuft sich der beizulegende Zeitwert bei Gewährung auf 3.939 Tsd. € (Vorjahr: 2.899 Tsd. € für die „Prisma“-Tranche 2023–2026).

Für alle laufenden Tranchen der langfristigen variablen Vergütung, an denen aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder teilnehmen, wurden zum 31. Dezember 2024 Rückstellungen in Höhe von 14.370 Tsd. € (Vorjahr: 9.994 Tsd. €) gebildet, davon entfielen auf ehemalige Vorstandsmitglieder 2.699 Tsd. € (Vorjahr: 2.421 Tsd. €).

Langfristige variable Vergütung (IFRS)

	Gegenwärtige Vorstandsmitglieder									
	Dr. Markus Steilemann (Vorsitzender)		Christian Baier (Finanzen)		Dr. Thorsten Dreier (Technologie und Arbeitsdirektor)		Sucheta Govil (Vertrieb und Marketing)		Gesamt	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Im Berichtszeitraum erfasster Gesamtaufwand/-ertrag für langfristige variable Vergütung	3.030	3.831	28	560	257	725	1.527	1.930	4.842	7.046

Langfristige variable Vergütung (IFRS)

	Ehemalige Vorstandsmitglieder					
	Dr. Klaus Schäfer		Dr. Thomas Toepfer		Gesamt	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Im Berichtszeitraum erfasster Gesamtaufwand/-ertrag für langfristige variable Vergütung	1.527	1.364	-1.454	-	73	1.364

Pensionszusagen

Im laufenden Berichtsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 1.476 Tsd. € (Vorjahr: 1.364 Tsd. €) nach IFRS aufwandswirksam berücksichtigt. Der Dienstzeitaufwand ist von den verwendeten versicherungsmathematischen Annahmen und hierbei insbesondere vom jeweils maßgeblichen Rechnungszins abhängig. Die tatsächlich geleisteten Beiträge für die Versorgungszusagen werden zahlungswirksam in den Cashflows aus operativer Tätigkeit erfasst. Die jeweiligen Dienstzeitaufwände, Barwerte der Pensionsverpflichtungen und gemäß der Versorgungsordnung geleisteten Beiträge ergeben sich aus der nachstehenden Übersicht.

Pensionszusagen (IFRS)

	Dienstzeitaufwand für im laufenden Jahr erdiente Pensionszusagen		Barwert der leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen zum 31.12.		Gem. Versorgungsordnung im laufenden Jahr tatsächlich geleisteter Beitrag	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Dr. Markus Steilemann	487	531	4.164	4.618	406	405
Christian Baier	89	391	117	509	69	276
Dr. Thorsten Dreier	171	290	1.154	1.464	130	205
Sucheta Govil	265	264	1.064	1.369	206	205
Dr. Klaus Schäfer	121	-	5.141	4.970	97	-
Dr. Thomas Toepfer	231	-	1.219	1.263	171	-
Gesamt	1.364	1.476	12.859	14.193	1.079	1.091

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Nachstehend ist gemäß den Anforderungen von § 162 Absatz 1 AktG die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr aufgeführt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (AktG)¹

	Dr. Klaus Schäfer (bis 30. Juni 2023)				Patrick Thomas (bis 31. Mai 2018)				Dr. Thomas Toepfer (bis 31. August 2023)			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	327	20,8	–	0,0					528	65,3		
Sachbezüge und sonstige Leistungen	14	0,9	–	0,0					18	2,2		
Rente ²	119	7,6	303	18,6	284	100,0	287	100,0	–	0,0	–	
Summe	460	29,3	303	18,6	284	100,0	287	100,0	546	67,6		
Kurzfristige variable Vergütung												
für das Jahr 2023	161	10,3							262	32,4		
für das Jahr 2024				0,0								
Langfristige variable Vergütung												
„Prisma“-Tranche 2020–2023	949	60,5							–	0,0		
„Prisma“-Tranche 2021–2024			1.327	81,4								
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 AktG	1.570	100,0	1.630	100,0	284	100,0	287	100,0	808	100,0		
Dienstzeitaufwand ³	121		–		–		–		231		–	
Gesamtvergütung (einschl. Dienstzeitaufwand)	1.691		1.630		284		287		1.039			

¹ Aufgrund von kaufmännischen Rundungen lassen sich die Prozentwerte möglicherweise nicht überall zu exakt 100% aufaddieren.

² Im für Dr. Klaus Schäfer angegebenen Wert sind Einmalzahlungen in Höhe von 64 Tsd. € enthalten. Die Ansprüche wurden vor der Berufung zum Vorstand durch Entgeltumwandlung von Herrn Dr. Schäfer selbst finanziert.

