

NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2017

ZUHÖREN LOHNT SICH

INHALT

| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| Strategie und Wachstum | 6 | Wertschöpfungskette und Produkte | 38 |
| Geschäftsmodell | 7 | Unser Anspruch | 39 |
| Starke Marktpositionen, ausgeprägte | | „Upstream“: Lieferkette | 40 |
| Innovationskultur, nachhaltiges Wirtschaften | 7 | <i>Strategie und Management</i> | |
| Dezentrale Konzernstruktur | 7 | <i>Organisation und Kompetenz</i> | |
| | | <i>Prozess</i> | |
| Geschäftsjahr 2017 | 8 | <i>Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten</i> | |
| Unser Anspruch | 8 | <i>Together for Sustainability</i> | |
| Umfassend Wert schaffen | 9 | <i>Rohstoffbeschaffung</i> | |
| Organisation und Management | 9 | „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse | 43 |
| Denkanstoß Peter Bakker | 11 | <i>Rohstoffeinsatz und Produktion</i> | |
| | | <i>Nachwachsende Rohstoffe</i> | |
| Unser Engagement mit Stakeholdern | 12 | <i>Forschung & Entwicklung</i> | |
| Intensiver Dialog im Jahr 2017 | 14 | <i>Erfolgreiche Innovationen</i> | |
| Politisches Engagement | 14 | <i>Organisation und Management</i> | |
| Vertrauensvolle Zusammenarbeit | 15 | <i>Digitalisierung und Innovation</i> | |
| | | Denkanstoß Apu Gosalia | 46 |
| Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert | 15 | „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen | 47 |
| Veränderungen 2017 | 15 | <i>Unsere Produkte und Märkte</i> | |
| Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit | 16 | <i>Kundenzufriedenheit</i> | |
| | | <i>Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte</i> | |
| Evonik und die UN Sustainable Development Goals | 18 | | |
| Unsere Arbeit wird anerkannt | 18 | | |
| | | 19 Umwelt | 51 |
| Governance und Compliance | 19 | Unser Anspruch | 52 |
| Unser Anspruch | 20 | Strategie und Management | 52 |
| Selbstverpflichtungen und Engagements | 20 | Klimawandel und Emissionen in die Luft | 53 |
| Menschenrechte | 21 | Denkanstoß Ottmar Edenhofer | 56 |
| Corporate Governance | 21 | Evonik Carbon Footprint | 57 |
| Denkanstoß Peter Eigen | 23 | Wassermanagement | 59 |
| Compliance | 24 | Abfallmanagement | 61 |
| Chancen und Risiken | 28 | Biodiversität | 62 |
| Spenden und Sponsoring | 28 | | |
| | | 30 Sicherheit | 64 |
| Mitarbeiter | 30 | Unser Anspruch | 65 |
| Unser Anspruch | 31 | Arbeits- und Anlagensicherheit | 65 |
| HR-Organisation und -Management | 31 | Gesundheitsschutz | 67 |
| Führung – klar, konsequent und kooperativ | 31 | Transportsicherheit und Logistik | 68 |
| Digitalisierung von Arbeitsprozessen | 32 | Denkanstoß Bjorn Hansen | 70 |
| Attraktivität als Arbeitgeber | 32 | Produktverantwortung | 71 |
| Vielfalt (Diversity) | 34 | | |
| Denkanstoß Samantha Meyer | 35 | Gesellschaft | 74 |
| Aus- und Weiterbildung | 36 | Unser Anspruch | 75 |
| Weitere Zahlen und Fakten | 37 | Wie wir unser gesellschaftliches Engagement leben | 75 |
| | | Evonik Stiftung | 75 |
| | | Denkanstoß Andreas Wörster und Masauso Phiri | 76 |
| | | Evonik-Konzern | 77 |
| | | ANHANG | 79 |

Die Kapitel „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Mitarbeiter“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“ sowie „Sicherheit“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) unterzogen (gekennzeichnet mit ). Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in unserem Nachhaltigkeitsbericht nur die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass dies als Synonym für die männliche und weibliche Form vereinfacht verwendet wurde und alle männlichen und weiblichen Personen gleichberechtigt angesprochen werden.

Status unserer Nachhaltigkeitsziele 2017

T01

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der Ziele, die wir uns für das Geschäftsjahr 2017 gesetzt haben. Sofern nicht angegeben, beziehen sich diese auf das Jahr 2017. Detaillierte Informationen zur Zielerreichung finden Sie in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.

| | Zielerreichung | Seite |
|---|----------------|--------|
| <p>● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017 ● Ziel nicht erfüllt</p> | | |
| <p>Strategie und Wachstum</p> | | |
| Analyse von Nachhaltigkeitsanforderungen in einzelnen Märkten und Regionen | ● | 18 |
| Harmonisierung interner Berichtsprozesse und Monitoringsysteme zur Nachhaltigkeit | ● | 18 |
| <p>Governance und Compliance</p> | | |
| Frauen im Vorstand 20 % bzw. 25 % ^a | ● | 22 |
| Frauen und Männer im Aufsichtsrat: je ≥ 30 % | ● | 22 |
| Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 % bis Ende 2019 ^b | ● | 22 |
| Kartellrecht: Erstellung Risikolandkarte für alle Geschäftsgebiete und Definition Maßnahmen | ● | 29 |
| Verhaltenskodex: Einführung von extern betrieblichem Whistleblower-System | ● | 29 |
| <p>Mitarbeiter</p> | | |
| Erarbeitung einer Lernstrategie zur Weiterentwicklung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen | ● | 36 |
| Rollout unserer aktualisierten Employer-Branding-Kampagne | ● | 32 |
| Durchführung einer jährlichen Pulsbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit | ● | 32 |
| <p>Wertschöpfungskette und Produkte</p> | | |
| Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“ | ● | 43 |
| Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe durch Überprüfung mittels TfS-Assessments | ● | 42, 43 |
| In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir unser Portfolio mit RSPO-zertifizierten Palmölderivate-Produkten weiter ausbauen | ● | 42 |
| Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90% der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020 | ● | 42, 43 |
| In den von uns identifizierten sechs Innovationswachstumsfeldern wollen wir bis zum Jahr 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlichen Umsatz erwirtschaften | ● | 44, 45 |
| Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 % | ● | 45 |
| Weiterentwicklung von Methodiken und Kennzahlen zur nachhaltigen Portfoliosteuerung ^c | ● | 50 |
| Strukturierte Darstellung der Nachhaltigkeitsperformance der Geschäftsgebiete | ● | 50 |
| Ausdehnung ökobilanzieller Analysen auf ca. 80 % des Außenumsatzes der Chemiesegmente | ● | 50 |
| <p>Umwelt</p> | | |
| Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 % bis 2020 (Referenzjahr 2012) ^d | ● | 54, 63 |
| Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 % bis 2020 (Referenzjahr 2012) | ● | 59, 63 |
| Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle, u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle | ● | 61, 63 |
| <p>Sicherheit</p> | | |
| Die Unfallhäufigkeit ^e soll ≤ 1,30 betragen | ● | 65, 66 |
| Die Ereignishäufigkeit ^f soll ≤ 48 betragen (bezogen auf den Basiswert 100 von 2008) | ● | 66 |
| Überarbeitung Führungskräfteentwicklungskonzept „Sicherheit“ | ● | 66 |
| Occupational Health Performance-Index ≥ 5 | ● | 68 |
| Einbeziehung weiterer Standorte in Berechnung des Occupational Health Performance-Index (15 in drei Jahren, 2017–2019) | ● | 68 |
| Identifizierung von kritischen Gütern und Weiterentwicklung der Sicherheitsstandards für Transport | ● | 69 |
| Erstellung Schulungskonzept für Umsetzung CTU-Code ^g | ● | 69 |
| Prüfung von Produkten auf mögliche Klassifizierung als „polymerisationsfähiger Stoff“ | ● | 73 |
| Risikoabschätzung für >99 % der Substanzen, die in >1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden (bis 2020) | ● | 73 |
| Bereitstellung „GPS-Safety-Summaries“ auf der Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des Weltchemieverbands ICCA (bis 2020) | ● | 73 |
| Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC) >0,1 % enthalten (bis 2020) | ● | 73 |

^a 20 % bis 30. Juni 2017 und 25 % vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022. | ^b Stand: Ende Dezember 2017: 1. Ebene 25 % und 2. Ebene 15,4 %. | ^c Ziel war zuvor unter „Strategie und Wachstum“. | ^d Referenzjahr 2012; bis 2018 Zielerreichung 80 %. | ^e Evonik-Arbeitnehmer einschließlich Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). | ^f Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter bezogen auf den Basiswert von 2008 (Angabe in Prozentpunkten: 2008 = 100); 2017 Angleichung der Methodik an die Berechnung der Unfallhäufigkeit. Das neue Ziel lautet ≤1,10. | ^g CTU-Code = Richtlinie für das Packen von Güterbeförderungseinheiten.

Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018 ff.

T02

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist darauf ausgerichtet, zukünftig Nachhaltigkeit noch stärker in unseren operativen Einheiten und den Evonik-Regionen zu verankern. Die nachfolgenden Ziele sollen hierzu einen entscheidenden Beitrag leisten:

| | Geplanter Abschlussstermin |
|--|-------------------------------|
| 🎯 Strategie und Wachstum | |
| Validierung der Wesentlichkeitsanalyse | 2018 |
| Ermittlung der für Evonik relevantesten UN Sustainable Development Goals (SDGs) und des entsprechenden Geschäftsbeitrags | 2018 |
| 📋 Governance und Compliance | |
| Frauenanteil im Vorstand: 25 % bis 30.06.2022 | 2018 ff. |
| Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 % ^a | Ende 2019 |
| Umsetzung von definierten Maßnahmen zu Kartellrecht und Geldwäscheprävention | 2018 |
| Überprüfung und Überarbeitung der konzerninternen Regelungen zu Geschenken und Einladungen | 2018 |
| 👥 Mitarbeiter | |
| Messung und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit | 2018 ff. |
| Globale Förderung von Digitalisierungsprozessen | 2018 ff. |
| Weitere Förderung von Diversity im Konzern, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung der Anzahl weiblicher Führungskräfte | 2018 ff. |
| 🏭 Wertschöpfungskette und Produkte | |
| Abschluss der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte | 2018 |
| Durchführung der nächsten Nachhaltigkeitsanalyse mit erweiterter Methodik | 2019 |
| Ausweitung der monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Impact-Analyse) entlang der Wertschöpfungskette auf weitere Regionen und Indikatoren | 2018 ff. |
| Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“ | 2018 ff. |
| Fortführung der Analyse von Lieferanten durch Überprüfung von mindestens 80 TFS-Assessments | 2018 ff. |
| Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 % der Lieferanten kritischer Rohstoffe | Bis 2020 |
| Umsetzung des neuen Schulungskonzepts und Durchführung interner Nachhaltigkeitsschulungen für alle relevanten Einkaufsmitarbeiter | 2018 ff. |
| Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 % | ^b |
| Mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz in den identifizierten Innovationswachstumsfeldern | Bis 2025 |
| 🌍 Umwelt | |
| Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 % (Referenzjahr 2012) | Bis 2020 |
| Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 % (Referenzjahr 2012) | Bis 2020 |
| Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle, u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle | Bis 2020 |
| 🚒 Sicherheit | |
| Die Unfallhäufigkeit soll ≤ 1,30 betragen | 2018 ff. |
| Die Ereignishäufigkeit soll ≤ 1,10 betragen | 2018 ff. |
| Schaffung höherer Transparenz und Vereinheitlichung von ESHQ-Prozessen konzernweit. Dazu erste Schritte zur Einführung einer neuen technischen Plattform | 2018 ff. |
| Occupational Health Performance-Index von ≥ 5,0 | 2018 ff. |
| Einbeziehung weiterer Standorte in die Berechnung dieses Indexes (15 im Zeitraum 2017–2019) | 2019 |
| Etablierung eines Anforderungsprofils für Lagerdienstleister | 2018 |
| Etablierung globaler Mindeststandards für Logistikdienstleister | 2018 |
| Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels „SQAS Rail“ ^c | 2018 |
| Risikoabschätzung für > 99 % der Substanzen, die in > 1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden | Bis 2020 |
| Bereitstellung „GPS-Safety-Summaries“ auf Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des ICCA | Bis 2020 |
| Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC) ^d > 0,1 % enthalten, wie beispielsweise CMR ^e 1A/1B, PBT ^f (CMS ^{PLUS}) | Bis 2020 |

^a Bislang 8 % für die erste und 18,8 % für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes festgelegt.

^b Von 10 % in 2017 auf mittelfristig 16 %.

^c „SQAS Rail“ steht für ein Sicherheits- und Qualitätsbewertungssystem der Cefic für den Schienenverkehr.

^d hChC = hazardous Chemicals of high Concern.

^e CMR = kanzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch.

^f PBT = persistent, bioakkumulierend, toxisch.

Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern

T03

Die folgende Übersicht umfasst die wichtigsten Kennzahlen unserer sechs Handlungsfelder zu Nachhaltigkeitsthemen. Detaillierte Informationen finden Sie in den jeweiligen Kapiteln.

| | | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|---|--------|--------|-------------------|
| Strategie und Wachstum | Umsatz in Millionen € | 13.507 | 12.732 | 14.419 |
| | Bereinigtes EBITDA in Millionen € | 2.465 | 2.165 | 2.360 |
| | Bereinigte EBITDA-Marge in % | 18,2 | 17,0 | 16,4 |
| | ROCE in % | 16,6 | 14,0 | 11,2 |
| | Wertschöpfung in Millionen € | 4.838 | 4.616 | 4.688 |
| Governance und Compliance | Anteil Frauen im Aufsichtsrat in % | 20 | 35 | 35 |
| | Anteil Frauen im Vorstand in % | 20 | 20 | 25 |
| | Schulungsquote ^a Kartellrecht in % | 493 | 937 | 59 |
| | Schulungsquote ^a Korruptionsbekämpfung in % | 1.600 | 828 | 84 |
| | Schulungsquote ^a Verhaltenskodex in % | 2.823 | 12.025 | 71 |
| | Interne Ermittlungen | 27 | 33 | 27 |
| | Disziplinarmaßnahmen | 11 | 17 | 12 |
| Mitarbeiter | Commitment-Index ^b | 151 | - | - |
| | Fluktuationsrate in % ^c | 4,7 | 4,7 | 5,8 |
| | Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren | 15,0 | 14,9 | 14,6 |
| | Weiterbildung je Mitarbeiter in Stunden ^d | 13 | 16 | 12 |
| | Anteil Frauen in Managementpositionen in % ^e | 20,8 | 22,0 | 23,2 |
| Wertschöpfungskette und Produkte | Beschaffungsaufwand in Milliarden € | 8,3 | 7,6 | 9,1 |
| | Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (TfS) | 179 | 241 | 441 |
| | Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (Evonik) | 35 | 29 | 28 |
| | Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (TfS) | 2.580 | 1.773 | 1.794 |
| | Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (Evonik) | 118 | 145 | 149 |
| | Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in % | 8,6 | 9,2 | 10,4 |
| | F&E-Aufwendungen in Millionen € | 434 | 438 | 458 |
| | Anteil ressourcenschonender Produkte in % | ~ 50 | ~ 50 | ~ 50 |
| | Abdeckung Außenumsatz Chemiesegmente mit ökobilanziellen Betrachtungen in % | ~ 70 | ~ 70 | ~ 70 |
| Umwelt | Treibhausgasemissionen Scope 1 in Millionen t ^f | 5,6 | 5,4 | 5,6 |
| | Treibhausgasemissionen Scope 2 in Millionen t ^g | 1,0 | 1,0 | 0,9 |
| | Wasserverbrauch in Millionen m ³ ^h | 71,3 | 65,7 | 66,5 |
| | Produktionsmenge in Millionen t | 10,36 | 10,58 | 10,98 |
| | Gefährliche Produktionsabfälle in 1.000 t | 213 | 227 | 244 |
| | Nicht gefährliche Produktionsabfälle in 1.000 t | 153 | 124 | 153 |
| | | | | |
| Sicherheit | Unfallhäufigkeit ⁱ | 0,97 | 1,24 | 1,16 |
| | Ereignishäufigkeit ^j | 55 | 43 | 1,11 ^k |
| | Gesundheitsquote in % ^l | 95,4 | 95,3 | 95,1 |
| | Occupational Health Performance-Index ^m | 5,3 | 5,5 | 5,4 |
| | Occupational Disease Rate ⁿ | 0,30 | 0,36 | 0,22 |
| | Ausgehende Güter, Gefahrgut in 1.000 t | 5.531 | 4.025 | 4.141 |
| | Ausgehende Güter, Sonstige in 1.000 t | 3.438 | 4.078 | 4.469 |

^a Für 2017 erstmalig Abbildung der Schulungsquoten in %; Vorjahre zeigen absolute Zahlen und sind somit nicht vergleichbar. Schulungsquote ist definiert als Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten. | ^b Der Commitment-Index zur Mitarbeiterzufriedenheit wird im Rahmen der Mitarbeiterbefragung alle drei Jahre erhoben. Die maximale Punktzahl beträgt 200. Vergleichswert 2012: 157 und 2010: 148. | ^c Nur fortgeführte Aktivitäten. | ^d Seit 2016 ohne Auszubildende in Deutschland. | ^e Führungskreise 1–3; nur fortgeführte Aktivitäten. | ^f CO₂-Äquivalente. | ^g CO₂-Äquivalente, netto (marktbasiert). | ^h Unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten, zur Deckung von Verdunstungsverlusten und Prozesswasser. | ⁱ Anzahl Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter und Fremdfirmenmitarbeiter unter direkter Weisung von Evonik, pro 1 Million Arbeitsstunden. | ^j Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden (bezogen auf Basiswert von 2008). | ^k Ab 2017 Darstellung der Kennzahl als absolute Zahl definiert als Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden (Vorjahre in Prozent). | ^l Auf Deutschland bezogen, errechnet sich aus: (Sollarbeitsstunden – krankheitsbedingte Ausfallstunden) / Sollarbeitsstunden. | ^m Max.: 6,0 (Index berücksichtigt wesentliche Aspekte aus Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge). | ⁿ Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden.



CHRISTIAN KULLMANN
Vorsitzender des Vorstandes



THOMAS WESSEL
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum zehnjährigen Bestehen von Evonik Industries haben wir Ihnen ein ambitioniertes Versprechen gegeben: Wir wollen dieses Unternehmen zum besten Spezialchemie-konzern der Welt entwickeln. Um das zu erreichen, werden wir uns in allen unseren Geschäften und überall da, wo wir noch nicht an der Spitze stehen, mit den jeweils Besten messen. Das gilt mit Blick auf unser Ziel, überdurchschnittlich gute Ergebnismargen in unseren Märkten zu erzielen. Es gilt ebenso für den Anspruch, nachhaltiger Lösungsanbieter bei einer ganzen Reihe wichtiger Zukunftsthemen zu sein.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie setzt diesen Anspruch um in wesentliche Handlungsfelder, verbindliche Ziele und ein ausgewogenes Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren. Besser werden wir dabei auch, weil wir sehr genau zuhören, was uns Aktionäre und Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter, Politik und gesellschaftliche Akteure zu sagen haben. Einige dieser Denkanstöße ziehen sich als roter Faden durch die Kapitel des vorliegenden Berichts. Sie stehen stellvertretend für den intensiven Austausch, den wir innerhalb und außerhalb des Unternehmens mit den unterschiedlichsten Stakeholdern von Evonik pflegen.

Ihnen und uns schulden wir es, die Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit umfänglich transparent zu machen und zu dokumentieren. Wir tun das gerne und mit Überzeugung. Denn die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Lösungen ist längst zu einem wichtigen Treiber für Innovation und Wachstum in unseren Märkten geworden.

Im Bereich der Tierernährung ist das etwa der Trend zu nachhaltigen und antibiotikafreien Diäten. Dafür haben wir im Berichtsjahr ein erstes Probiotikum für Geflügel aus eigener Entwicklung vorgestellt. Ein weiteres Beispiel sind neuartige Lacke, die den Bewuchs von Schiffen mit Muscheln und Algen verhindern und so Kraftstoffverbrauch und Emissionen senken. Dass es neben neuen Produkten oft auch Prozessinnovationen sind, die zu Ressourcenschonung und Umweltentlastung beitragen, zeigt unser jüngstes Verfahren zur Herstellung von Methylmethacrylat.

Für jede dieser Verbesserungen gilt der bekannte Satz: Nur was gemessen werden kann, kann auch gemanagt werden. Deshalb haben wir einen Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten darauf gelegt, die ökonomischen, ökologischen und sozialen Effekte von Evonik entlang unserer Wertschöpfungsketten monetär zu bewerten. Eine weitere Neuerung im Berichtsjahr war die intensive Auseinandersetzung mit dem Beitrag, den wir mit jedem einzelnen unserer Geschäfte zur Einlösung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen leisten.

Angeführt wird unsere Prioritätenliste als Spezialchemieunternehmen weiterhin von den Themenfeldern Umwelt und Sicherheit. Auch hier haben wir im vergangenen Jahr wichtige Fortschritte erzielt. Beispiele sind die Analysen zum Wasserstress, die wir für mehr als 80 Produktionsstandorte durchgeführt haben, sowie die Ausweitung der Datenbasis unter anderem zur Biodiversität an unseren Standorten. Wir nutzen solche Neuerungen nicht allein aus Dokumentationsgründen, sondern umfänglicher, um laufende Managementprozesse im Unternehmen gezielt zu verbessern. Gleichzeitig stoßen wir damit neue Themen an – von der Kreislaufwirtschaft über Biodiversität bis hin zum Einsatz digitaler Technologien.

Das alles liefert uns wichtige Erkenntnisse, mit welchen Chancen und Risikopotenzialen wir es in den kommenden Jahren in unseren Märkten zu tun haben werden. Neben dem Schutz der ökologischen Lebensgrundlagen unseres Planeten rücken dabei soziale Belange immer stärker in den Vordergrund. Der menschenrechtlichen Grundsatz-erklärung, die wir 2016 im Evonik-Vorstand verabschiedet haben, sind im Jahresverlauf 2017 weitere Schritte gefolgt, mit denen wir unsere Verpflichtung als verantwortlich handelndes Unternehmen untermauern. Dazu gehören die Aufnahme menschenrechtlicher Aspekte in den Qualifizierungsprozess unserer Lieferanten sowie die Erstellung einer weltweiten menschenrechtlichen Risikolandkarte. Wir freuen uns außerdem über das Vertrauen, das Evonik zuletzt mit der Wahl in den Lenkungskreis des Deutschen Global Compact Netzwerks entgegengebracht worden ist.

Die zahlreichen Auszeichnungen, die wir im Jahresverlauf 2017 für den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsarbeit und die begleitende Berichterstattung erhalten haben, das exzellente Abschneiden in einschlägigen Ratings und Rankings, vor allem aber das Vertrauen, das wir täglich in der Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens erfahren – das alles bestärkt uns darin, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen. Auch in puncto Nachhaltigkeit wollen wir zu den Besten gehören. Das ist unser Versprechen. Und daran werden wir 2018 weiter mit vollem Einsatz und einer gehörigen Portion Mut zum Neuen arbeiten.

Der vorliegende Bericht folgt diesem Anspruch. Er ist erneut kürzer und konzentrierter ausgefallen. Im Mittelpunkt stehen die schnelle Auffindbarkeit und eine leserfreundliche Einordnung der wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten. Erstmals erscheint dieser Bericht ausschließlich in elektronischer Form, die in den runderneuertem Auftritt der Evonik-Website „Verantwortung“ integriert ist.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre der folgenden Seiten und freuen uns über Ihre Rückmeldungen und Anregungen dazu unter sustainability@evonik.com. Denn auch für die kontinuierliche Weiterentwicklung dieses Berichts gilt jetzt und in Zukunft:

Zuhören lohnt sich!

CHRISTIAN KULLMANN
Vorsitzender des Vorstandes

THOMAS WESSEL
Personalvorstand und
Arbeitsdirektor

Die kreative Kraft in der Spezialchemie

Evonik steht für attraktive Geschäfte und Innovationskraft. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen.

In einer ergebnisorientierten Unternehmenskultur arbeiten wir für profitables Wachstum und die Steigerung des Unternehmenswertes.

Zu unseren Stärken zählen ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen sowie die enge Zusammenarbeit mit den Kunden.

Unsere mehr als 36.000 Mitarbeiter verbindet dabei ein Anspruch: Kein Produkt ist so perfekt, dass man es nicht noch besser machen könnte.

Besser leben mit Evonik

Wir tun so einiges, um Dinge besser zu machen. Was genau? Diese Auswahl zeigt's.

Wir machen ...

- Autoreifen** spritsparender
- Windeln** saugfähiger
- Stadionsitze** lichtbeständiger
- Kunststoffe** nachhaltiger
- Ernährung** gesünder
- Tabletten** wirksamer
- Haarpflege** schonender
- Flugzeuge** leichter
- Autolacke** kratzfester
- Denkmäler** witterungsbeständiger

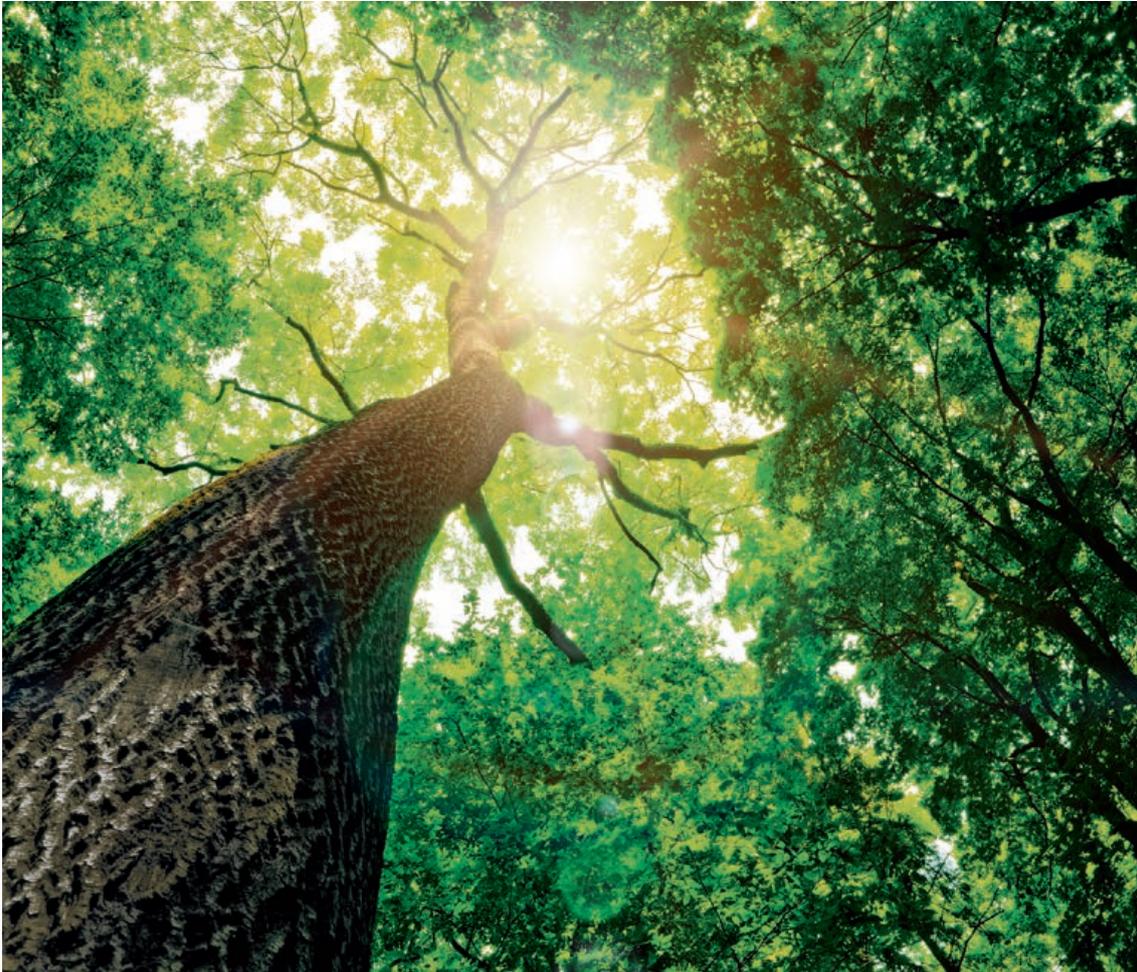
Wenn Sie wissen möchten, was die Spezialchemie von Evonik sonst noch alles besser macht:

www.besser-mit-evonik.de

Aktionärsstruktur

G01





Evonik ist da, wenn es darum geht, innovative Lösungen zu finden, die dazu beitragen, das Leben nachhaltiger, gesünder und komfortabler zu machen.

Der Konzern auf einen Blick¹



¹ Geschäftsjahr 2017.

✓ STRATEGIE UND WACHSTUM



„Der Business Case für Nachhaltigkeit war nie stärker als heute. Der Better Business, Better World-Report macht das deutlich. Hinter der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) steht ein Marktpotenzial von jährlich gut 12 Billionen US-Dollar und 380 Millionen Arbeitsplätzen ab 2030.“

Peter Bakker, Präsident World Business Council for Sustainable Development

ZIELE 2018

- ▶ **Wesentlichkeitsanalyse:**
Validierung der Wesentlichkeitsanalyse.
- ▶ **Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen:**
Ermittlung der für Evonik relevantesten Ziele und des entsprechenden Geschäftsbeitrags.



Stakeholderdialog „Evonik-Perspektiven“ zur Ressourceneffizienz im Oktober 2017.



SCHWERPUNKTE 2017

Im Berichtsjahr haben wir uns schwerpunktmäßig mit Verfahren und Kennzahlen beschäftigt, mit denen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns bewertbar machen. Ergebnisse daraus wollen wir in unsere Geschäftsprozesse integrieren.

| Umwelt | Wirtschaft | Soziales |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> CO₂-Emissionen Wasserverbrauch Abfall Umweltzertifizierung Umweltmanagement | <ul style="list-style-type: none"> Umsatz Ergebnis Produktion Produktivität Produktqualität Produktinnovation Produktivität Produktqualität Produktinnovation | <ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter Arbeitsplätze Wohlfühlindex Wohlfühlindex Wohlfühlindex Wohlfühlindex Wohlfühlindex Wohlfühlindex |

Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2017

G04 auf S. 10

| Handlungsfelder und Themen | Einfluss auf die Wertschöpfung | Einfluss auf die Ressourceneffizienz | Einfluss auf die Nachhaltigkeit |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Produktentwicklung | +++ | ++ | ++ |
| 2. Produktion | +++ | ++ | ++ |
| 3. Vertrieb | ++ | + | + |
| 4. Service | ++ | + | + |
| 5. Management | ++ | + | + |
| 6. Investitionen | ++ | + | + |
| 7. Finanz | ++ | + | + |
| 8. Umwelt | ++ | + | + |
| 9. Soziales | ++ | + | + |
| 10. Governance | ++ | + | + |

Erstmals Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette identifiziert

G08 auf S. 17

Seite Thema | GRI-Indikatoren

- 7 Geschäftsmodell | 102-15, 102-6
- 8 Geschäftsjahr 2017 | 102-15, 102-2, 102-7, 102-10, 103-1, 201-1
- 9 Nachhaltigkeitsmanagement | 102-15, 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 102-32, 102-33
- 12 Stakeholdermanagement | 102-41, 102-13, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-21, 102-37, 402-1, 403-1, 407-1, 413-1
- 15 Wesentlichkeitsanalyse | 102-46, 102-47, 102-48, 102-49, 102-43, 102-44

Geschäftsmodell

Starke Marktpositionen, ausgeprägte Innovationskultur, nachhaltiges Wirtschaften

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Zu unseren Stärken zählt ein ausgewogenes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen¹, die wir konsequent ausbauen. Unsere starke Stellung im Wettbewerb basiert auf einer engen Zusammenarbeit mit Kunden, hoher Innovationskraft und integrierten Technologieplattformen.

Unsere Spezialchemieprodukte leisten bei unseren Kunden einen unverzichtbaren Beitrag zum Nutzen ihrer Produkte, mit denen diese im globalen Wettbewerb erfolgreich sind. Durch den engen Austausch mit unseren Kunden bauen wir tief greifendes Wissen über deren Geschäfte auf. Dadurch können wir Produkte für Kundenanforderungen „maßschneidern“ und umfassende technische Serviceleistungen bieten. Eine bedeutende Rolle spielen dabei unsere Technologie- und Kundenberatungszentren in der ganzen Welt.

Unsere marktorientierte Forschung und Entwicklung ist ein wichtiger Treiber für profitables Wachstum. Grundlage dafür ist unsere ausgeprägte Innovationskultur, die wir in unserem Innovationsmanagement und unserer Führungskräfteentwicklung verankert haben.

Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg sind unsere sehr gut ausgebildeten Mitarbeiter, die Evonik mit ihrem Einsatz und ihrer hohen Identifikation jeden Tag voranbringen. Wir haben deshalb zahlreiche Aktivitäten entwickelt, um talentierte und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, weiterzuentwickeln und an uns als attraktiven Arbeitgeber zu binden.

Als Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit von Evonik gehören nachhaltiges Wirtschaften und verantwortungsvolles Handeln zu den Grundpfeilern unseres Geschäftsmodells. Im engen Dialog mit unseren Stakeholdern treiben wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten entlang der Wertschöpfungskette

voran: Neben unseren eigenen Produktionsprozessen und den vermarkteten Produkten betrachten wir immer auch unsere Lieferkette sowie den Produktnutzen bei unseren Kunden und deren Kunden. Bei unseren Kunden verzeichnen wir eine steigende Nachfrage nach Produkten, die eine ausgewogene Balance ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren aufweisen. Dies eröffnet Evonik ein vielfältiges Spektrum an zukunftssträchtigen Geschäftschancen in attraktiven Märkten. Längst hat sich Nachhaltigkeit in vielen unserer Geschäfte zu einem Wachstumstreiber entwickelt.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI), in der wir zur „Gold Community“ gehören. Der vorliegende Bericht wurde erstmals entsprechend den GRI-Standards erstellt.

Dezentrale Konzernstruktur

Unser operatives Spezialchemiegeschäft ist in drei produzierende Chemiesegmente gegliedert, die nah an den Märkten und Kunden agieren und über ein hohes Maß an unternehmerischer Selbstständigkeit verfügen.

Die Segmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency operieren überwiegend in attraktiven Märkten mit überdurchschnittlichem Wachstum. Beide Segmente bieten ihren Kunden maßgeschneiderte, individuelle und innovationsgetriebene Lösungen. Ziel ist es, in diesen Segmenten mit Innovationen, Investitionen, aber auch Akquisitionen überdurchschnittliches und profitables Wachstum zu erreichen.

Das Segment Performance Materials ist durch rohstoff- sowie energieintensive Prozesse gekennzeichnet. Daher liegt das Hauptaugenmerk auf integrierten, kostenoptimierten Technologieplattformen, effizienten Abläufen und Skaleneffekten. Unser strategischer Auftrag an dieses Segment ist, Ergebnisbeiträge zur Finanzierung des Wachstums im Evonik-Konzern zu leisten. Investitionen und gegebenenfalls Kooperationen werden sich künftig auf die Sicherung und den Ausbau der guten Marktpositionen konzentrieren.

Konzernstruktur

G02

| Segmente | Nutrition & Care | Resource Efficiency | Performance Materials | Services | Evonik-Konzern ^a |
|-----------------------|------------------|---------------------|-----------------------|----------|-----------------------------|
| Umsatz (in Mio. €) | 4.511 | 5.395 | 3.781 | 716 | 14.419 |
| Mitarbeiter | 8.257 | 10.260 | 4.364 | 13.021 | 36.523 |

^a Inklusive Sonstiges/Konsolidierung.

¹ Hierunter verstehen wir die Positionen 1, 2 oder 3 in den relevanten Märkten.

Geschäftsjahr 2017

Auf dem Weg zum besten Spezialchemieunternehmen

Insbesondere in den Wachstumssegmenten Nutrition & Care sowie Resource Efficiency verzeichneten wir eine weltweit hohe Nachfrage nach unseren Produkten und konnten die Verkaufsmengen spürbar steigern. Die Verkaufspreise entwickelten sich in den einzelnen Segmenten unterschiedlich, verbesserten sich aber insgesamt. Die erstmalige Einbeziehung der erworbenen Geschäfte von Air Products und Huber erhöhte unseren Umsatz um 8 Prozent. Der Konzernumsatz stieg insgesamt um 13 Prozent auf 14.419 Millionen €.

Bereinigtes EBITDA auf gutem Niveau

Das bereinigte EBITDA stieg vor allem infolge der höheren Mengennachfrage sowie der Einbeziehung der erworbenen Geschäfte von 2.165 Millionen € auf 2.360 Millionen €. Die bereinigte EBITDA-Marge blieb mit 16,4 Prozent unter dem Vorjahreswert (17,0 Prozent).

Erneut gute Verzinsung des eingesetzten Kapitals

Im Rahmen der wertorientierten Unternehmenssteuerung messen wir unseren Erfolg insbesondere am ROCE, der mit 11,2 Prozent über unserem Kapitalkostensatz lag. Dieser wurde im Rahmen seiner regelmäßigen Überprüfung für das Geschäftsjahr 2017 auf 10,0 Prozent vor Steuern angepasst.

Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen. 2017 erhöhte sich die Wertschöpfung um 2 Prozent auf 4.688 Millionen €. Der größte Anteil ging mit 72 Prozent (Vorjahr: 68 Prozent) an die Mitarbeiter. An den Staat wurden 7 Prozent (Vorjahr: 9 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrag- und sonstige Steuern abgeführt. Weitere 5 Prozent

(Vorjahr: 5 Prozent) betrafen Zinsaufwendungen. Auf die Anteilseigner der Evonik Industries AG entfielen 15 Prozent (Vorjahr: 18 Prozent) der Wertschöpfung.

Verteilung der Wertschöpfung

T04

| in Millionen € | 2017 | 2016 |
|------------------------|------------|------------|
| Wertschöpfung | 4.688 | 4.616 |
| Verteilung | | |
| Mitarbeiter | 3.374 | 3.128 |
| Staat | 338 | 401 |
| Darlehensgeber | 242 | 229 |
| Andere Gesellschafter | 17 | 14 |
| Konzernergebnis | 717 | 844 |

Wichtige Ereignisse

Am 3. Januar 2017 haben wir die Übernahme des Spezialadditivgeschäfts von Air Products abgeschlossen und in die Segmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency eingegliedert und mit den bestehenden Geschäften verzahnt. Der Erwerb des Silicageschäfts von Huber wurde zum 1. September 2017 vollzogen und in das Segment Resource Efficiency integriert.

Der Aufsichtsrat der Evonik Industries AG hat in seiner Sitzung am 1. März 2017 Änderungen im Vorstand von Evonik beschlossen. Dr. Klaus Engel hat sein Amt als Vorsitzender des Vorstandes der Evonik Industries AG nach der Hauptversammlung am 23. Mai 2017 an Christian Kullmann übergeben und das Unternehmen mit Ablauf der Hauptversammlung verlassen. Dr. Ralph Sven Kaufmann hat Evonik zum 30. Juni 2017 vorzeitig im besten gegenseitigen Einvernehmen verlassen. Dr. Harald Schwager ist seit 1. September 2017 stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes mit der Zuständigkeit für Chemie und Innovation. Dr. Schwager ist Chemiker und gehörte bis Mai 2017 dem Vorstand der BASF SE, Ludwigshafen, an.

Unser Anspruch

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Leistungsversprechens „Kraft für Neues“. Wir übernehmen Verantwortung – für unsere Geschäfte, unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft. Unternehmerische Verantwortung und langfristiger wirtschaftlicher Erfolg sind für Evonik als weltweit tätiges Spezialchemieunternehmen zwei Seiten derselben Medaille.