³ Einschließlich der aus Entgeltumwandlung der Festvergütung stammenden Eigenbeiträge der Vorstandsmitglieder.

Für laufende Pensionen ehemaliger Vorstandsmitglieder besteht zum 31. Dezember 2024 eine Rückstellung im Konzernabschluss in Höhe von 11.727 Tsd. € (Vorjahr: 12.060 Tsd. €). Der Erfüllungsbetrag der mittel- und unmittelbaren Pensionsverpflichtungen im Jahresabschluss der Covestro AG betrug 14.405 Tsd. € (Vorjahr: 14.674 Tsd. €).

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen der Satzung, die durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 21. April 2022 mit einer Mehrheit von 99,30% gebilligt wurde.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Aufwendungen eine jährliche, feste Vergütung von jeweils 120 Tsd. €.

Gemäß den Empfehlungen des DCGK werden Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen gesondert berücksichtigt. Für den Vorsitz des Aufsichtsrats wird eine feste Vergütung in Höhe von 360 Tsd. € gezahlt, für die Stellvertretung 240 Tsd. €. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften bzw. Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten. Den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern steht für die Mitgliedschaft oder den Vorsitz in Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung zu. Für den Vorsitz des Prüfungsausschusses sind als zusätzliche Vergütung 90 Tsd. € und für jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses 45 Tsd. € festgelegt. Vorsitzende des Präsidialausschusses und des Nominierungsausschusses erhalten jeweils 30 Tsd. €, jedes Mitglied des Präsidial- und des Nominierungsausschusses jeweils 15 Tsd. €. Die zusätzliche Vergütung für Vorsitzende eines anderen Ausschusses beträgt 60 Tsd. € und für jedes andere Mitglied 30 Tsd. €. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt. Bei Überschreiten dieser Höchstzahl sind die drei höchstdotierten Funktionen maßgeblich. Veränderungen im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen während des Geschäftsjahres führen zu einer zeitanteiligen Vergütung. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von 1 Tsd. €. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon oder Videokonferenz oder unter Nutzung

anderer vergleichbarer gebräuchlicher Telekommunikationsmittel. Das Sitzungsgeld ist auf 1 Tsd. € pro Tag begrenzt.

→ Für weitere Informationen siehe Kapitalmarkt, Kapitel „Bericht des Aufsichtsrats“

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr

Die nachfolgende Tabelle fasst die Komponenten der Vergütung des Aufsichtsrats der Covestro AG im Berichtsjahr 2024 bzw. im Vorjahreszeitraum zusammen:

Aufsichtsratsvergütung der Covestro AG

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamt	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Dr. Christine Bortenlänger	165	165	12	14	177	179
Dr. Christoph Gürtler	180	180	17	16	197	196
Oliver Heinrich (seit Mai 2024)	–	80	–	7	–	87
Lise Kingo	180	180	14	14	194	194
Petra Kronen (Stellvertretende Vorsitzende)	240	240	21	20	261	260
Irena Küstner	165	165	12	14	177	179
Frank Löllgen	120	161	8	16	128	177
Dr. Richard Pott (Vorsitzender)	360	360	18	18	378	378
Petra Reinbold-Knape (bis April 2024)	180	53	18	7	198	60
Dr. Sven Schneider	210	210	11	13	221	223
Regine Stachelhaus	180	180	16	18	196	198
Marc Stothfang	150	150	12	15	162	165
Patrick Thomas	210	210	16	17	226	227
Gesamt	2.340	2.334	175	189	2.515	2.523

Über die Aufsichtsratsvergütung hinaus erhalten die Arbeitnehmervertretenden, die Mitarbeitende des Covestro-Konzerns sind, Entgeltleistungen, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Aufsichtsrat stehen. In Summe erhielten die Arbeitnehmervertretenden aus solchen Tätigkeiten im Jahr 2024 Leistungen in Höhe von 671 Tsd. € (Vorjahr: 555 Tsd. €).

Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, bestanden nicht. Daneben hat die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt. Da die diesbezügliche Empfehlung in der Fassung des DCGK vom 16. Dezember 2019 entfallen ist, wurde die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats im Folgejahr entsprechend angepasst und seitdem auf einen Selbstbehalt bei der Haftpflichtversicherung verzichtet.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Im Folgenden findet sich die für die Geschäftsjahre 2020 bis 2024 gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erforderliche Darstellung der jährlichen Veränderung der den gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gewährten und geschuldeten Vergütung im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Fünfjahresvergleich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder (AktG)¹

	2020		2021		2022		2023		2024	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder										
Dr. Markus Steilemann (Vorsitzender)	1.643	4.285	160,8	1.691	-60,5	3.857	128,1	4.482	16,2	
Christian Baier (seit 1. Oktober 2023)						320		1.187	270,9	
Dr. Thorsten Dreier (seit 1. Juli 2023)						593		980	65,3	
Sucheta Govil	693	2.108	204,2	746	-64,6	1.957	162,3	2.274	16,2	
Ehemalige Vorstandsmitglieder										
Dr. Thomas Toepfer (bis 31. August 2023)	849	2.719	220,3	1.044	-61,6	808	-22,6		-100,0	
Dr. Klaus Schäfer (bis 30. Juni 2023)	985	2.236	127,0	864	-61,4	1.570	81,7	1.630	3,8	
Patrick Thomas (bis 31. Mai 2018)	597	202	-66,2	23	-88,6	284	.	287	1,1	
Frank H. Lutz (bis 2. Juni 2017)	148		.							
Summe	4.915	11.550	135,0	4.368	-62,2	9.389	114,9	10.840	15,5	

¹ Angaben zu prozentualen Veränderungen beziehen sich immer auf die Entwicklung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

Fünfjahresvergleich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (AktG)¹

	2020		2021		2022		2023		2024	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder										
Dr. Christine Bortenlänger	111	126	13,5	174	38,1	177	1,7	179	1,1	
Dr. Christoph Gürtler (seit April 2022)				134		197	47,3	196	-0,5	
Oliver Heinrich (seit Mai 2024)								87		
Lise Kingo (seit April 2021)		84		189	125,0	194	2,6	194	0,0	
Petra Kronen (Stellvertretende Vorsitzende)	152	152	0,0	251	65,1	261	4,0	260	-0,4	
Irena Küstner	127	127	0,0	174	37,0	177	1,7	179	1,1	
Frank Löllgen (seit April 2022)				88		128	45,7	177	38,3	
Dr. Richard Pott (Vorsitzender)	302	302	0,0	368	21,9	378	2,7	378	0,0	
Dr. Sven Schneider (seit April 2022)				154		221	43,8	223	0,9	
Regine Stachelhaus	129	142	10,1	188	32,4	196	4,3	198	1,0	
Marc Stothfang	101	107	5,9	156	45,8	162	3,8	165	1,9	
Patrick Thomas (seit Juli 2020)	53	132	149,1	225	70,5	226	0,4	227	0,4	
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder										
Petra Reinbold-Knape (bis April 2024)	141	147	4,3	190	29,3	198	4,2	60	-69,7	
Dr. Ulrich Liman (bis April 2022)	121	129	6,6	59	-54,5					
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (bis April 2022)	153	153	0,0	67	-56,3					
Frank Werth (bis April 2022)	101	102	1,0	38	-62,3					
Ferdinando Falco Beccalli (bis April 2021)	102	29	-71,6							
Johannes Dietsch (bis Juli 2020)	86									
Summe	1.679	1.732	3,2	2.454	41,7	2.515	2,5	2.523	0,3	

¹ Angaben zu prozentualen Veränderungen beziehen sich immer auf die Entwicklung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

Fünffjahresvergleich der wesentlichen Kennzahlen (AktG)¹

	2020	2021	2022	2023	2024		
Jahresüberschuss/- fehlbetrag Covestro AG	-45 Mio. €	648 Mio. €	-316 Mio. €	-124 Mio. €	-60,8%	-55 Mio. €	-55,6%
EBITDA ²	1.472 Mio. €	3.085 Mio. €	1.617 Mio. €	1.080 Mio. €	-33,2%	1.071 Mio. €	-0,8%
Free Operating Cash Flow ³	530 Mio. €	1.429 Mio. €	138 Mio. €	232 Mio. €	68,1%	89 Mio. €	-61,6%
ROCE ⁴ über WACC ⁵	-0,3%- Punkte	12,9%- Punkte	-5,0%- Punkte	-6,1%- Punkte		-7,4%- Punkte	
Treibhausgas- emissionen ⁶ (CO ₂ -Äquivalente)	-	5,2 Mio. t	4,7 Mio. t	4,9 Mio. t	4,3%	4,7 Mio. t	-4,1%
Mengenwachstum im Kerngeschäft ⁷	-5,6%	10,0%					

¹ Angaben zu prozentualen Veränderungen beziehen sich immer auf die Entwicklung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

² Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA): EBIT zuzüglich Abschreibungen und Wertminderungen sowie abzüglich Wertaufholungen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten

³ Free Operating Cash Flow (FOCF): entspricht den Cashflows aus operativer Tätigkeit abzüglich Auszahlungen für Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte

⁴ Return on Capital Employed (ROCE): Verhältnis vom EBIT nach kalkulatorischen Ertragsteuern zum Capital Employed. Seit dem Jahr 2022 wird zur Berechnung des ROCE ein kalkulatorischer Steuersatz in Höhe von 25 % verwendet (davor: effektiver Steuersatz).