Wir wollen als Unternehmen nachhaltig wachsen und gemeinsam für und mit unseren Kunden Antworten auf drängende Zukunftsfragen geben. Evonik ist da, wenn es darum geht, innovative Lösungen zu finden, die dazu beitragen, das Leben nachhaltiger, gesünder und komfortabler zu machen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie greift die in der Konzernstrategie identifizierten Wachstumskerne auf und legt Handlungsfelder für ein möglichst ausgewogenes Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren fest. Mit unserer Innovationskraft und führenden Technologien ermöglichen wir unseren Kunden, energieeffiziente und ressourcenschonende Lösungen anzubieten. Den Beitrag, den wir mit unseren innovativen Lösungen zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten, bauen wir mit großem Engagement aus.

Umfassend Wert schaffen

Unser Nachhaltigkeitsverständnis ist ganzheitlich. Deshalb ist uns wichtig, den Einfluss von Input- und Output-Faktoren für die Wertschöpfung zu kennen.

Die Grafik G04 „Ressourcen und Wertbeiträge“ zeigt, wie wir Wert schaffen für unsere Kunden, die Gesellschaft und die Umwelt. Darin dargestellt sind die Ressourcen, die wir für den laufenden Geschäftsbetrieb benötigen, sowie die unterschiedlichen Wertbeiträge, die wir auf dieser Grundlage leisten. Die Gegenüberstellung gibt wertvolle Anhaltspunkte, wie effizient wir mit den eingesetzten Ressourcen umgehen.

Messbarkeit, Transparenz und zuverlässige Bewertbarkeit sind wichtige Voraussetzungen für nachhaltige Entwicklung. Deshalb liegt ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten jetzt und in Zukunft auf Verfahren und Kennzahlen, mit denen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns offenlegen. Die Ergebnisse daraus integrieren wir in laufende Managementprozesse, um positive Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu stärken und negative zu minimieren.

Erste Erkenntnisse dieser Impact-Analysen veranschaulicht Grafik G16 auf Seite 39. Mittelfristig wollen wir Impact-Bewertungen und Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte methodisch zusammenführen.

Organisation und Management

Bei Evonik liegt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit beim Vorstand. Zuständiges Vorstandsmitglied ist der Personalvorstand, der auch alle klimarelevanten Aspekte verantwortet. Der Zentralbereich Corporate Responsibility (CR) bündelt die strategischen Rahmenseetzungen in enger Zusammenarbeit mit anderen Zentralfunktionen und den operativen Segmenten und koordiniert die konzernweite Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Zuständigkeiten und Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik sind in einer Konzernrichtlinie geregelt.

Die globale Strategie für Nachhaltigkeitsthemen verabschiedet das Executive Committee HR. Es setzt sich aus dem Personalvorstand, den Arbeitsdirektoren der Segmente sowie den Leitern Corporate ESHQ, Corporate Responsibility und Human Resources zusammen.

Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik

G03



Die Entscheidungskompetenz für konzernweite Nachhaltigkeitsprojekte wird vom CR-Panel unter dem Vorsitz des Leiters Corporate Responsibility wahrgenommen. Mitglieder sind die strategischen CR-Partner der Segmente, Corporate-Funktionen und Vertreter der Arbeitnehmer. Das Panel tritt laut Geschäftsordnung mindestens zweimal jährlich zusammen.

Der strategische Fokus des CR-Panels wird ergänzt durch das Global Corporate Responsibility Committee, dem die

operative Ausgestaltung und Begleitung von Nachhaltigkeitsthemen in Segmenten und Konzernfunktionen obliegt. Fachliche Unterstützung geben projektbezogene CR Expert Circles – aktuell zu den Themen „Nachwachsende Rohstoffe“ und „Low Carbon Technologies“. Der CR Expert Circle „Nachhaltigkeits-Label“ wurde 2017 nach erfolgreicher Arbeit beendet.

Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2017

G04



^a Scope 1 und 2 (marktbasierend).

^b Bezogen auf Referenzjahr 2012.

^c Gemäß WBCSD Avoided Emissions Guidance 2013; Zahl bezieht sich auf 2016.

^d Produkte, die in der Anwendung einen nachgewiesenen Beitrag zur Ressourceneffizienz leisten.

Denkanstoß Peter Bakker



Was kann eine Organisation wie der WBCSD dazu beitragen, globale Herausforderungen zu meistern?

Globale Unternehmen sind Treiber für Innovation und wirtschaftliche Entwicklung. Auf der Suche nach Antworten auf die großen sozialen, ökonomischen und ökologischen Fragen unserer Zeit kommt ihnen eine Schlüsselrolle zu. Der WBCSD stellt dafür eine vorwettbewerbliche Plattform bereit. Unternehmen, die ansonsten in Konkurrenz zueinander stehen, kommen hier zusammen, um gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Davon profitieren die Unternehmen selbst, ihre Branchen und schließlich auch die Gesellschaft als Ganzes.

Was ist Ihre Vision für die künftige Zusammenarbeit von WBCSD und Unternehmenspartnern?

In der Zusammenarbeit können wir uns mit weit größerer Geschlossenheit für notwendige Veränderungen einsetzen. Jedes WBCSD-Mitglied weiß, dass Unternehmen nur in einem funktionierenden gesellschaftlichen Umfeld florieren. Wenn wir langfristig erfolgreich sein wollen, müssen wir über kurzfristige Quartalsergebnisse hinausdenken. Dabei gilt: Der „Business Case“ für Nachhaltigkeit war nie stärker als heute. Der jüngste „Better Business, Better World“-Report macht das deutlich. **Hinter der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) steht ein Marktpotenzial von jährlich gut 12 Billionen US-Dollar und 380 Millionen Arbeitsplätzen ab 2030.** Um diese Chancen zu nutzen, müssen wir entscheidende Teile unserer Wirtschaft maßgeblich umgestalten. Das ist der Grund, warum der WBCSD Methoden und Werkzeuge bereitstellt, um wirtschaftliches Handeln mit den SDGs zu verbinden. So vereinfachen wir die teilweise komplexe Welt der SDGs und zeigen Unternehmen Möglichkeiten auf, wie sie die Auswirkungen ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten messen können.

Was ist nach Ihrer Ansicht die derzeit dringlichste Frage in der Nachhaltigkeitsdebatte?

Die SDGs adressieren ja bereits eine ganze Reihe dringlicher Punkte. Was in der Debatte aber oft unterbelichtet bleibt, ist die Rolle, die dem Finanzsystem zukommt, um den erforderlichen Übergang zu beschleunigen. Derzeit ist dessen Fokus zu eng gefasst; es geht fast ausschließlich um die Verbesserung von Kapitalrenditen. Das jetzige System berücksichtigt keine Auswirkungen auf bzw. keine Wechselwirkungen mit anderen Werthebeln – wie etwa natürliches oder soziales Kapital. Ein wichtiger Entwicklungsschritt waren hier die Empfehlungen der „Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)“. Sie helfen Investoren, Asset-Managern und Bankern zu verstehen, welche

Peter Bakker, Präsident und Vorsitzender des Weltwirtschaftsrats für Nachhaltige Entwicklung (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD), arbeitet mit fast 200 Unternehmen zusammen. Sein Ziel ist es, mit dem WBCSD den Übergang in eine nachhaltigere Welt zu beschleunigen.

Auswirkungen der Klimawandel auf ihre Investitionen haben kann. Die TCFD-Empfehlungen sind gewiss nur ein erster Schritt auf dem Weg zu grundlegenden Reformen dessen, was wir unter guter Unternehmensführung verstehen. Dieser Schritt ist aber unverzichtbar, wenn wir die ehrgeizigen Ziele des Pariser Klimaabkommens erreichen wollen.

Welche Rolle spielt die Low Carbon Technology Partnerships initiative (LCTPi) im Kampf gegen den Klimawandel?

LCTPi ist ein einzigartiges Aktionsprogramm, das Unternehmen mit dem Anspruch zusammenbringt, die Entwicklung klimaschonender Technologien zu beschleunigen. Das entscheidende Ziel ist es, die 2-Grad-Grenze nicht zu überschreiten, so wie es in der Vereinbarung von Paris festgelegt wurde. Seit seiner Gründung hat sich LCTPi zu „der“ Unternehmensplattform für Best-Practice-Lösungen zum Klimaschutz entwickelt: 185 Firmen sind in acht Arbeitsfeldern aktiv – von erneuerbaren Energien bis zur Entwicklung CO₂-vermeidender Frachtkonzepte oder kohlenstoffarmer Kraftstoffe.

Wie sollten Unternehmen die globalen Herausforderungen angehen, um für sich neue Marktchancen zu erschließen?

Die SDGs haben das Potenzial, einen noch nie da gewesenen Schub an Innovationen und Wirtschaftswachstum auszulösen. Unternehmen müssen diese Chancen erkennen und nachhaltige Lösungen in ihr operatives Tagesgeschäft integrieren. Sie sollten dabei Prioritäten setzen und sich zunächst auf besonders wichtige Themen konzentrieren. Die Devise lautet: „So einfach wie möglich“. Anhaltendes Engagement und Konzentration auf einige wenige Top-Themen sind in jedem Fall hilfreich, um gute Geschäfte für die Zukunft zu machen. In einer Welt, die sich mehr und mehr in Richtung Nachhaltigkeit bewegt, verschaffen sich solche Unternehmen eine hervorragende Ausgangsposition, um neue Geschäftschancen aus vorderster Reihe zu nutzen.

Unser Engagement mit Stakeholdern

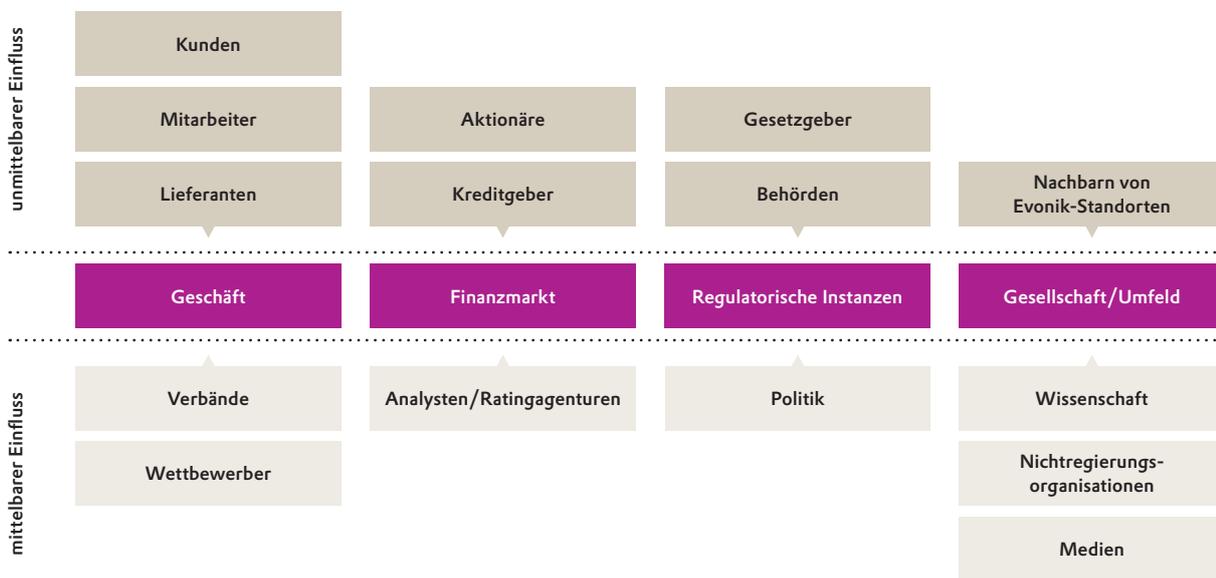
- 102-40 „Zuhören lohnt sich“ ist der Titel, unter den wir den Nachhaltigkeitsbericht 2017 gestellt haben. Damit würdigen wir die große Bedeutung, die wir dem Dialog mit unseren Stakeholdern beimessen. Das ermöglicht uns, spezifische Perspektiven besser zu verstehen sowie künftige Anforderungen und Trends frühzeitig zu erkennen und in unseren Managementprozessen zu berücksichtigen.



„Denkwerkstatt“ zum Thema „Reform der Dual-Use-Verordnung“, 26. Januar 2017, Brüssel.

102-40 Stakeholdergruppen von Evonik

G05



- 102-48 2016 haben wir die für uns relevanten Stakeholdergruppen systematisiert. Im Berichtsjahr folgte die Vertiefung dieses Ansatzes in einem Positionspapier, in dem wir unser Vorgehen bei Stakeholder-Engagements von Evonik weiter detailliert haben. Das umfasst sowohl den kontinuierlichen Austausch auf operativer Ebene als auch auf Konzernebene.

- 102-43 Die Formate des Stakeholderdialogs sind je nach Zielgruppe und Thema unterschiedlich. Außerdem binden wir die Evonik-Regionen mit ihren vielfältigen Kontakten verstärkt in den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen ein.

Stakeholderdialoge nutzen wir auch dazu, unsere Wesentlichkeitsanalyse zu validieren, die Relevanz von Themen zu bestätigen und gegebenenfalls anzupassen. Alles das zählt ein auf unseren Anspruch, uns im offenen Dialog mit unserem Umfeld kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln.



„Evonik-Perspektiven“: Frank Gmach, Marketing Thermal Insulation, im Workshop „Energieeffizienz und Klimaschutz durch Hochleistungsdämmstoffe“.

Evonik hat eine Reihe von Formaten entwickelt, um Stakeholder sowohl mit unmittelbarem als auch mittelbarem Einfluss zu erreichen. Wir achten darauf, dass diese Formate die gesamte Palette an operativen, nachbarschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Anliegen berücksichtigen.

Stakeholder-Engagement 2017

G06 102-43

102-44

| Stakeholdergruppen ^a | Beispiele für Engagements | Wichtigste Themen |
|---------------------------------------|--|--|
| Kunden | <ul style="list-style-type: none"> • Messen, Kundengespräche, Studien, Analysen • Stakeholderdialog „Effizienz gewinnt – Intelligente Ressourcennutzung“ • Stakeholderdialog „Circular Farming 2030“ • Forum für nachhaltigere Eiweißfuttermittel | <ul style="list-style-type: none"> • Qualität, Liefersicherheit, Preise • Innovationen • Governance und Compliance • Unterstützung zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Kunden |
| Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitergespräche • Intranet, Mitarbeitermagazin • „Runde Tische“ und Netzwerke • Social-Media-Plattformen • Interaktive Karriereseite • Themenbezogene Workshops, z. B. zu Employer Branding (#HumanChemistry) | <ul style="list-style-type: none"> • Lohn und Gehalt • Aus- und Weiterbildung; Entwicklungsmöglichkeiten • Sicherheit • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Führungsqualität • Aktuelle Geschäftsentwicklung • Betriebliche Veränderungen • Kundenorientierung • Diversity • Digitalisierung |
| Lieferanten | <ul style="list-style-type: none"> • Lieferanten-Workshops wie „Sustainability Days“ in Brasilien und China • Online Supplier Academy • Lieferantentraining in Schanghai | <ul style="list-style-type: none"> • Preis, Qualität, Zahlungsmoral • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Soziale Standards |
| Aktionäre | <ul style="list-style-type: none"> • Hauptversammlung • Roadshows/Konferenzen | <ul style="list-style-type: none"> • Attraktive Dividendenpolitik • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick |
| Kreditgeber | <ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Ratingagenturen • Gespräche mit Fremdkapitalgebern | <ul style="list-style-type: none"> • Ratings und Rankings • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick |
| Gesetzgeber | <ul style="list-style-type: none"> • Verbandsarbeit • Dialogpartner im Meinungsbildungsprozess • Stakeholderdialog „Effizienz gewinnt – Intelligente Ressourcennutzung“ • Denkwerkstatt „Reform der Dual-Use-Verordnung“ • Denkwerkstatt „Wege in eine kohlenstoffarme Zukunft“ | <ul style="list-style-type: none"> • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Attraktiver Arbeitgeber |
| Behörden | <ul style="list-style-type: none"> • Behördengespräche • „CSR-Frühstück“ am Standort Darmstadt • Stakeholderdialog „Circular Farming 2030“ | <ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Sicherheit • Genehmigungsverfahren • Governance und Compliance • Attraktiver Arbeitgeber • Kreislaufwirtschaft |
| Nachbarn von Evonik-Standorten | <ul style="list-style-type: none"> • Nachbarschaftszeitungen • Umwelt- und Nachbarschaftstelefone • Werksbesichtigung im Industriepark Hanau-Wolfgang • „CSR-Frühstück“ am Standort Darmstadt • Akzeptanzumfragen Standorte Darmstadt und Herne • Nachbarschaftsrat Standort Antwerpen | <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit • Attraktiver Arbeitgeber • Lokales Engagement • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick • Betriebliche Veränderungen |

^a Nur Stakeholdergruppen mit unmittelbarem Einfluss.

102-40
102-42
102-43
102-47

Intensiver Dialog im Jahr 2017

Im Berichtsjahr haben wir uns in unterschiedlichen Formaten mit unseren Stakeholdern ausgetauscht:

- Anlässlich des Expertenforums „Evonik-Perspektiven“ diskutierten Vertreter des Vorstandes, des Zentralbereichs Corporate Responsibility und des Segments Resource Efficiency mit mehr als 100 Gästen zu **Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu mehr Energieeffizienz und besserer Ressourcenschonung**. Kooperationspartner der Veranstaltung in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften war die Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V. (DENEFF). Über Online-Interaktion und Workshops erhielten wir wichtige Rückmeldungen, die unter anderem in die Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen sind. Das Segment Resource Efficiency wird die Kommentare und Anliegen der Stakeholder prüfen und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen in seinen Geschäften umsetzen.
- Anlässlich des Luther-Jahres fand auf der Wartburg ein Erfahrungsaustausch mit ausgewählten Vertretern von Kirchen, Gewerkschaft, Unternehmen, Behörden und Nichtregierungsorganisationen zum Thema **„Industrieverantwortung und Menschenrechte“** statt. Die Teilnehmer gaben dem Wunsch Ausdruck, Evonik möge sein Gewicht weltweit als Vorreiter menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten einsetzen. Wir tragen dem unter anderem mit einem verstärkten Engagement im Deutschen Global Compact Netzwerk Rechnung, in dessen Lenkungskreis Evonik seit Oktober 2017 vertreten ist. Außerdem arbeiten

wir zurzeit an einer menschenrechtlichen Risikolandkarte für Evonik. Siehe hierzu Kapitel Governance und Compliance, Seite 21.

- In sogenannten „Denkwerkstätten“ haben wir in Brüssel insbesondere den Austausch mit Vertretern aus EU-Institutionen, Landesvertretungen, Verbänden und Unternehmen gepflegt. 2017 fanden entsprechende Veranstaltungen zu den Themen **„Reform der Dual-Use-Verordnung“** sowie **„Wege in eine kohlenstoffarme Zukunft“** statt.
- Einen lokalen Fokus hatte das CSR-Frühstück am Evonik-Standort Darmstadt, das sich an Nachbarn und lokale Stakeholder richtete. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die Themen **„Nachhaltigkeit bei großen Unternehmen“**, **„Attraktivität als Arbeitgeber“** und **„Sicherheit“**.



„Evonik-Perspektiven“: Jennifer Dörper, Business Manager SEPURAN® Green, im Workshop „Nachhaltiges Methan und grüner Wasserstoff als flexible Energieträger“.

Politisches Engagement

Evonik engagiert sich in vielen gesellschaftspolitischen Debatten und bringt sich als Dialogpartner in Meinungsbildungsprozesse auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene ein. Wichtige Anlaufstellen im Dialog zwischen Politik und Gesellschaft sind unsere Konzernbüros in Berlin und Brüssel. Unsere dortigen Mitarbeiter stehen mit Akteuren aus Politik, Gesellschaft und Verbänden im engen Austausch, unterstützen sie bei der Ausgestaltung politischer Rahmenbedingungen und befassen sich insbesondere mit den Themenfeldern Digitalisierung, Energie und Klimaschutz,

Umwelt und Nachhaltigkeit, Forschung & Entwicklung sowie Arbeitsmarkt-, Landwirtschafts- und Handelspolitik. In diesem Rahmen beteiligten wir uns aktiv an Konsultationen, Anhörungen und Diskussionen. Im Umweltbereich standen die Aktivitäten zum Entwurf der TA-Luft, zur Novelle der Umweltverträglichkeitsprüfung sowie die EU-Vorlagen zur Kreislaufwirtschaft und Weiterentwicklung der Bioökonomiestrategie im Zentrum. Die Beratungen zum „EU-Winterpaket“, Änderungen im EEG und der Netzentgeltverordnung bestimmten die Aktivitäten in der Energie- und Klimapolitik.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

102-43 Der Erfolg von Evonik wird entscheidend gestützt durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Diese erfolgt unter Beachtung der Gesetze der betreffenden Länder und berücksichtigt zudem die betrieblichen Gegebenheiten.

In Deutschland werden grundsätzliche Mitwirkungsrechte unserer Mitarbeiter und ihrer Vertreter auch durch gesetzliche Vorgaben wie das Betriebsverfassungsgesetz oder das Sprecherausschussgesetz geregelt. Für die Mitarbeiter an allen deutschen Standorten bestehen gewählte Arbeitnehmervertretungen. Die Betriebsräte vertreten die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter, die Sprecherausschüsse die leitenden Angestellten. Mit diesen Gremien werden auch alle wichtigen betrieblichen Änderungen rechtzeitig beraten. Der Vorlauf vor der Umsetzung von Maßnahmen beträgt – je nach Tragweite der anstehenden Veränderung – mehrere Wochen oder Monate. Während dieser Zeit werden erforderlichenfalls auch schriftliche Vereinbarungen über die anstehenden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die

Belegschaften abgeschlossen. In vielen weiteren Regionen, in denen Mitarbeiter von Evonik beschäftigt sind, bestehen vergleichbare Regelungen zu Art und Umfang von Beratung und Verhandlung.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten in Europa nimmt das Evonik Europa-Forum die Arbeitnehmerinteressen im Sinne von Information und Konsultation wahr. Dem Gremium gehören neben den Arbeitnehmerdelegierten auch Delegierte der Arbeitgeberseite an.

Auf Unternehmensebene erfolgt in Deutschland die Interessenvertretung durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Evonik schränkt weder das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen ein. Dies gewährleisten wir auch in Ländern, in denen die Koalitionsfreiheit staatlich nicht geschützt ist. Insgesamt werden – bezogen auf unsere Standorte weltweit – etwa 95 Prozent unserer Mitarbeiter von Arbeitnehmervertretungen betreut.

102-41

Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert

102-40 Wir richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten an dem Kriterium der Wesentlichkeit aus. In unserer Wesentlichkeitsanalyse vom Oktober 2015 haben wir für Evonik wichtige Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und priorisiert. Dafür wurden rund 500 Vertreter der für Evonik relevanten Stakeholder befragt – darunter Kunden, Lieferanten, Anwohner im Umfeld unserer Standorte, Analysten, Investoren sowie Vertreter von Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden, Parteien, Nichtregierungsorganisationen und Medien. Die Auswahl erfolgte durch interne Experten, die mit den jeweiligen Stakeholdergruppen in engem Austausch stehen. Mitarbeiter von Evonik konnten sich an der Befragung im Intranet beteiligen. In einem zweiten Schritt haben wir ausgewählte Nachhaltigkeitsexperten im Unternehmen, Vertreter relevanter Konzernfunktionen und Arbeitnehmervertreter einbezogen. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden den Entscheidungsgremien vorgestellt und vom Vorstand bestätigt.

102-46 Im Berichtsjahr haben wir unseren Ansatz zur Wesentlichkeitsanalyse verbindlich dokumentiert. Danach setzen wir bei der Überprüfung wesentlicher Themen auf den kontinuierlichen, qualitativen Dialog mit unseren Stakeholdern. Die Ergebnisse dieser Validierung werden jährlich durch das CR-Panel bestätigt.

Veränderungen 2017

102-48 Für 2017 wurde auf diese Weise das Thema „Vielfalt/Diversity“
102-49 in seiner Bedeutung für Evonik aufgewertet. Außerdem haben wir das Thema „Verantwortliche Unternehmensführung/

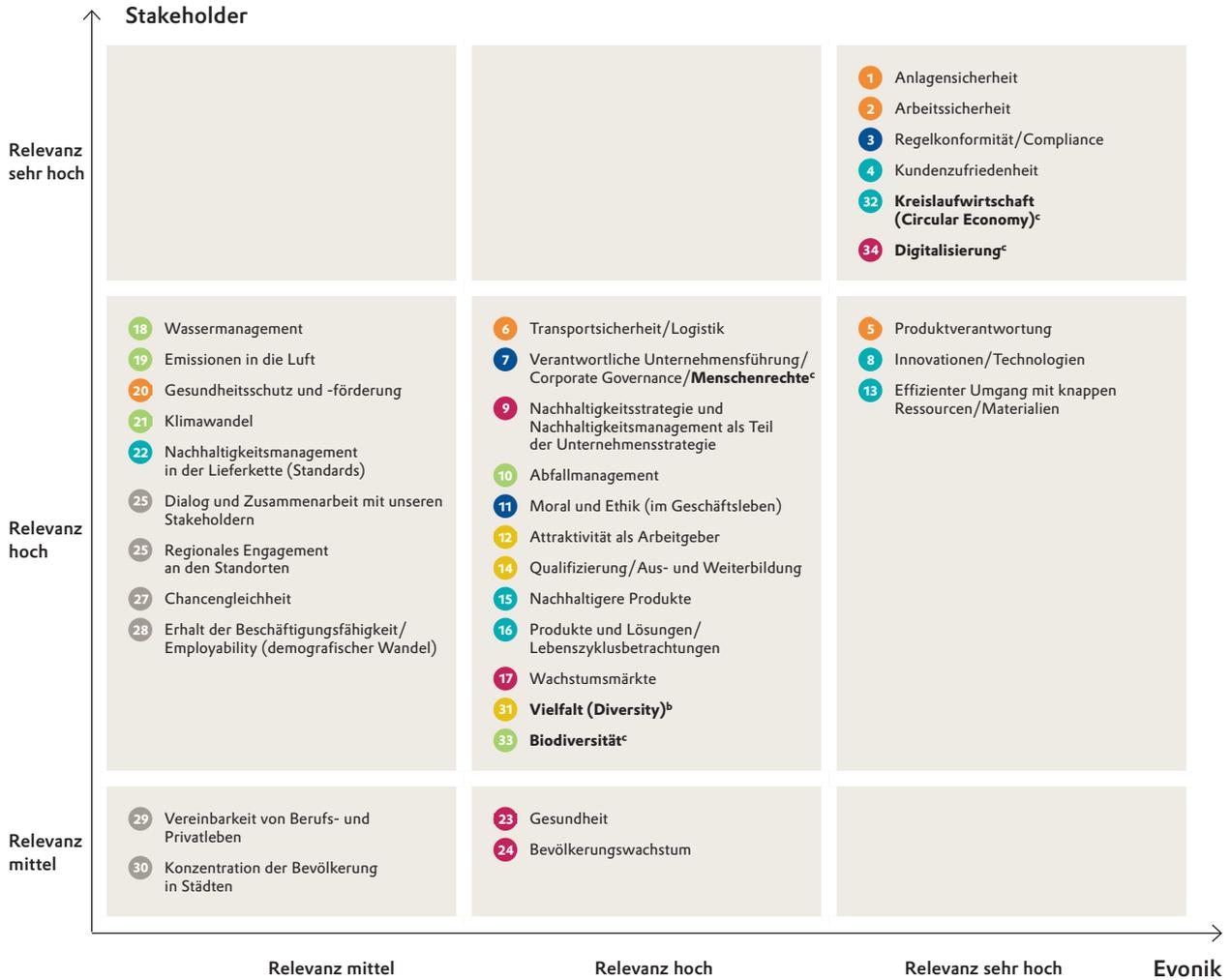
Corporate Governance“ um den Aspekt „Menschenrechte“ erweitert. Neu aufgenommen in die Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen „Digitalisierung“, „Biodiversität“ und „Kreislaufwirtschaft“.

Zukünftig wollen wir die neu in die Wesentlichkeitsanalyse aufgenommenen Themen vertiefen und ausführlicher darstellen. Auch planen wir, unsere Wesentlichkeitsanalyse weiterhin durch Stakeholder-Einschätzungen zu schärfen und zu validieren. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Priorisierung und Fokussierung von Themen. Das CR-Panel hat diese Änderungen zustimmend zur Kenntnis genommen.

102-46



„Evonik-Perspektiven“, 19. Oktober 2017: Stakeholder geben Evonik per Smartphone Feedback zu Nachhaltigkeitsthemen.



^a Basierend auf Wesentlichkeitsanalyse 2015.

^b Änderungen Relevanz des Themas.

^c Neu aufgenommene Themen.

Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit

102-47 Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse sind in sechs Handlungsfeldern zusammengefasst, an denen sich die Struktur dieses Berichts orientiert.

102-46 Für unsere Handlungsfelder und die damit verbundenen Themen haben wir im Jahr 2017 erstmals Grenzen der Berichterstattung definiert. Diese legen fest, ob wir ein

Handlungsfeld innerhalb oder außerhalb unserer Organisation betrachten und managen. Die folgende Übersicht gibt eine Einschätzung zu Möglichkeiten und Grenzen unseres Einflusses innerhalb der Wertschöpfungskette – etwa durch unser Einkaufsvolumen, unsere Managementsysteme oder laufende Geschäftsprozesse.

Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette

G08 102-46

102-47

| Handlungsfelder und Themen | Grenzen der Berichterstattung | Einfluss entlang der Wertschöpfungskette | | |
|---|-------------------------------|--|-----------------------------|--|
| | | Lieferkette/Rohstoffe ^a | Evonik-Produktion/-Prozesse | Kunden-/Endkunden-Anwendung ^a |
|  STRATEGIE UND WACHSTUM <ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie Wachstumsmärkte Digitalisierung | innerhalb/außerhalb | mittel | hoch | mittel |
|  GOVERNANCE UND COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none"> Regelkonformität/Compliance Verantwortliche Unternehmensführung/Corporate Governance/Menschenrechte Moral und Ethik (im Geschäftsleben) | innerhalb/außerhalb | mittel | hoch | niedrig |
|  MITARBEITER <ul style="list-style-type: none"> Attraktivität als Arbeitgeber Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung Vielfalt (Diversity) | innerhalb | kein | hoch | kein |
|  WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE <ul style="list-style-type: none"> Kundenzufriedenheit Innovationen/Technologien Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Materialien Nachhaltigere Produkte Produkte und Lösungen/Lebenszyklusbetrachtungen Kreislaufwirtschaft Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards) | innerhalb/außerhalb | mittel | hoch | mittel |
|  UMWELT <ul style="list-style-type: none"> Abfallmanagement Wassermanagement Emissionen in die Luft Klimawandel Biodiversität | innerhalb | kein | hoch | kein |
|  SICHERHEIT <ul style="list-style-type: none"> Anlagensicherheit Arbeitssicherheit Gesundheitsschutz und -förderung Produktverantwortung Transportsicherheit und Logistik | innerhalb/außerhalb | mittel | hoch | niedrig |

^a Nur direkte Lieferanten sowie direkte Kunden.

Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit nach sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten zeigt Grafik G04 „Ressourcen und Wertbeiträge“ auf Seite 10. Ergänzend werden die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette in Grafik G16 im Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“ aufgeschlüsselt.

Für die in unserer Wesentlichkeitsanalyse definierten Themen besteht ein Beschwerdemechanismus sowohl für Mitarbeiter als auch externe Stakeholder – unter anderem durch unser „Whistleblower-System“ (siehe Kapitel „Governance und Compliance“, Seite 21). Falls neue wesentliche Themen hinzukommen, überprüfen wir unsere Prozesse und passen diese gegebenenfalls an.

Evonik und die UN Sustainable Development Goals

Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr war die Auseinandersetzung mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs) und den Beiträgen, die Evonik mit seinen Geschäften zu deren Erreichung leistet. Informationen dazu haben wir erarbeitet und diese auf unserer Website „Verantwortung“ (siehe evonik.de/verantwortung) veröffentlicht.

Darüber hinaus haben wir begonnen, die für den Evonik-Konzern relevanten SDGs zu ermitteln, auf die wir uns in unserer künftigen Arbeit fokussieren wollen. Die Aktivitäten zur Ermittlung dieser SDGs sollen im Jahr 2018 fortgeführt und abgeschlossen werden.

Ergänzend zu der Betrachtung auf Konzernebene haben wir uns 2017 auch auf operativer Ebene mit den SDGs beschäftigt: Insbesondere wurde eine tragfähige Methodik entwickelt, die es uns ermöglicht, Wertschöpfungsketten hinsichtlich ihrer Beiträge zu den SDGs zu bewerten. Die

Methodik umfasst fünf Prozessschritte – von der Zuordnung des Geschäfts zu relevanten SDGs bis hin zu strategischen Implikationen. Auf dieser Basis haben wir begonnen, erste Wertschöpfungsketten ausgewählter Produkte zu analysieren, weitere sollen 2018 folgen. Damit tragen wir dazu bei, unsere Positionen zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen sowie dem Zusammenspiel mit anderen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette weiter zu konturieren. Wir versprechen uns davon zusätzliche Erkenntnisse, mit welchen Wachstumschancen und Risikopotenzialen wir es in den kommenden Jahren in unseren Märkten zu tun haben werden.

Unsere Arbeit wird anerkannt

Evonik ist in führenden Ratings und Rankings gut positioniert. 2017 haben wir für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und die begleitende Berichterstattung mehrere Preise und Auszeichnungen erhalten. Näheres hierzu siehe Seite 98.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Weiterentwicklung von Methodiken und Kennzahlen zur nachhaltigen Portfolio-steuerung** (Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte): siehe hierzu Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“, Seite 39.
- **Analyse von Nachhaltigkeitsanforderungen in einzelnen Märkten und Regionen:** Dabei betrachten und bewerten wir Nachhaltigkeitschancen und -risiken auf Produktebene entlang der gesamten Wertschöpfungskette.
- **Harmonisierung interner Berichtsprozesse und Monitoringsysteme zur Nachhaltigkeit:** Nachhaltigkeitschancen und -risiken werden nun systematisch über das Risikomanagementsystem erfasst, überwacht und berichtet.

ZIELE 2018

- Validierung der Wesentlichkeitsanalyse.
- Ermittlung der für Evonik relevantesten SDGs und des entsprechenden Geschäftsbeitrags.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt



GOVERNANCE UND COMPLIANCE



„Ich habe gesehen, wie Korruption eigentlich alles zunichtemacht, was wir versucht haben aufzubauen. Sie ist der Hauptgrund für die Unterentwicklung in vielen Ländern Afrikas, Lateinamerikas und Asiens – und somit für Armut, Konflikte, Flucht und Verelendung von hunderten Millionen unschuldiger Menschen, vor allem unschuldiger Frauen und Kinder.“

Prof. Dr. Peter Eigen, Jurist und Gründer von Transparency International

SCHULUNGSQUOTEN^a

71%

Verhaltenskodex

59%

Kartellrecht

84%

Korruptionsbekämpfung

27Interne Ermittlungen
(Vorjahr: 33)**12**Konsequenzen
(Vorjahr: 17)

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN^b

25%

Vorstand

25%

1. Führungsebene

15%

2. Führungsebene

AUFSICHTSRAT

20 Mitglieder, paritätisch besetzt mit je 10 Mitgliedern der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite



Diversity Champions: Evonik auf Platz 3 von 100



Evonik wurde in der Studie „Diversity Champions BCG Gender Diversity Index 2017“, die die Boston Consulting Group in Kooperation mit der Technischen Universität München erstellt hat, mit dem dritten Platz ausgezeichnet. Die Studie vergleicht den Anteil von Männern und Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Verteilung der Vergütung in beiden Gremien der 100 größten deutschen Unternehmen.

WOFÜR WIR STEHEN

Kernwerte: Mut zum Neuen, Verantwortliches Handeln, Voller Einsatz

www.evonik.de/zuhorenen-lohnt-sich

Verhaltenskodex www.evonik.de/coc

Global Social Policy www.evonik.de/gsp

Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (ESHQ) www.evonik.de/usg

Menschenrechtliche Grundsatzklärung des Evonik-Vorstandes www.evonik.de/grundsatzklaerung

Lieferantenkodex www.evonik.de/coc-lieferanten

Seite Thema | GRI-Indikatoren

| | |
|----|--|
| 20 | Selbstverpflichtungen und Engagements 102-12, 102-13, 102-16 |
| 21 | Menschenrechte 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 103-2 |
| 21 | Corporate Governance 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 102-22, 102-23, 102-27, 102-28, 102-35, 102-36, 102-17, 405-1 |
| 24 | Compliance 102-11, 102-33, 102-34, 102-17, 307-1, 103-2, 407-1, 410-1, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 419-1 |
| 28 | Chancen und Risiken 102-15, 102-29, 102-30, 201-2 |
| 28 | Spenden und Sponsoring 415-1 |

^a Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten.

^b Bezogen auf die Evonik Industries AG und die ersten zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes.

Unser Anspruch

Wir sind überzeugt, dass eine verlässliche und verantwortungsvolle Unternehmensführung die Basis ist für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftliche Akzeptanz. Dies umfasst nicht nur die Einhaltung von Gesetzen, sondern auch interner Regelungen und verbindlicher Selbstverpflichtungen, die über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgehen. Evonik hat umfangreiche Governance- und Compliance-Aktivitäten sowie Managementsysteme etabliert, die regelkonformes Verhalten dokumentieren. Die entsprechenden Instrumente werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Einhaltung von Menschenrechten im Geschäftsleben ist fester Bestandteil von guter Unternehmensführung und fairem Wettbewerb. Als global tätiges Unternehmen sind wir dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten in besonderer Weise ausgesetzt. Wir sind uns der Bedeutung des Themas für uns und unsere Stakeholder bewusst und haben unsere Wesentlichkeitsanalyse 2017 entsprechend angepasst (siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“).

Selbstverpflichtungen und Engagements

Evonik hat sich zur Einhaltung international anerkannter Standards sowie eigener, darüber hinausgehender Leitlinien und Verhaltensgrundsätze verpflichtet.¹

Grundlage für verantwortungsvolle Unternehmensführung bei Evonik ist der Verhaltenskodex zusammen mit der Global Social Policy sowie den Werten für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (ESHQ). Im Sommer 2016 hat der Vorstand eine „Menschenrechtliche Grundsatzerklärung“ verabschiedet. Das Thema Menschenrechte fand auch Eingang in den aktualisierten Verhaltenskodex, der im Frühjahr 2017 in Kraft trat.

In der Global Social Policy formuliert Evonik die Grundsätze sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Das umfasst die Verpflichtung zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim des UN Global Compact bekennen wir uns dazu, Menschen- und Arbeitnehmerrechte in unserem Einflussbereich zu respektieren und zu fördern, Diskriminierung zu vermeiden, Mensch und Umwelt zu schützen sowie Korruption zu bekämpfen. Darüber hinaus wollen wir einen Beitrag zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) leisten. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen dies auf vielen Gebieten.²

Selbstverpflichtungen und Engagements

G09

| | | | | | | |
|---------------------|--|-----------------------------|--|---|---|--|
| Extern ^a | Chemie ³ | Global Reporting Initiative | Responsible Care® | Together for Sustainability | UN Global Compact | World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) |
| | econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft | ILO - Kernarbeitsnormen | OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen | Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft | Low Carbon Technology Partnerships initiative des WBCSD | |
| Intern | Verhaltenskodex für die Mitarbeiter von Evonik | Global Social Policy | Unsere Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität | Menschenrechtliche Grundsatzerklärung | Verhaltenskodex für Lieferanten | |

^a Weitere Informationen siehe Glossar.

¹ <http://corporate.evonik.de/de/verantwortung>

² Siehe hierzu <http://corporate.evonik.de/de/verantwortung/unsustainabledevelopment>

Evonik bekennt sich zum „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“. Dazu gehören unter anderem fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.