⁵ Weighted Average Cost of Capital (WACC): gewichteter Kapitalkostensatz, der die Kapitalrenditeerwartung für Eigen- und Fremdkapital an das Gesamtunternehmen widerspiegelt. Für das Jahr 2024 wurde ein Wert in Höhe von 8,1% berücksichtigt (2023: 7,6%). ROCE über WACC ist seit dem Jahr 2022 eine steuerungsrelevante Kennzahl.

⁶ Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2 gemäß GHG Protocol) an wesentlichen Produktionsstandorten, die für mehr als 95 % unseres Energieeinsatzes stehen

⁷ Das Mengenwachstum im Kerngeschäft war bis zum Jahr 2021 eine steuerungsrelevante Kennzahl, bezieht sich auf die Kernprodukte aus den operativen Berichtssegmenten und wird als prozentuale Veränderung der extern verkauften Mengen gegenüber dem Vorjahr errechnet. Covestro nutzt auch Geschäftsmöglichkeiten außerhalb des Kerngeschäfts, z. B. durch den Verkauf von Vorprodukten und Nebenprodukten wie Salzsäure, Natronlauge und Styrol. Solche Transaktionen sind nicht Bestandteil des Mengenwachstums im Kerngeschäft. Werte auf Basis der Definition des Kerngeschäfts sind zum 31. März des jeweiligen Folgejahres rückwirkend ermittelt.

Für die Ertragsentwicklung wurden neben dem Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Covestro AG, dessen Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist, auch die der kurzfristigen variablen Vergütung zugrunde liegenden Kennzahlen des Covestro-Konzerns (EBITDA, Free Operating Cash Flow, ROCE über WACC und absolute jährliche direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente) der Emissionsstufen Scope 1 und Scope 2) sowie das Mengenwachstum im Kerngeschäft aufgeführt. Letzteres wurde seit dem Jahr 2022 durch das EBITDA als Steuerungskennzahl ersetzt.

Für die Vergütung der Mitarbeitenden wurde der im jeweiligen Konzernabschluss veröffentlichte Personalaufwand (Löhne und Gehälter zuzüglich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung) verwendet und durch die Anzahl der Mitarbeitenden, umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte (Full Time Equivalents), zum Bilanzstichtag, dividiert.

Fünffjahresvergleich der Arbeitnehmervergütung (AktG)¹

	2020	2021	2022	2023	2024		
Personalaufwand	1.723 Mio. €	2.298 Mio. €	1.995 Mio. €	2.141 Mio. €	7,3%	2.131 Mio. €	-0,5%
Mitarbeitende ²	16.497 FTE	17.905 FTE	17.981 FTE	17.516 FTE	-2,6%	17.503 FTE	-0,1%
Personalaufwand pro FTE	104 Tsd. €	128 Tsd. €	111 Tsd. €	122 Tsd. €	10,1%	122 Tsd. €	-0,2%

¹ Angaben zu prozentualen Veränderungen beziehen sich immer auf die Entwicklung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

² Die Anzahl der Mitarbeitenden (Festanstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse) wird in Vollzeitäquivalenten (Full Time Equivalents, FTE) dargestellt. Teilzeitbeschäftigte werden dabei gemäß ihrer vertraglichen Arbeitszeit proportional berücksichtigt. Vorstandsmitglieder, Auszubildende und Praktikanten sind aufgrund ihres besonderen Anstellungsverhältnisses in dieser Kennzahl nicht enthalten.

Sonstige Angaben

Zum 31. Dezember 2024 bestanden, wie auch zum 31. Dezember 2023, keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats.

Leverkusen, den 25. Februar 2025

Covestro AG

Für den Vorstand:

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Markus Steilemann

Christian Baier

Dr. Richard Pott

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Covestro AG, Leverkusen

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Covestro AG, Leverkusen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Der Vergütungsbericht enthält als ungeprüft gekennzeichnete, nicht vom Gesetz vorgesehene Querverweise. Diese Querverweise sowie die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Covestro AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die als ungeprüft gekennzeichneten, nicht vom Gesetz vorgesehenen Querverweise sowie die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Covestro AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 (Anlage 2) zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Düsseldorf, den 25. Februar 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ufer
Wirtschaftsprüfer

Dr. Ackermann
Wirtschaftsprüferin