Als Unterzeichner der „Responsible Care® Global Charter“ der chemischen Industrie gilt für uns die Verpflichtung, die Leistungen bei Gesundheits- und Umweltschutz, Produktverantwortung und Sicherheit kontinuierlich zu verbessern. Unsere ESHQ-Werte beschreiben den Schutz von Mensch und Umwelt als elementar für unser Handeln. Gemeinsam mit weiterführenden Richtlinien und Verfahrensanweisungen bilden sie das ESHQ-Regelwerk von Evonik.

Zu unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und unseren Aktivitäten als Gründungsmitglied der Chemie-Initiative „Together for Sustainability“ siehe „Wertschöpfungskette und Produkte“, Seite 41.

Menschenrechte

Evonik betrachtet das Thema Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette – das umfasst Lieferanten, eigene Prozesse und die Anwendung beim Kunden. Die Basis unseres eigenen Handelns bilden unser Verhaltenskodex für Evonik-Mitarbeiter, unsere Global Social Policy sowie die Menschenrechtliche Grundsatzklärung des Vorstandes.

Die Anforderungen an unsere Lieferanten haben wir in einem eigenen Kodex festgelegt. Wir überprüfen dessen Einhaltung regelmäßig anhand unserer Prozesse zur Lieferantenqualifizierung und -bewertung (siehe Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“).

Im Herbst 2017 haben wir das bestehende Hinweisgeber-System für Compliance-Verstöße um ein neues Whistleblower-System ergänzt, das von dritter, unabhängiger Seite im Auftrag von Evonik betrieben wird (siehe Seite 26). Hierüber können jetzt auch potenzielle Verletzungen von Menschenrechten durch Mitarbeiter und Externe (z. B. Nachbarn, Lieferanten, Kunden) gemeldet werden. Jedem entsprechenden Hinweis geht der Zentralbereich Corporate Responsibility nach.

Auf Basis zahlreicher menschenrechtlicher Indikatoren erarbeiten wir zurzeit eine menschenrechtliche Risikolandkarte für Evonik. Diese soll Grundlage für weitere Präventionsmaßnahmen sein.

Corporate Governance

Für Evonik als global tätiges Spezialchemieunternehmen ist eine gute und nachhaltig ausgerichtete Unternehmensführung (Corporate Governance) unerlässlich. Vorstand und Aufsichtsrat von Evonik bekennen sich ausdrücklich zu einer verantwortlichen Corporate Governance und identifizieren sich mit den Zielen des Deutschen Corporate Governance

Evonik engagiert sich national wie international in zahlreichen Kompetenznetzwerken zur Nachhaltigkeit. So beteiligen wir uns bei econsense, einem Zusammenschluss führender global tätiger Unternehmen der deutschen Wirtschaft, und Chemie³, der Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie in Deutschland. Evonik ist außerdem Mitglied im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und bekennt sich zu dessen „Vision 2050“. Wir engagieren uns in der Klimainitiative des WBCSD, der „Low Carbon Technology Partnerships Initiative“, siehe hierzu Denkanstoß Peter Bakker auf Seite 11. Im Rahmen des CDP berichtet Evonik regelmäßig über seine Klima- und Wasserperformance. Weitere Informationen sind im Kapitel „Umwelt“ auf Seite 51 ff. zu finden.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI), in der wir zur „Gold Community“ zählen.

Im Juni 2017 haben wir den Stakeholderdialog „Industrieverantwortung und Menschenrechte“ durchgeführt (siehe hierzu Kapitel „Strategie und Wachstum“, Seite 14). Darüber hinaus hat Evonik sein Engagement beim Deutschen Global Compact Netzwerk verstärkt und ist seit Herbst 2017 in dessen Lenkungsreis vertreten.

Diskriminierungsfälle

Unser Verhaltenskodex und unsere Global Social Policy untersagen die Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung. Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit der Beschwerde. An jedem Standort gibt es Ansprechpartner, die sich um Diskriminierungsfälle kümmern.

Informationen zum Beschwerdeverfahren sind über die internen Medien und in persönlichen Gesprächen in allen Regionen und für jeden Mitarbeiter zugänglich. Zur Prävention von Diskriminierung haben wir zusätzliche Maßnahmen und Aktivitäten etabliert. Wir erreichen damit über 90 Prozent unserer Mitarbeiter. 2017 wurden uns elf Fälle von Diskriminierung gemeldet. Jedem Einzelfall wurde bis zur Klärung bzw. Heilung des Sachverhalts nachgegangen.

Kodex. Die Beachtung und Umsetzung der Corporate-Governance-Grundsätze sehen wir als wichtige Führungsaufgabe an.

Diese betreffen vor allem die Zusammenarbeit im Vorstand, im Aufsichtsrat sowie zwischen beiden Gremien. Ebenso einbezogen ist das Verhältnis von Evonik zu seinen Aktionären sowie zu weiteren Personen und Einrichtungen, die in einer wirtschaftlichen Beziehung zum Unternehmen stehen.

Ganz im Sinne der Präambel des Deutschen Corporate Governance Kodex behält sich Evonik vor, einzelnen Vorgaben nicht zu entsprechen, wenn die Abweichungen aufgrund von Unternehmensspezifika sachgerecht sind. Die aktuelle Entsprechenserklärung von Evonik zu den Vorgaben des Kodex ist auf unserer Internetseite veröffentlicht.¹ Gemäß der Entsprechenserklärung vom Dezember 2017 gibt es lediglich zwei Abweichungen zu Kodex-Anregungen. Diese betreffen die Übertragung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien sowie die Erreichbarkeit des Stimmrechtsvertreters während der Hauptversammlung. Beides hat vor allem organisatorische Gründe.

Vorstand

Der Vorstand leitet Evonik in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen mit Evonik verbundenen Gruppen (Stakeholder). Zur Gesamtverantwortung des Vorstandes für das Thema Nachhaltigkeit siehe „Strategie und Wachstum“, Seite 9. Der Vorstand befasst sich in seinen Sitzungen mehrmals im Jahr mit Themen der Nachhaltigkeit, insbesondere mit Aspekten der Umwelt, Sicherheit und Gesellschaft.

Bei der Besetzung des Vorstandes berücksichtigt der Aufsichtsrat neben der fachlichen Qualifikation der Kandidaten auch die weiteren Kriterien, die er im Rahmen des Diversitätskonzepts für den Vorstand verabschiedet hat. Hierzu zählen beispielsweise eine hinreichende Altersmischung und die Erfüllung der Zielvorgaben für den Frauenanteil im Vorstand.

Frauenanteil im Vorstand und in den Führungsebenen

Für die Zeit vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022 hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von 20 Prozent (Frist zur Erreichung bis zum 30. Juni 2017) auf 25 Prozent erhöht. Der Vorstand besteht derzeit aus einer Frau und drei Männern und erfüllt so die neue Zielvorgabe.

Für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes hat der Vorstand – bezogen auf den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 – eine Zielgröße für den Frauenanteil von jeweils 20 Prozent festgelegt. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene beträgt derzeit 25,0 Prozent (2016: 16,7 Prozent) und in der zweiten Führungsebene 15,4 Prozent (2016: 19,5 Prozent).

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand. Er bestellt die Mitglieder des Vorstandes und ernennt eines der Vorstandsmitglieder zum Vorstandsvorsitzenden. Er legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat

prüft den Jahresabschluss, den Vorschlag des Vorstandes für die Verwendung des Bilanzgewinns, den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht. Zu Entscheidungen von wesentlicher und grundsätzlicher Bedeutung, die in einem Katalog zustimmungspflichtiger Geschäftsvorfälle konkretisiert sind, bedarf der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat hat zudem folgende Ausschüsse gebildet: Präsidialausschuss, Prüfungsausschuss, Finanz- und Investitionsausschuss, Nominierungsausschuss sowie den nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Vermittlungsausschuss. Im Geschäftsjahr 2018 wird der neu gebildete Innovations- und Forschungsausschuss seine Arbeit aufnehmen. Paritätisch besetzt soll dieser sowohl Trends in der Chemiebranche als auch für Evonik relevante Themen aufgreifen und mit dem Vorstand die Innovations- und Forschungsaktivitäten von Evonik entsprechend ausrichten.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Angelegenheiten. Hierbei werden im jeweiligen Zusammenhang wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte mit einbezogen. Auf dieser Grundlage sind Nachhaltigkeitsaktivitäten von Evonik auch Gegenstand der Sitzungen des Aufsichtsrates. So umfasste der Bericht des Vorstandes in der Aufsichtsratsitzung im September 2017 auch die Nachhaltigkeitsstrategie von Evonik.

Zusammensetzung Aufsichtsrat

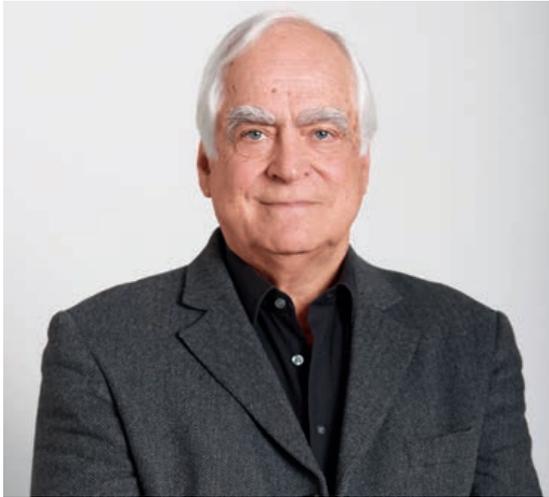
Nach den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes besteht der Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern, die sich aus zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer zusammensetzen.

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat gilt die gesetzliche 30-Prozent-Quote, die das Gremium in seiner derzeitigen Besetzung mit sieben Frauen und dreizehn Männern, also einem Frauenanteil von 35 Prozent, erfüllt. In seiner eigenen Zusammensetzung achtet der Aufsichtsrat, wie auch bei der Besetzung des Vorstandes, auf Vielfalt. So umfasst das Diversitätskonzept des Aufsichtsrates von Evonik unter anderem Vorgaben zur Unabhängigkeit, zum Alter und zur Dauer der Gremienzugehörigkeit. Ergänzende Kriterien betreffen das Kompetenzprofil des Gesamtgremiums. Daraus ergeben sich Vorgaben zu erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, wie etwa internationale Erfahrung, betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Kenntnisse oder Erfahrungen in der Führung eines Unternehmens.

Weitere Ausführungen zur Corporate Governance finden sich in dem Dokument Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung, das auf unserer Internetseite veröffentlicht und auch Teil des Finanzberichts von Evonik ist.¹

¹ www.evonik.de/investorrelations

Denkanstoß Peter Eigen



Prof. Dr. Peter Eigen, Jurist und Gründer von Transparency International, hält Korruption für das Haupthindernis für die demokratische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Welt.

Warum ist das Thema Korruption für Sie so wichtig?

Das hängt wohl damit zusammen, dass ich mein ganzes Leben lang ein sehr ausgeprägtes Gerechtigkeitsgefühl hatte. Durch Korruption entsteht eine Welt, die ich als sehr ungerecht empfinde. Während meiner Zeit bei der Weltbank habe ich aus erster Hand die verheerenden Auswirkungen von Korruption erlebt. Ich habe gesehen, wie Korruption eigentlich alles zunichtemacht, was wir versucht haben aufzubauen.

Sie ist der Hauptgrund für die Unterentwicklung in vielen Ländern Afrikas, Lateinamerikas und Asiens – und somit für Armut, Konflikte, Flucht und Verelendung von hunderten Millionen unschuldiger Menschen, vor allem unschuldiger Frauen und Kinder.

Was hat sich aus Ihrer Sicht seit der Gründung von Transparency International (TI) vor rund 25 Jahren verändert?

Sicherlich ist viel erreicht worden. Der augenscheinlichste Erfolg ist das Verbot der Bestechung von ausländischen Amtsträgern. Es ist kaum noch nachvollziehbar, dass bis 1999 in Deutschland die Korruption im Ausland erlaubt war – ja sogar als steuerabzugsfähig begünstigt wurde. Durch TI wurde ein Konsens mit Unternehmen und Regierung erreicht, dass eine deutsche Beteiligung am Entwurf einer Konvention unter der Regie der OECD geboten war, ohne die wäre vor 20 Jahren die wichtige OECD Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger nicht zustande gekommen. Das war eine dramatische Wasserscheide für den Kampf gegen die internationale Korruption.

Der Kampf gegen Korruption bleibt aber eine Herausforderung, vor allem im globalen Zusammenhang, wie wir gerade wieder durch die Panama und die Paradise Papers schmerzlich erfahren haben. Wir brauchen weiterhin systematische Veränderungen, die angesichts der globalisierten Märkte nur durch eine effektive und konstruktive Zusammenarbeit von Politik, Unternehmen und Zivilgesellschaft erreicht werden können.

Unternehmen haben aber doch in den letzten Jahren viel zur Korruptionsbekämpfung unternommen. Warum reicht das nicht?

Tatsächlich haben viele Unternehmen wichtige Beiträge geleistet, indem sie z. B. Kodizes, Schulungen und Whistleblower-Systeme eingerichtet haben; sie sind ja auch häufig die Opfer, wenn sie von ihren Wettbewerbern ausgestochen werden. Zurzeit besonders akut ist die Forderung, die wirklichen Eigentümer – beneficial owners – von anonymen Unternehmen offenzulegen. Unternehmen müssen helfen, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, überall in der Welt ehrlich und sozialverantwortlich zu handeln. Wichtig aber sind vor allem die Menschen hinter den Rahmenbedingungen. Wenn kein Unrechtsbewusstsein vorhanden ist, laufen die ergriffenen Maßnahmen ins Leere.

Was müssen Unternehmen künftig leisten, um Korruption wirklich langfristig erfolgreich zu bekämpfen?

Korruptionsbekämpfung ist eine dauerhafte Aufgabe im Unternehmen. Führungskräfte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und die Kultur im Unternehmen prägen. In den Ländern, in denen ein Unternehmen tätig ist und wo ein hohes Korruptionsrisiko herrscht, müssen sich diese Unternehmen aktiv in systematische Veränderungen einbringen. Dabei kommt es sehr stark darauf an, mit den Organisationen der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten; diese sind weniger betroffen von der Begrenzung der Regulierungshoheit der Nationalstaaten – wie die begrenzte geographische Reichweite, der enge Zeithorizont und die Sonderinteressen nationaler Wählergruppen – und können ihre globalen Ziele positiv in die Diagnose von Missständen, den Entwurf von Reformen und ihre Umsetzung einbringen. Dabei sind bei der Korruptionsbekämpfung vor allem ganzheitlich, systemische Ansätze gefordert. Ein Multi-Stakeholder-Ansatz mit Beteiligung von Staat, Wirtschaftsunternehmen und Zivilgesellschaft kann dabei Glaubwürdigkeit und gegenseitiges Vertrauen stärken und selbst in schwierigen Bereichen eine bedeutende Verbesserung der Regierungsführung bewirken.

Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements

Für die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Dieser legt die Gesamtbezüge jedes Vorstandsmitglieds fest – bestehend aus Grundvergütung, variablen kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen, Altersversorgungsleistungen, Aufwandsentschädigungen sowie Versicherungs- und sonstigen Nebenleistungen. Die

Verträge der Vorstände sowie aller Konzernführungskräfte enthalten Bestandteile, die von der persönlichen Leistung und der Gesamtleistung des Unternehmens abhängen. Als eines unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wirkt sich die Arbeitssicherheit (Unfallhäufigkeit und -schwere) auf die Vorstandsvergütung aus. Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates enthält der Vergütungsbericht im Finanzbericht 2017.

Compliance

Die Einhaltung von Compliance-Vorgaben sowie der anwendbaren Gesetze und internen Regelungen stärkt das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Anteilseigner und der Öffentlichkeit in Evonik und seine Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist darauf verpflichtet. Wesentliche Compliance-Vorgaben enthält unser Verhaltenskodex.

Verhaltenskodex, der Korruptionsbekämpfung und dem Kartellrecht. Umfang und Intensität unserer Compliance-Maßnahmen ergeben sich aus themenspezifischen Risikoanalysen, die wir bei unseren operativen Einheiten durchgeführt haben. Die Aktivitäten umfassen vor allem Schulungen, Sensibilisierungen und eine konsequente Verfolgung von Hinweisen.

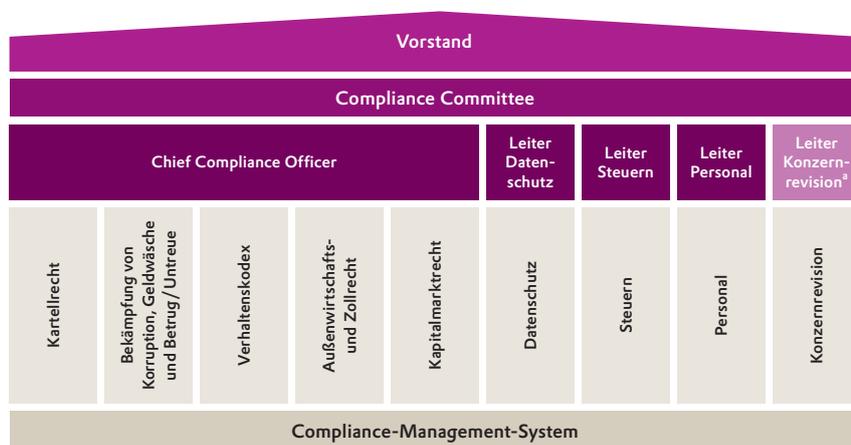
House of Compliance

Im House of Compliance sind die für Evonik besonders relevanten Compliance-Bereiche zusammengefasst. Unser Hauptaugenmerk lag in den vergangenen Jahren auf unserem

Die fachliche Verantwortung für die Themen Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität haben wir in dem gleichnamigen Zentralbereich gebündelt (siehe Kapitel „Umwelt“, Seite 52).

House of Compliance

G10



^a Beratende Funktion.

Im Hinblick auf die im House of Compliance berücksichtigten Themen sind konzernweit Mindeststandards für die jeweiligen Compliance-Management-Systeme definiert, deren Umsetzung wir sicherstellen. Die Letztverantwortung trägt der Vorstand, der die Eckpunkte des Compliance-Management-Systems festlegt und für dessen Einhaltung sorgt. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates überwacht die Wirksamkeit des Systems.

Willensbildung, Erfahrungsaustausch und Koordination der Compliance-Aktivitäten erfolgen im Compliance Committee, das sich aus den für ihre Themen eigenständig verantwortlichen Leitern der einzelnen Fachbereiche und dem Leiter der Revision zusammensetzt.

Die Konzernrevision unterstützt durch unabhängige Prüfungsleistungen den Vorstand und die nachgeordneten Managementebenen bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungspflichten und der kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse. Einen wesentlichen Schwerpunkt bilden hierbei die Prüfungen des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems.

Compliance-Management-System

Das Compliance-Management-System basiert auf den vom Vorstand verabschiedeten Werten und Zielen. Oberstes Ziel des Compliance-Management-Systems ist es, tatsächliche

Verstöße und entsprechende Risiken zu vermeiden oder wenigstens zu minimieren. Tatsächliche Verstöße sollen aufgedeckt werden und – abhängig von ihrer Schwere – sanktioniert werden. Die jeweilige Compliance-Organisation stellt sicher, dass das Compliance-Management-System in Bezug auf die Risiken angemessen und wirksam ist.

Prinzip „Vermeidung“

Instrumente, die wir zur Vermeidung potenzieller Compliance-Risiken anwenden, sind unter anderem Risikoanalysen, Schulungen, Sensibilisierung und Beratung.

Compliance-Management-System (CMS)

G11



Risikoanalyse

Um potenzielle Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen, ist jeder Fachbereich verpflichtet, regelmäßig Risikoanalysen durchzuführen. Er erfasst die für sein Compliance-Thema relevanten Regeln und von Evonik eingegangenen Selbstverpflichtungen und trägt dafür Sorge, dass relevante Änderungen zeitnah erkannt und umgesetzt werden. Auf Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse erlässt jeder Fachbereich verbindliche Regelungen sowie Vorgaben für Vorsichtsmaßnahmen im Fall von Geschäftstätigkeiten mit besonderem Compliance-Risiko (Standards und Prozesse).

Schulungen

Für sämtliche Themen, die im House of Compliance gebündelt sind, werden konzernweite Schulungskonzepte erarbeitet. Darin sind Art, Häufigkeit, Inhalt und Teilnehmerkreis der Schulungen festgelegt. Der jeweilige Fachbereich ist für deren Durchführung verantwortlich. Besonderes Augenmerk legen wir auf Schulungen in den Bereichen Kartellrecht,

Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex. Der Teilnehmerkreis ist risikobasiert drei Gruppen zugeordnet. Im Kartellrecht werden etwa alle Mitarbeiter, die Kontakt zu Wettbewerbern haben, der höchsten Risikostufe zugeordnet, während zum Beispiel Mitarbeiter des Customer Service in die mittlere Risikogruppe fallen. Abhängig von der Risikostufe beträgt der Schulungsrhythmus grundsätzlich zwei bzw. drei Jahre, wobei zwischen Präsenz- und Online-Schulungen variiert wird. Die Dokumentation der Teilnahme an den Schulungen erfolgt über ein elektronisches System.

Sensibilisierung und Beratung

Jeder Fachbereich sensibilisiert die eigenen Mitarbeiter hinsichtlich Bedeutung und Reichweite der Regeln für das jeweilige Compliance-Thema. So sind Beratung und Unterstützung in maximaler Nähe zu den spezifischen Funktionen gewährleistet. Außerdem können Risiken frühzeitig erkannt und bewertet werden.

Schulungskonzept – weltweit und einheitlich

T05

| Thema | Beschreibung |
|---------------------------------|--|
| Abdeckung | <ul style="list-style-type: none"> • Kartellrecht (AT = Antitrust) • Korruptionsbekämpfung (FC = Fighting Corruption) • Verhaltenskodex (CoC = Code of Conduct) |
| Auswahl der Schulungsadressaten | <ul style="list-style-type: none"> • Jobfunktion und Qualifikationsgrad (gemäß Jobfamilienkonzept des Zentralbereichs C-HR) • Einheitliche Risikokriterien • Risikostufen: keine – gering – hoch • Unterscheidung zwischen Compliance-Themen |
| Schulungsfrequenz | <ul style="list-style-type: none"> • geringes Risiko: alle 3 Jahre → verpflichtende E-Learning-Schulung • hohes Risiko: alle 2 Jahre → verpflichtende Präsenz- und E-Learning-Schulung (alternierend) |

Prinzip „Aufdeckung“

Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex – seien es eigene oder die von Kollegen – unverzüglich der zuständigen Fachabteilung oder dem Compliance Officer zu melden. Zur Aufdeckung möglicher Verstöße haben wir im Oktober 2017 über die bestehenden Meldewege hinaus konzernweit ein verbessertes, anonymes, von unabhängiger Seite betriebenes Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) eingeführt. Sowohl Mitarbeiter als auch Externe, z. B. Geschäftspartner, können jetzt Mitteilungen über mögliche Compliance-Verstöße an Evonik melden, ohne dass ihre Identität technisch festgestellt werden kann. Anonyme Hinweise sind zu allen wichtigen Compliance-Themen möglich und werden vom System automatisch an die zuständige Stelle im Unternehmen zur Bearbeitung weitergeleitet.

Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach und behandeln diese, soweit möglich, vertraulich. Evonik toleriert keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Untersuchungen in diesem Zusammenhang unterstützen.

Untersuchungen

Die Durchführung interner Untersuchungen bei Verdacht eines Compliance-Verstoßes sowie mögliche Verbesserungsmaßnahmen und Sanktionen erfolgen auf Basis einheitlicher Verfahrensgrundsätze und Standards. Sie gelten über die am House of Compliance beteiligten Fachbereiche hinaus für alle Einheiten, die interne Ermittlungen durchführen.

Prinzip „Reaktion“

Es werden geeignete Maßnahmen zur Beendigung des Verstoßes und Minimierung des Risikos durchgeführt. Je nach Schwere der Verstöße reichen die Disziplinarmaßnahmen von Er- bzw. Abmahnungen über Versetzungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem werden gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung, beispielsweise Schulungen, ergriffen.

Compliance-Reporting

In einem jährlichen Compliance-Bericht werden wesentliche Risiken, Ereignisse und Maßnahmen dargestellt. Adressaten sind der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates, der Vorstand sowie die Leitungsorgane der Segmente. Zusätzlich werden der Vorstand sowie die Leitungsorgane der Segmente – soweit erforderlich – über materielle Risiken, Regelverstöße und Entwicklungen zu den Compliance-Themen unverzüglich informiert.

Überprüfung

Jeder Fachbereich hat das Compliance-Management-System regelmäßig hinsichtlich Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen. Zusätzlich führt die Konzernrevision turnusmäßig entsprechende Überprüfungen durch.

Spezifische Compliance-Aktivitäten im Jahr 2017 – Schwerpunkte Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex

Evonik bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der Aktionäre, Kunden und weiterer Stakeholder. Wir beachten das Kartell- und Wettbewerbsrecht. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich strikt an die gesetzlichen Regeln und die entsprechenden unternehmensinternen Vorgaben zu halten.

Zudem respektieren wir die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Evonik verbietet jede Form der Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen. Wir setzen damit ganz bewusst in einigen Ländern strengere Standards, als sie gesetzlich vorgegeben sind. Im Übrigen setzt der Verhaltenskodex einen Mindeststandard, der Vorrang gegenüber milderer nationalen Gesetzen hat. Zwingende nationale Gesetze gehen allerdings im Konfliktfall vor. Es gilt das Null-Toleranz-Prinzip. Grundlage der Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sind der Verhaltenskodex, die „Rahmenrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen“ mit regionalen Ausführungsbestimmungen sowie die „Richtlinie für den Einsatz von externen Dritten beim Vertrieb und bei Behördenkontakten“. Jeder Mitarbeiter kann auf der Compliance-Seite im Intranet entsprechende Checklisten abrufen. In den Schulungen werden die Korruptionsrisiken anhand konkreter Beispiele erläutert.

Seit Frühjahr 2017 ist der Verhaltenskodex in einer vollständig überarbeiteten Fassung in Kraft und gilt im gesamten Evonik-Konzern für den Vorstand, alle Mitarbeiter von Evonik und die Organe sämtlicher Evonik-Gesellschaften. Sie alle haben die Regelungen des Verhaltenskodex einzuhalten und sind verpflichtet, sich über seine Inhalte zu informieren sowie an entsprechenden Schulungen teilzunehmen. Der Verhaltenskodex ist in elektronischer Form in 28 Sprachen verfügbar.

Schulungen im Jahr 2017

Seit 2017 berichtet Evonik für die Fachbereiche Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex eine Schulungsquote, d. h. die Anzahl der Schulungskandidaten mit einem gültigen Zertifikat im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Schulungskandidaten. Die Angaben beziehen sich sowohl auf Präsenz- als auch auf E-Learning-Schulungen. Die teilweise niedrigen Quoten ergeben sich daraus, dass die E-Learning-Programme aus technischen Gründen für mehrere Monate nicht zur Verfügung standen.

Zur konzernweiten Verbesserung der Teilnahmequote an Präsenz- und E-Learning-Schulungen wurde ein umfassendes Konzept zum Umgang mit säumigen Mitarbeitern erarbeitet und mit der Mitbestimmung abgestimmt.

Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner

Für Lieferanten hat Evonik einen eigenen Verhaltenskodex aufgelegt, der die Anforderungen verbindlich regelt. Siehe „Wertschöpfungskette und Produkte“, Seite 40.

Vermittler – hierzu gehören vor allem Vertriebshändler – werden vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen und danach alle fünf Jahre einer Compliance-Prüfung unterzogen. Vermittler müssen zudem eine Compliance-Erklärung unterzeichnen.

Risikobasierte Compliance-Prüfungen (Due Diligence) und eventuell erforderliche Maßnahmen werden auch gegenüber Geschäftspartnern im Rahmen von Akquisitionen, Joint Ventures, Corporate-Venture-Projekten und größeren Investitionsprojekten auf Basis konzernerheitlicher Vorgaben durchgeführt.

Compliance-Schulungen

T06

| | Kartellrecht | | Korruptionsbekämpfung | | Verhaltenskodex | |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
| | Schulungs-kandidaten gesamt | Abdeckung in % | Schulungs-kandidaten gesamt | Abdeckung in % | Schulungs-kandidaten gesamt | Abdeckung in % |
| Weltweit | 4.270 | 59 | 11.035 | 84 | 28.814 | 71 |
| Managementfunktionen | 2.721 | 50 | 6.590 | 82 | 7.430 | 72 |
| Führungskreis 1 | 130 | 66 | 181 | 83 | 173 | 83 |
| Führungskreis 2 | 349 | 61 | 581 | 83 | 561 | 81 |
| Führungskreis 3 | 2.242 | 48 | 5.828 | 82 | 6.696 | 71 |
| Nicht-Managementfunktionen | 1.549 | 73 | 4.445 | 86 | 21.384 | 70 |
| Funktionen | | | | | | |
| Produktion & Technik | 138 | 51 | 3.053 | 87 | 11.634 | 72 |
| Innovation Management | 593 | 51 | 1.727 | 92 | 4.580 | 79 |
| Marketing & Verkauf | 2.574 | 64 | 2.285 | 78 | 2.730 | 70 |
| Administrative Funktionen | 965 | 50 | 3.965 | 82 | 8.646 | 70 |
| Weitere Funktionen | 0 | 0 | 5 | 100 | 1.224 | 24 |
| Regionen | | | | | | |
| Asien-Pazifik Nord (APN) | 701 | 55 | 1.289 | 80 | 2.351 | 63 |
| Asien-Pazifik Süd (APS) | 315 | 47 | 606 | 77 | 1.163 | 58 |
| Mittlerer Osten & Afrika (MEA) | 85 | 28 | 103 | 57 | 161 | 42 |
| Nordamerika (NAM) | 675 | 66 | 1.628 | 77 | 4.125 | 54 |
| Osteuropa (EEU) | 110 | 40 | 170 | 84 | 316 | 44 |
| Westeuropa (EUW) | 2.213 | 63 | 6.982 | 88 | 20.036 | 77 |
| davon in Deutschland | 2.032 | 67 | 6.677 | 88 | 19.254 | 78 |
| Mittel- und Südamerika (CSA) | 171 | 42 | 257 | 70 | 662 | 35 |

Führungskreis 1 = Konzernführungsfunktionen, d. h. die Top-Management-Funktionen des Evonik-Konzerns.
 Führungskreis 2 = Senior-Managementfunktionen, d. h. Schlüsselfunktionen in Segmenten, Regionen, Service- und Konzernbereichen.
 Führungskreis 3 = Weitere Managementfunktionen.
 Weitere Funktionen = Auszubildende, Auszubildende außerhalb Deutschlands, nicht permanente Mitarbeiter.

Interne Untersuchungen im Jahr 2017

Im Berichtsjahr wurden konzernweit 27 interne Untersuchungen aufgrund des Verdachts von Verstößen gegen Compliance-Regeln durchgeführt. 20 Hinweise sind über interne (z. B. E-Mail, Telefon) und sieben Hinweise über externe Meldewege (z. B. E-Mail, Briefe) eingegangen. Auf Basis der internen Ermittlungen wurden zwölf Disziplinarmaßnahmen ergriffen: Die Arbeitsverhältnisse mit sechs Mitarbeitern wurden beendet. Ein Mitarbeiter wurde ermahnt bzw. abgemahnt und ein Mitarbeiter wurde versetzt. In vier Fällen wurden weitere Maßnahmen, wie z. B. Sensibilisierungen/Schulungen, durchgeführt.

Interne Untersuchungen im Jahr 2017

T07

| | 2017 | 2016 | 2015 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Gemeldete potenzielle Compliance-Verstöße | 27 | 33 | 27 |
| Ergriffene Disziplinarmaßnahmen | 12 | 17 | 11 |
| davon Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 6 | 4 | 3 |
| davon Er- bzw. Abmahnung | 1 | 6 | 4 |
| davon Versetzung | 1 | 1 | 2 |
| davon Sensibilisierungen/Schulungen | 4 | 6 | 2 |

Chancen und Risiken

Als weltweit tätiges Spezialchemieunternehmen ist Evonik einer Reihe von Einflüssen ausgesetzt, die sowohl Chancen als auch Risiken darstellen können. Die frühe Identifikation und Mitigation von Risiken ist deshalb die Grundlage unseres umfassenden Chancen- und Risikomanagements.

Im vergangenen Jahr haben wir daran gearbeitet, nicht-finanzielle Risiken noch stärker in die klassische Risiko-berichterstattung einzubinden. In dem etablierten Risikomanagementsystem werden jetzt auch nicht quantifizierbare

Spenden und Sponsoring

Über Ziele und Rahmenbedingungen von Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen des Konzerns entscheidet der Vorstand, der die Zentralbereiche Vorstandsbüro bzw. Kommunikation mit der Koordination und dem Monitoring gemäß spezifischen Vorgaben und Richtlinien beauftragt hat. So bedürfen Einzelspenden von überregionalem Interesse sowie Sponsorings ab einer Wertgrenze von 100.000 € prinzipiell

Geldbußen und sonstige Sanktionen

Das jährliche Compliance-Reporting wurde für alle im House of Compliance vertretenen Fachbereiche im Jahr 2017 um eine strukturierte Abfrage nach signifikanten Geldbußen (über 100.000 Euro) und nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften ergänzt. Derartige Geldbußen und Strafen wurden 2017 gegen Evonik im Hinblick auf die im House of Compliance vertretenen Fachthemen nicht verhängt.

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung

Anknüpfend an eine Bußgeldentscheidung der EU-Kommission aus dem Jahr 2002 gegen verschiedene Methioninproduzenten (einschließlich Evonik) hat die brasilianische Kartellbehörde 2012 ein Bußgeldverfahren gegen Evonik im Hinblick auf Methioninlieferungen nach Brasilien aus der Zeit vor 2000 eingeleitet. Nach unserer Einschätzung ist eine Bußgeldverhängung wegen Verjährung nicht zulässig.

In einem ausländischen Staat ist die Klage eines früheren Händlers gegen Evonik auf Schadensersatz wegen angeblichen Schadens aus einem früheren Kartell anhängig, das 2004 beendet war.

In Deutschland wurden Beteiligte am europäischen Wasserstoffperoxidkartell, das 2001 endete, auf kartellbedingten Schadensersatz verklagt. Evonik hat bereits vor Jahren mit der Klägerin einen Vergleich geschlossen und ist deshalb nicht Beklagte, sondern lediglich Streitverkündete.

Nachhaltigkeitsrisiken mit einem längerfristigen Zeithorizont systematisch erfasst und überwacht. Gleichzeitig fand eine Sensibilisierung der Risikobeauftragten innerhalb des Konzerns für die Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken statt.

Weitere Informationen finden Sie im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2017.

der Zustimmung des Vorstandes. Segmente und Regionen entscheiden im Rahmen eines vom Vorstand jährlich bewilligten Budgets über regionale und standortbezogene Aktivitäten. In der Evonik Stiftung obliegt der Geschäftsführung die Koordination und Überwachung der Spenden, über die inhaltlichen Schwerpunkte entscheidet der Vorstand der Evonik Stiftung.

Der Evonik-Konzern engagierte sich im Berichtsjahr in zahlreichen Spenden- und Sponsoringprojekten (siehe „Gesellschaft“, Seite 74 ff.). Dazu zählen Parteispenden von insgesamt 200.000 €. Hiervon entfielen auf die CDU/CSU insgesamt 80.000 €, die SPD insgesamt 80.000 €, Bündnis 90/Die Grünen insgesamt 20.000 € sowie die FDP insgesamt 20.000 €.

Auch im Jahr 2017 hat Evonik den Eintrag in das gemeinsame Europäische Transparenzregister für Interessenvertreter des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission erneuert und präzisiert.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Frauen im Vorstand 20 % bzw. 25%¹:**
Frauenanteil im Vorstand 25 % seit 01.07.2017.
- **Frauen und Männer im Aufsichtsrat: je ≥ 30 %:** Frauenanteil im Aufsichtsrat 35 %
- **Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 % bis Ende 2019:** 1. Führungsebene 25 %, 2. Führungsebene 15,4 %.
- **Kartellrecht: Erstellung Risikolandkarte für alle Geschäftsgebiete und Definition Maßnahmen:** Die kartellrechtliche Risikoanalyse ist abgeschlossen. Für alle Geschäftsgebiete sind sogenannte Risikolandkarten erstellt, die – getrennt nach Regionen – wesentliche kartellrechtliche Risiken aufzeigen, und in Absprache mit dem jeweiligen global verantwortlichen Management die spezifischen risikominimierenden Maßnahmen definiert.
- **Verhaltenskodex: Einführung von extern betrieblichem Whistleblower-System:** Das von einem externen Dienstleister betriebene Hinweisgebersystem ist installiert.

ZIELE 2018 ff.

- Frauenanteil im Vorstand: 25 % bis 30.06.2022.
- Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 % bis Ende 2019.
- Umsetzung von definierten Maßnahmen zu Kartellrecht und Geldwäscheprävention.
- Überprüfung und Überarbeitung der konzerninternen Regelungen zu Geschenken und Einladungen.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

¹ 20 % bis 30. Juni 2017 und 25 % vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022.

✓ MITARBEITER



„Für mich ist es wichtig, dass eine Firma nicht nur nette Hochglanzbroschüren über Nachhaltigkeit und Sicherheit herausbringt, sondern auch nach diesen Idealen handelt. Auf der ganzen Welt sehen wir uns heute mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert.“

Samantha Meyer, Mitarbeiterin und Teilnehmerin des „International Professional Rotational Enrichment Program IPREP“ von Evonik

QUALIFIZIERUNG



Ausbildung

65 Mio.€

98 %

Bestehensquote betriebliche Ausbildung

Weiterbildung

500 €

je Mitarbeiter/Jahr

12

Stunden je Mitarbeiter/Jahr

MITARBEITER

36.523

Neue Arbeitgebermarkenkampagne

#HumanChemistry

14,6 Jahre

Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit

1,4%

Frühfluktuation^c

DIVERSITY

24,9%

Frauen im Konzern

23,2%

Frauen in Managementpositionen konzernweit

30%

Einstellung Frauen

23%

Talente Anteil Frauen

41%

Anteil internationale Manager

110

Nationalitäten

7%

Mitarbeiter mit Schwerbehinderung^b

AUSZEICHNUNGEN^a

Employer Branding



Seite Thema | GRI-Indikatoren

- 31 Unser Anspruch | 103-1, 103-2, 103-3
- 31 HR-Organization und -Management | 102-19
- 31 Führung | 404-2
- 32 Attraktivität als Arbeitgeber | 102-36, 102-37, 102-41, 202-2, 401-2, 404-1, 405-2
- 34 Vielfalt (Diversity) | 401-1, 401-2, 401-3, 405-1
- 36 Aus- und Weiterbildung | 404-2, 404-3
- 37 Weitere Zahlen und Fakten | 102-8, 401-1

^a Auszug.

^b Bezogen auf Deutschland.

^c Abgänge innerhalb eines Jahres nach Einstellung.

Unser Anspruch

Als Spezialchemieunternehmen wollen wir weltweit profitabel wachsen. Unsere Wesentlichkeitsanalyse bestätigt den hohen Stellenwert, den Arbeitgeber-Attraktivität, Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung für uns haben. Das Thema „Vielfalt (Diversity)“ fällt dabei zunehmend ins Gewicht, da wir unser Geschäft international verstärken. Deshalb haben wir das Management von Vielfalt in seiner Bedeutung für Evonik weiter aufgewertet.

Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen liegt ein Fokus der Personalarbeit von

Evonik auf der Entwicklung neuer Arbeitsformen. Wir haben Digitalisierung deshalb als neues Thema in unser Wesentlichkeitsprofil aufgenommen.

Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses stellen wir sicher, dass eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalaktivitäten im Einklang von Wesentlichkeitsanalyse und Personalstrategie erfolgt. Den Umsetzungserfolg messen wir mit dem gleichen Kennzahlensystem, mit dem wir auch unsere globale HR-Arbeit steuern.

HR-Organization und -Management

Der Zentralbereich Corporate Human Resources (HR) bündelt konzernübergreifende, strategische Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben im Handlungsfeld Mitarbeiter. Der Leiter des Zentralbereichs Corporate HR berichtet direkt an das zuständige Vorstandsmitglied, den Personalvorstand. Oberstes HR-Entscheidungsgremium ist das HR Executive Committee. Es verabschiedet die globale HR-Strategie und trifft Entscheidungen zur konzernweiten HR-Organisation. Das Gremium setzt sich aus dem Personalvorstand von Evonik, den Arbeitsdirektoren der Segmente und dem Bereichsleiter Corporate Human Resources zusammen. Das Global HR Committee unterstützt das Executive Committee HR bei der Erarbeitung der globalen Personalstrategie und trifft weiterführende Entscheidungen zu deren Umsetzung im Konzern. Ständige Mitglieder des Global HR Committee sind die HR-Vertreter der Segmente, der Regionen sowie der Corporate- und globalen Service-Einheiten. Operative Unterstützung

bieten HR Expert Circles, die themenspezifisch mit Fachleuten besetzt werden. Die Entwicklung von Konzernführungskräften ist aufgrund ihrer strategischen Bedeutung direkt dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Gremienstruktur Human Resources

G12



Führung – klar, konsequent und kooperativ

Im Frühjahr 2017 haben wir mit der Führungskräftebefragung „Share your wisdom“ den fachlichen Dialog zwischen Vorstand und Konzernführungskräften vertieft. Die Ergebnisdiskussion erfolgte in den Themenfeldern „profitables Wachstum“, „kundennahe Innovationskraft“ und „erfolgsorientierte Unternehmenskultur“. Diese Inhalte bildeten den Schwerpunkt einer Führungskräftekonferenz im September 2017.

Um Konzernführungskräfte (Executives) gezielt auf die Anforderungen der Digitalisierung vorzubereiten, haben wir im ersten Halbjahr 2017 das Pilotprogramm „Valley to Alley“ gestartet. In zwei Modulen begaben sich die Teilnehmer auf eine Lernreise zu Digital- und Start-up-Unternehmen im Silicon Valley und in Berlin. In unseren Segmenten und Regionen beschäftigen sich zahlreiche Initiativen mit Themen wie „agiler Führung“, „Feedback- und Fehlerkultur“ oder „Diversität in der Führung“.

Talentmanagement

Die Entwicklung künftiger Top-Führungskräfte ist bei Evonik in einem strukturierten Prozess organisiert: In regelmäßigen Personalklausuren mit Vorstandsbeteiligung werden Job-Rotationen, Potenzialeinschätzungen und Nachfolgeszenarien eingehend diskutiert und bewertet.

Neben der laufenden Entwicklung etwa über Job-Rotationen und Projektarbeit kooperiert Evonik außerdem mit dem International Institute for Management Development in Lausanne. Gemeinsam wurden Programme für unterschiedliche Talentgruppen durchgeführt. Der Fokus lag dabei auf unmittelbar geschäftsrelevanten Inhalten sowie auf Anforderungen aus dem Führungsalltag.

Die persönliche Entwicklung von Führungskräften haben wir mit einem Programm für gemeinnützige Arbeit in Vietnam unterstützt. Ein weiteres Veranstaltungsformat lädt zur Auseinandersetzung mit Ethik, Werten und Moral ein und reflektiert die Rolle von Unternehmen gegenüber Politik und Gesellschaft.

Digitalisierung von Arbeitsprozessen

Flexibilisierung und Individualisierung, Digitalisierung und Vernetzung sind Entwicklungen, die die Arbeitswelt massiv verändern. Um die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen, bezieht Evonik die Ideen und Erfahrungen seiner Mitarbeiter systematisch mit ein.

Unser New Work Lab ist ein Modell, um neue Arbeitsweisen zu testen. Dabei erprobt eine Gruppe von Mitarbeitern alternative Kooperationsformen auf freiwilliger Basis in einem festgelegten Zeitraum. Angeboten werden Formate zu den Themen „Arbeitsformen und -bedingungen“, „Karriere

Für Potenzialträger der zweiten Managementebene haben wir 2017 ein Programm in Zusammenarbeit mit der WHU Koblenz pilotiert. Die Ergebnisse mündeten in der Eröffnung eines Bildungszentrums in der Mongolei.

und Berufsbilder“, „Führung und Organisation“, „Kompetenzen und Lernen“ sowie „Kultur und Werte“. Nach Abschluss einer Lab-Phase wird entschieden, ob eine punktuelle oder konzernweite Umsetzung des Arbeitsmodells möglich ist.

Übergreifend unterstützt der Bereich #HumanWork als Teil der Evonik Digital GmbH alle Digitalisierungsideen der Segmente und Regionen bzw. Service-Einheiten. Ziel ist, den Menschen in den Mittelpunkt der digitalen Transformation zu stellen und die Führung auf eine kombinierte Welt aus traditionellen und agilen Arbeitsmethoden vorzubereiten.

Attraktivität als Arbeitgeber

Kreative Wege beim Employer Branding und Recruiting

Unsere neue Arbeitgebermarkenkampagne #HumanChemistry stellt Mitarbeiter aus verschiedenen Evonik-Regionen vor, die ihre Erfahrungen und Perspektiven aus dem Arbeitsalltag bei Evonik teilen. Deutlich gestiegene Besucherzahlen auf unserer Karriereseite zeigen, dass diese Form der Zielgruppenansprache gute Resonanz findet.

Vor allem freuen wir uns, dass Evonik nach verschiedenen Umfragen als besonders attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Im Ranking des Nachrichtenmagazins „Focus“ gehört Evonik weiterhin zu den Top-10-Arbeitgebern der chemischen Industrie. In China ist Evonik 2017 erneut unter den beliebtesten Arbeitgebern gelistet (Top Employer Institute). Im B2B Social Media Ranking von Brandwatch schafften es unsere Aktivitäten, insbesondere dank unserer Auftritte bei Facebook und Twitter, auf Rang 1 – von Platz 35 im Vorjahr.

Mitarbeiterzufriedenheit

102-43 In der Mitarbeiterbefragung vom Herbst 2015 lag der Führungsqualität-Index bei 143 von 200 möglichen Punkten, der Commitment-Index¹ bei 151 von 200 Punkten. Das sind insgesamt jeweils gute Ergebnisse. Sie zeigen aber auch Potenzial für gezielte Verbesserungen auf. Das wollen wir nutzen. Bis Ende Dezember 2017 wurden dazu insgesamt 2.477 Maßnahmen angestoßen, davon etwa ein Viertel zur Stärkung von Kommunikation und Kooperation. Die nächste Mitarbeiterbefragung findet 2018 statt.

Auf gute Bindung und hohe Mitarbeiterzufriedenheit weist auch die im Vergleich zu anderen Unternehmen geringe Fluktuationsrate bei neu eingestellten Mitarbeitern innerhalb der vergangenen drei Jahre hin. Bei Eigenkündigungen innerhalb des ersten Jahres von 2,3 Prozent in den USA und 0,6 Prozent in Deutschland stehen wir im Wettbewerb sehr gut da.

Konzernzugehörigkeit

T08

| | 2017 | 2016 | 2015 |
|--|------|------|------|
| Frühfluktuation in % | 1,4 | 1,2 | 1,1 |
| Fluktuationsrate in % | 5,8 | 4,7 | 4,7 |
| Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren | 14,6 | 14,9 | 15,0 |

Für Evonik sind Erhalt und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ein wesentlicher Teil der unternehmerischen Verantwortung. Unser Programm „well@work“ unterstützt dieses Ziel. Der Schwerpunkt liegt auf drei Themen: Bewegung, gesunde Ernährung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Weltweit haben mehr als 94 Prozent der Belegschaft die Möglichkeit, in Sozial- bzw. Mitarbeiterberatungsstellen Unterstützung bei arbeitsplatzspezifischen Problemen, gesundheitlichen Fragen oder persönlichen bzw. familiären Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen. Kennzahlen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung weisen wir im Kapitel „Sicherheit“ aus.

¹ Der Commitment-Index setzt sich aus den Bereichen „Engagement“ und „Verbundenheit“ zusammen.

Mitarbeiter

Evonik steht für eine familienfreundliche und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Aus Gesprächen mit aktuellen und potenziellen Mitarbeitern wissen wir um die zunehmende Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“. Kernelemente unseres Ansatzes sind die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, der Pflege naher Angehöriger sowie das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Für über 94 Prozent unserer Mitarbeiter bieten wir weltweit Initiativen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an. Beispiele in Deutschland sind Kita-Plätze, die Ferienbetreuung von mehr als 800 Kindern sowie eine umfassende Unterstützung unserer Mitarbeiter in Fragen der Pflege von Angehörigen. An unserem Standort in Marl haben wir im Herbst 2017 den Grundstein für eine neue Kindertagesstätte für Mitarbeiterkinder gelegt.

Im Laufe des Jahres 2017 waren 632 Mitarbeiter in Elternzeit. Der Anteil der Männer lag bei rund 44 Prozent. Sie wendeten 2017 durchschnittlich 1,6 Monate für die Elternzeit auf, bei Frauen waren es 6,4 Monate. Die im Jahr 2016 aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter sind bis auf

wenige Einzelfälle auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr weiterhin für uns tätig.

Für etwa 74 Prozent unserer Mitarbeiter wird die regelmäßige, vertraglich festgelegte Arbeitszeit kollektivrechtlich definiert. Im Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Bußgeldern aufgrund von Arbeitszeitüberschreitungen bekannt. Wir begrenzen, soweit nicht ohnehin kürzere Arbeitszeiten gelten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unserer Mitarbeiter auf 48 Stunden. Über 81 Prozent unserer Mitarbeiter profitieren von einer Regelung zum Jahresurlaub, die besser ist als die gesetzliche Bestimmung des jeweiligen Landes. In den USA sowie den Vereinigten Arabischen Emiraten orientieren sich die Regelungen aufgrund des Fehlens gesetzlicher Vorgaben an den regionalen Gepflogenheiten.

Die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Lebenszyklen kann der Grund sein, warum ein Mitarbeiter sich nach der Möglichkeit einer bezahlten oder unbezahlten Freistellung über einen längeren Zeitraum erkundigt. Das Interesse ist jedoch sehr gering und bewegt sich prozentual gemessen an der Gesamtmitarbeiterzahl im unteren einstelligen Bereich.

Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Regionen

T09

| in % | Teilzeitquote 2017 | | | Teilzeitquote 2016 | | |
|------------------------|--------------------|----------|----------------|--------------------|----------|----------------|
| | weiblich | männlich | Gesamtergebnis | weiblich | männlich | Gesamtergebnis |
| Regionen/Länder | 17,6 | 1,9 | 5,8 | 17,9 | 1,9 | 5,9 |
| Asien-Pazifik Nord | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Asien-Pazifik Süd | 0,8 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,3 | 0,3 |
| Mittel- und Südamerika | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Osteuropa | 2,2 | 0,7 | 1,1 | 3,4 | 0,4 | 1,3 |
| Westeuropa | 27,2 | 2,7 | 8,5 | 27,0 | 2,7 | 8,4 |
| Naher Osten & Afrika | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Nordamerika | 0,9 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Möglichkeiten für längere Freistellungen

T10

| | Anteil der Mitarbeiter, die die Möglichkeit zur längeren unbezahlten oder bezahlten Freistellung (mehr als 3 Monate) haben |
|------------------------|--|
| Deutschland | 100 |
| Übriges Europa | 48 |
| Nordamerika | 96 |
| Mittel- und Südamerika | 83 |
| Asien-Pazifik | 85 |
| Naher Osten & Afrika | 67 |

Leistung und Vergütung

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Personalinstrumenten verankert. Unser Gesamtvergütungskonzept wird von konzernweit geltenden Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen flankiert. Die Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Verantwortung, Kompetenzen und Erfolg. Personenbedingte Merkmale wie Geschlecht, Alter etc. spielen keine Rolle. Den Auskunftspflichten zur gleichen Bezahlung von Frauen und Männern in vergleichbaren Funktionen gemäß dem seit 6. Januar 2018 in Deutschland geltenden Entgelttransparenzgesetz kommt Evonik nach. Zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen stellen wir auf der Intranetseite ein Antragsformular zur Verfügung. Im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat werden die Anforderungen bei Evonik arbeitgeberseitig erfüllt, wobei auch viele Mitarbeiter aus kleineren Einheiten diese geltend machen können.

102-41 In Deutschland gelten für nahezu 100 Prozent, weltweit für etwa 70 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An rund 96 Prozent unserer Standorte bzw. Regionen gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen erreichen wir etwa 99 Prozent der Stammitarbeiter.

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, bieten wir unseren Mitarbeitern freiwillige soziale Leistungen an. Diese sind für mehr als 98 Prozent unserer Mitarbeiter verfügbar. Jeweils mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter werden von einer gesetzlichen bzw. betrieblichen Altersversorgung sowie Krankenversicherung erfasst. Sowohl leistungs- und erfolgsorientierte Anreizsysteme als auch freiwillige soziale Leistungen stehen grundsätzlich auch Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung – soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Vielfalt (Diversity)

Diversity-Management ist unsere Chance, um die kraftvolle Ressource „Vielfalt“ für unseren zukünftigen Erfolg vollumfänglich zu nutzen. Wir verstehen unter Vielfalt mehr als die Fokussierung auf Herkunft und Geschlecht. Verschiedene Fachrichtungen in der Ausbildung, Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten und Funktionsbereichen sowie altersgemischte Teams sind uns gleichermaßen wichtig. Unsere Mitarbeiterdaten werten wir regelmäßig nach diesen Kriterien aus.

Unsere Diversity-Strategie umfasst klare Diversity-Ziele für Führungskräfte, aber auch Gender-Netzwerke zur Vernetzung von sämtlichen Mitarbeitergruppen. Mit dem Diversity Council haben wir Vielfalt als Aufgabe des Top-Managements in der Organisation fest etabliert. Das Gremium ist mit Mitgliedern des Vorstandes und Führungskräften aus verschiedenen Konzerneinheiten hochrangig besetzt. Es steuert die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie und stellt die Umsetzung wirksamer Maßnahmen für das Gesamtunternehmen sicher.

Die von uns regelmäßig erhobenen Diversity-Kennzahlen zeigen, dass der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen in den Jahren 2015 bis 2017 von 20,8 auf 23,2 Prozent gestiegen ist. Im gleichen Zeitraum ist es uns außerdem gelungen, den Anteil an internationalen Managern mit 41,4 Prozent stabil zu halten.

Unbewusste Stereotype sind eine der größten Hürden, um Vielfalt im Arbeitsalltag zu nutzen. Wir sind uns der „Unconscious Biases“ als potenzieller „Diversity-Bremse“ bewusst. Um Vielfalt im Konzern zu fördern, haben wir deshalb Trainings für Konzernführungskräfte und Talente ins Leben gerufen.

Frauenanteil im Management

T12

| in % | 2017 | 2016 | 2015 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Oberstes Management | 10,0 | 9,6 | 10,4 |
| Managementfunktionen gesamt | 23,2 | 22,0 | 20,8 |

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland, Belgien und den USA sowie seit 2017 erstmalig auch in China und Singapur das Mitarbeiteraktienprogramm „Share“ an. Die Beteiligungsquote stieg 2017 zum dritten Mal in Folge und erreichte mit 41 Prozent einen neuen Höchstwert.

Personalaufwand

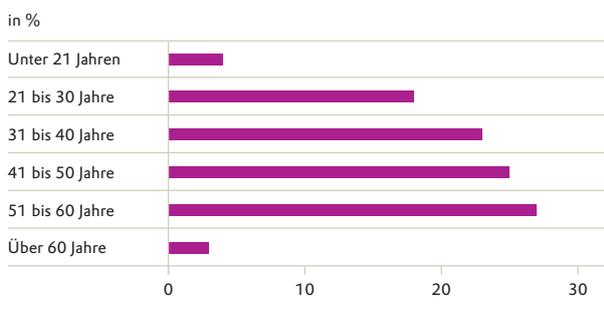
T11

| in Millionen € | 2017 | 2016 |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| Löhne und Gehälter | 2.665 | 2.498 |
| Aufwendungen für soziale Abgaben | 404 | 377 |
| Pensionsaufwendungen | 229 | 205 |
| Sonstige Personalaufwendungen | 76 | 48 |
| | 3.374 | 3.128 |

Der Anteil der bei Evonik in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung lag bei 7,2 Prozent und übertraf somit die in Deutschland vorgeschriebene Quote von 5 Prozent. Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter betrug zum Berichtszeitpunkt 41,9 Jahre. Die Belegschaft setzte sich aus 110 Nationalitäten zusammen.

Altersstruktur Evonik-Konzern

G13



Zur Überbrückung kurzfristiger bzw. temporärer Engpässe arbeiten wir in Deutschland mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Diese müssen eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen. Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeitnehmer besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle dauerhaft besetzt werden kann. Neben einer angemessenen Entlohnung achten wir darauf, dass die hohen Sozial- und Sicherheitsstandards, die für unsere Mitarbeiter gelten, auch bei Leiharbeitnehmern angewendet werden. Da in der chemischen Industrie ein großer Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern besteht, sind hier im Vergleich zu anderen produzierenden Branchen weniger Leiharbeitnehmer eingesetzt. Bei Evonik in Deutschland waren zum 31. Dezember 2017 rund 675 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 3 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.

Denkanstoß Samantha Meyer



Samantha Meyer wurde in Minneapolis (Minnesota, USA) geboren und hat Abschlüsse in Chemie und Chemieingenieurwesen. Ihr erster Kontakt mit Evonik erfolgte auf einer Karrieremesse an der Universität von Minnesota. Dort hörte sie von der Vielzahl der Märkte, die das Spezialchemieunternehmen bedient. Als sie dann noch von dessen nordamerikanischem IPREP-Programm (International Professional Rotational Enrichment Program) erfuhr, wusste sie, dass Evonik genau zu ihr passen würde.

Wie ist es denn so, bei Evonik zu arbeiten?

Nie hätte ich gedacht, dass nach der Universität ein so aufregendes Abenteuer beginnen würde – Menschen aus der ganzen Welt zu treffen und bei einer Firma in so unterschiedlichen Bereichen wie „Personal Care“ oder „Acrylic Products“ zu arbeiten. Jetzt, zwei Jahre später, habe ich in drei verschiedenen Abteilungen in zwei Ländern gearbeitet und bin gespannt darauf, was als Nächstes kommt.

Sprechen wir generell über einen potenziellen Arbeitgeber: Was sind Ihre Erwartungen?

Ich will in einem internationalen Team für eine Firma arbeiten, die stark darauf ausgerichtet ist, Nachwuchskräfte zu entwickeln. Da ich als „Digital Native“ aufgewachsen bin, reizen

mich bei einem Unternehmen der Wille zur Veränderung und die Bereitschaft, den Status quo zu hinterfragen und neue Arbeitsstile zu fördern. Außerdem möchte ich für eine Firma arbeiten, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Das heißt bei einem Unternehmen, das seinen Mitarbeitern ermöglicht, sinnvolle Projekte zu übernehmen, Entscheidungen auf allen Ebenen zu treffen und sich weiterzuentwickeln – und das in einem Umfeld, in dem man allen Mitarbeitern zutraut, neue Herausforderungen zu meistern.

Glauben Sie als „Digital Native“, dass soziale Medien wie Facebook oder Twitter wichtige Informationen über einen potenziellen Arbeitgeber liefern?

Ein Unternehmen, das sich in sozialen Netzwerken präsentiert und damit die Kontaktaufnahme erleichtert, muss dort ganz bewusst eine Geschichte über die eigenen Märkte, die eigene Kultur und die eigenen Werte erzählen. Erfahre ich dort etwas über die Geschäftstätigkeit, die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern und das Bestreben, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten – dann motiviert mich dies, dort zu arbeiten.

Was macht aus Ihrer Sicht eine Firma fit für die Zukunft?

Für mich ist es wichtig, dass eine Firma nicht nur nette Hochglanzbroschüren über Nachhaltigkeit und Sicherheit herausbringt, sondern auch nach diesen Idealen handelt. Auf der ganzen Welt sehen wir uns heute mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Meiner Ansicht nach heben sich solche Unternehmen positiv vom Wettbewerb ab, die ihr Fachwissen dazu nutzen, das Leben der Menschen in ihrem Umfeld zu verbessern, und damit einen Beitrag leisten, einige dieser Herausforderungen zu meistern.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Geschlecht T13

| | 2017 | davon Frauen in % |
|---------------------------------|--------------------|----------------------|
| Beschäftigte | 36.523 | 24,9 |
| davon Stammpersonal unbefristet | 32.754 | 24,2 |
| davon Stammpersonal befristet | 2.191 | 34,6 |
| davon Auszubildende/Trainees | 1.578 ^a | 24,8 |

^a Einschließlich eines Anteils Auszubildender im Ausland und Auszubildender mit Evonik-Vertrag für Dritte.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Regionen T14

| in % | Beschäftigte | davon Stamm- personal unbefristet | davon Stamm- personal befristet | davon Auszubil- dende/ Trainees |
|-----------------------------|--------------|--|--|--|
| Evonik | 36.523 | 32.754 | 2.191 | 1.578 |
| Asien-Pazifik Nord | 3.793 | 2.402 | 1.391 | 0 |
| Asien-Pazifik Süd | 1.741 | 1.680 | 61 | 0 |
| Mittel- und Südamerika | 680 | 663 | 6 | 11 |
| Osteuropa | 643 | 621 | 22 | 0 |
| Westeuropa | 24.488 | 22.223 | 708 | 1.557 |
| Mittlerer Osten & Afrika | 196 | 187 | 3 | 6 |
| Nordamerika | 4.982 | 4.978 | 0 | 4 |

Aus- und Weiterbildung

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind ein handfester Wettbewerbsvorteil. Unsere Lernstrategie und Personalentwicklungsprogramme orientieren sich an den Konzernzielen sowie an künftigen Geschäftsanforderungen. Die Mitarbeiterperspektive wird dabei im Sinne einer offenen und erfolgsorientierten Kultur stets mitberücksichtigt.

Weiterbildung

Im Berichtsjahr hat Evonik rund 500 € pro Mitarbeiter für Schulung und Weiterbildung investiert. Die Anzahl der aufgewendeten Stunden lag bei 12 Stunden pro Mitarbeiter. Diese Richtwerte beziehen 99 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit ein.

Angesichts der wachsenden Bedeutung erfahrungsbasierter Fachkarrieren haben wir an verschiedenen Stellen mit der Entwicklung segmentspezifischer Karrierepfade begonnen: Im Segment Services hat Technology & Infrastructure 2017 ein Pilotprojekt zur sogenannten Expertenkarriere durchgeführt. Dabei wurden Karrierepfade beschrieben, die eine Entwicklung von der Einstiegsfunktion zu strategisch wichtigen Expertenfunktionen ermöglichen.

Über unsere kompetenzbasierte Entwicklungslandschaft bieten wir Mitarbeitern ein breites Angebot an fachlichen und persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Zur Festlegung persönlicher Maßnahmen tauschen sich Mitarbeiter und Vorgesetzter aus. Die angebotenen Programme überprüfen wir regelmäßig auf ihre Zweckmäßigkeit. Dabei berücksichtigen wir auch regionale Anforderungen unserer Mitarbeiter und Geschäftseinheiten.

Ausbildung

Evonik bildete 2017 in Deutschland insgesamt rund 1.900 junge Menschen aus, gut 390 davon für andere Unternehmen. Die Ausbildung erfolgte an 16 Standorten in 38 anerkannten Berufen sowie in ausbildungsbegleitenden und kooperativen Studiengängen. Im Projekt „Start in den Beruf“ wurden im Jahresverlauf 2017 insgesamt 90 Plätze mit noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen besetzt. Enthalten war darin die Bildungsinitiative 20/20/20 der Evonik Stiftung, die 40 Plätze finanzierte, davon 20 für geflüchtete Jugendliche.

Im jüngsten Ausbildungsjahr starteten die mehr als 500 Einsteiger auch digital ins Berufsleben: Jeder Auszubildende erhielt einen Tablet-PC als Arbeitswerkzeug. Damit besteht ein digitaler Zugriff auf über 10.000 Prüfungsfragen und -antworten sowie auf Hunderte interaktive Lernmedien. Den Nachwuchskräften ermöglichen wir so praxisnah individuelles Lernen – unabhängig vom Lernort, der Lernzeit und dem Lehrplan der Berufsschulen.

Mit rund 7,6 Prozent lag unsere Ausbildungsquote weiterhin über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 4,8 Prozent. Insgesamt beliefen sich unsere Investitionen in die Ausbildung von Mitarbeitern auf 65 Millionen €. Unser hohes Engagement in der beruflichen Ausbildung schlägt sich auch in den Prüfungsergebnissen nieder. So lag die Bestehensquote in den Ausbildungsprüfungen bei über 98 Prozent. Etwa 9 Prozent der Prüfungen wurden mit der Gesamtnote „sehr gut“ absolviert.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Erarbeitung einer Lernstrategie** zur Weiterentwicklung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen ist erfolgt.
- **Rollout unserer aktualisierten Employer-Branding-Kampagne:** Die neue Kampagne wurde im Herbst 2017 gestartet.
- **Durchführung einer jährlichen Pulsbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit:** Diese wurde vor dem Hintergrund der für 2018 geplanten Mitarbeiterbefragung nicht durchgeführt.

ZIELE 2018 ff.

- Messung und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.
- Globale Förderung von Digitalisierungsprozessen.
- Weitere Förderung von Diversity im Konzern, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung der Anzahl weiblicher Führungskräfte.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

Weitere Zahlen und Fakten

Mitarbeiterfluktuation 2017^a

T15

| | Fluktua- tionsrate in % | Mitarbeiter, die das Unter- nehmen ver- lassen haben Anzahl |
|---|-------------------------------|---|
| Nach Geschlecht | | |
| Frauen | 6,1 | 522 |
| Männer | 5,6 | 1.458 |
| Nach Alter | | |
| Unter 30 Jahren | 5,7 | 434 |
| 30 bis 50 Jahre | 3,8 | 641 |
| Über 50 Jahre | 9,0 | 905 |
| | 5,8 | 1.980 |
| davon Kündigungen durch Arbeitnehmer | 2,0 | 687 |

^a Bezugsgröße: Mitarbeiter am 31.12.2016 bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2017^a

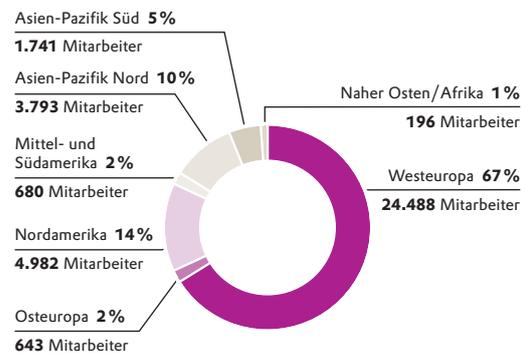
T16

| | Anzahl | Anteil in % |
|--------------------------|--------------|----------------|
| Nach Region | | |
| Asien-Pazifik Nord | 231 | 6,6 |
| Asien-Pazifik Süd | 222 | 14,7 |
| Mittel- und Südamerika | 94 | 14,9 |
| Osteuropa | 57 | 8,9 |
| Westeuropa | 1.076 | 4,5 |
| Mittlerer Osten & Afrika | 26 | 14,0 |
| Nordamerika | 534 | 13,2 |
| Nach Geschlecht | | |
| Frauen | 679 | 8,0 |
| Männer | 1.561 | 6,0 |
| Nach Alter | | |
| Unter 30 Jahren | 1.035 | 13,7 |
| 30 bis 50 Jahre | 1.040 | 6,2 |
| Über 50 Jahre | 165 | 1,6 |
| | 2.240 | 6,5 |

^a Bezugsgröße: Mitarbeiter je Kategorie am 31.12.2017 in den fortgeführten Aktivitäten, bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

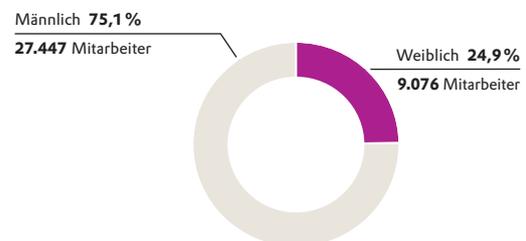
Mitarbeiter nach Regionen

G14



Mitarbeiter nach Geschlecht

G15





WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE



„Da wir als unabhängiger Schmierstoff-Formulierer und -Veredler am Ende der Prozess- und Wertschöpfungskette alle Rohstoffe zukaufen, setzen wir in puncto Nachhaltigkeit insbesondere auf unsere Lieferanten.“

Apu Gosalia, Vice President Sustainability Fuchs Petrolub

458

Mio. €
F&E-Aufwendungen

3,2%

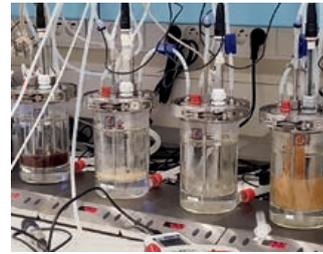
F&E-Quote

52%

Patentgeschützter
Umsatz^a

230

rund
neu eingereichte
Patente



Als Beitrag zur gesunden Tierernährung erforscht Evonik Probiotika. Dadurch kann der Einsatz von Antibiotika reduziert werden.

^a Ohne die Produkte der 2017 neu erworbenen Geschäfte.

Monetäre Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette in Deutschland^a



1 : 2,50 €^b

1 erwirtschafteter Euro von Evonik schafft insgesamt 2,50 € gesellschaftlichen **Mehrwert**



1 : 3,7 Jobs^b

1 Evonik-Mitarbeiter sichert im Durchschnitt insgesamt 3,7 **Arbeitsplätze** in der Wertschöpfungskette



1 : 1,14 €^b

1 erwirtschafteter Euro von Evonik führt zu **öffentlichen Einnahmen** von insgesamt 1,14 €

Seite Thema | GRI-Indikatoren

| | |
|----|--|
| 40 | Lieferkette 102-9, 102-10, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2, 407-1, 408-1 |
| 43 | Rohstoffeinsatz und Produktion 102-7, 301-1 |
| 44 | Forschung & Entwicklung 201-4, 203-1 |
| 47 | Produkte und Märkte 102-2, 102-6 |
| 47 | Kundenzufriedenheit 102-44 |
| 47 | Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte |

^a Informationen zur Berechnungsgrundlage siehe Seite 39. Angaben waren nicht Teil der Prüfung.

^b Gesamtgröße enthält auch direkten Anteil von Evonik.

Unser Anspruch

Alle Geschäftsprozesse von Evonik fußen auf dem Grundsatz verantwortungsvoller Unternehmensführung. Im engen Dialog mit unseren Stakeholdern treiben wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten entlang der Wertschöpfungskette voran. Im Blick haben wir – neben unseren eigenen Produktions- und Geschäftsprozessen sowie den vermarkteten Produkten („gate to gate“) – immer auch die Lieferkette unserer Rohstoffe, Güter und Dienstleistungen („upstream“) sowie den Produktnutzen und die Anwendungen bei unseren direkten Kunden und in den Endmärkten („downstream“).

Inhaltliche Schwerpunkte ergeben sich aus unserer Wesentlichkeitsanalyse. Dazu zählen das Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette, ein effizienter Umgang mit knappen Ressourcen, Innovationen, Kundenzufriedenheit sowie nachhaltigere Produkte und Lösungen. Wichtig sind uns außerdem Verfahren und Kennzahlen, mit denen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

unseres Handelns bewertbar machen. Erkenntnisse daraus wollen wir in unsere Geschäftsprozesse integrieren.

Ausgehend von den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) haben wir im Berichtsjahr eine Methodik zur Analyse von Nachhaltigkeitschancen und -risiken auf Produktebene entwickelt. Dabei wurden jeweils die gesamten Wertschöpfungsketten betrachtet (siehe hierzu Kapitel „Strategie und Wachstum“, Seite 17).

Im Rahmen einer Impact-Analyse haben wir für die ökonomische Dimension direkte und indirekte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in Deutschland untersucht. Die Monetarisierung für die ökologische und soziale Dimension erfolgte auf Grundlage der im Nachhaltigkeits- bzw. Geschäftsbericht veröffentlichten Angaben für 2016. Die Impact-Analyse unterlag nicht der Prüfung durch PwC. Die folgende Grafik beschreibt diese Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette ohne Berücksichtigung der induzierten Effekte, die separat berechnet wurden.

Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette in Deutschland^a

G16



^a Dieses Modell basiert auf monetarisierten Daten aus dem Jahr 2016.

^b Ergänzend zur Grafik G08 betrachten wir hier die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung unserer Produkte.

^c Farbgebungen entsprechen von Evonik spezifizierten monetären Grenzwerten.

Ziel 2018 ff.:

- Impact-Analyse: Ausweitung der monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette auf weitere Regionen und Indikatoren.

„Upstream“: Lieferkette

Mit seinem Einkaufsvolumen hat Evonik einen nennenswerten Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst.

Durch die sorgfältige Auswahl von Lieferanten sichern bzw. erhöhen wir nicht nur deren eigene Nachhaltigkeitsstandards, sondern auch die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette. Wir fokussieren uns zum einen auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten, zum anderen unterziehen wir einzelne Rohstoffe einer gesonderten Betrachtung. Dazu zählen etwa nachwachsende Rohstoffe sowie solche mit potenziellem Liefer- oder Reputationsrisiko. Für diese „kritischen Rohstoffe“, deren Verfügbarkeit essenziell für unsere Produktionsprozesse ist, haben wir strategische Beschaffungskonzepte und Managementsysteme implementiert.

Von unseren rund 34.000 Lieferanten bezogen wir im Jahr 2017 Rohstoffe, Handelswaren, technische Güter und Dienstleistungen sowie Energien und sonstige Betriebsmittel im Wert von circa 9,1 Milliarden € (Vorjahr: 7,6 Milliarden €). Davon wurden rund 77 Prozent lokal beschafft (Vorjahr: 77 Prozent).¹ Der Anteil von Rohstoffen und Handelswaren am gesamten Beschaffungsvolumen betrug 60 Prozent (Vorjahr: 59,3 Prozent). Davon entfielen auf petrochemische Rohstoffe rund 3,6 Milliarden €, was einem Anteil von 66 Prozent der Rohstoffbasis entspricht.

Strategie und Management

Mit einer effizienten Einkaufsorganisation wollen wir die Versorgungssicherheit für die Herstellung von Evonik-Produkten langfristig gewährleisten und gleichzeitig Wettbewerbsvorteile für die operativen Geschäfte sichern.

Neben wirtschaftlichen Belangen haben wir in unserer Beschaffungsstrategie Nachhaltigkeitsaspekte wie Gesundheit, Qualität, Sicherheit, Soziales und Umweltschutz verankert. Als Mitglied des UN Global Compact sind wir dessen Prinzipien verpflichtet. Unsere Anforderungen haben wir im „Verhaltenskodex für Lieferanten“ dokumentiert. Der Kodex basiert auf unseren Konzernwerten sowie auf den Prinzipien des UN Global Compact, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Themenfeldern der Responsible-Care®-Initiative.

Die Qualifizierung und Bewertung unserer Lieferanten stellt einen integralen Bestandteil unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements dar. Besonderes Augenmerk legen wir in diesem Zusammenhang auf unsere strategischen Lieferanten sowie Lieferanten strategischer Rohstoffe. Wir arbeiten konsequent sowohl am Ausbau strategischer Lieferantenbeziehungen als auch an der Qualifizierung neuer Lieferanten. Dabei verfolgen wir in Ergänzung zu unserem „Verhaltenskodex für Lieferanten“ einen Ansatz, der sowohl eigene Assessments und Audits als auch die Überprüfung von Lieferanten im Rahmen von „Together for Sustainability“ (TfS) umfasst. Wir

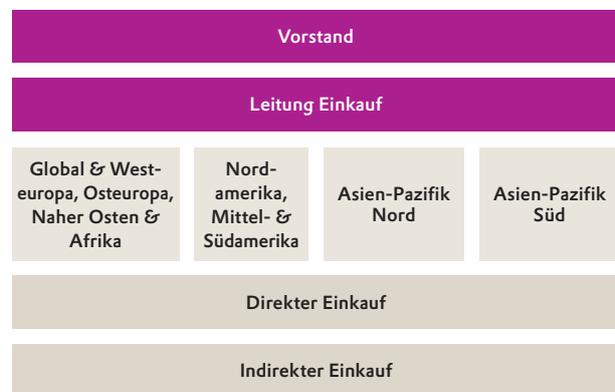
streben an, bis Ende 2020 eine Nachhaltigkeitsbewertung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe zu erreichen.

Organisation und Kompetenz

Der Einkauf von Evonik ist global organisiert und umfasst den direkten (Rohstoffe, Logistik und Packmittel) und indirekten Einkauf (technische sowie allgemeine Güter und Services). Beide sind wiederum in strategische und operative Beschaffungstätigkeiten unterteilt. Der globale Einkauf wird aus Deutschland heraus geleitet – unterstützt durch die regionalen Einheiten in Asien, Nord- und Südamerika.

Einkaufsorganisation von Evonik

G17



Um die Kompetenzen unserer Mitarbeiter weiter zu erhöhen, haben wir das Aus- und Weiterbildungsprogramm „SPADE“ (Shaping Procurement and Developing Excellence) entwickelt. Dieses Programm trägt zur Förderung des internationalen und fachübergreifenden Erfahrungsaustausches bei.

2017 wurde zudem ein neues Schulungskonzept über die Inhalte der Initiative TfS erarbeitet. Die Vor-Ort-Trainings sollen Einkäufer auf die Wichtigkeit von Nachhaltigkeit in der Lieferkette aufmerksam machen sowie über interne Prozesse und Neuerungen informieren. Unser Ziel ist es, bis Ende 2018 alle relevanten Einkäufer nach diesem neuen Konzept zu schulen.

Prozess

Als verantwortlich handelndes Unternehmen treiben wir Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette kontinuierlich voran. Sofern bei Lieferanten besonders schwerwiegende Mängel vorliegen und keine Verbesserung festgestellt werden kann, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden. 2017 haben wir drei Lieferanten gesperrt. Die Zahl umfasst sowohl Lieferanten, mit denen wir in einer aktiven Lieferbeziehung stehen, als auch solche, die wir vorsorglich gesperrt haben.

¹ Unter lokaler Beschaffung verstehen wir einen bewussten Bezug bei Beschaffungsquellen in geografischer Nähe zur Produktionsstätte.

Zusätzlich zu laufenden Kontakten zum Einkauf von Evonik haben Mitarbeiter von Zulieferunternehmen immer auch die Möglichkeit, sich mit Anliegen oder Problemen an unsere extern betriebene Whistleblower-Hotline zu wenden. Jeder Fall wird umgehend überprüft, um auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen einzuleiten. 2017 haben uns keine Hinweise unserer Lieferanten erreicht.

Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unsere Grundsätze teilen und in jeder Hinsicht korrekt handeln, also ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, ihren Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt gerecht werden.

Die Aufnahme einer Lieferbeziehung beginnt mit der Qualifizierung. Wir nutzen hierzu insbesondere den unternehmenseigenen Qualifizierungsprozess, der auf den in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegten Werten basiert. Die Überprüfung umfasst neben Qualität, Umweltschutz, Sicherheit, Gesundheit und Energiemanagement auch die Themen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Arbeits- und Sozialstandards sowie Menschenrechte, Konfliktmineralien und Verantwortung in der Lieferkette. Sämtliche Angaben werden per Fragebogen erfasst und in einer Qualifizierungsmatrix bewertet.

Zusätzlich können erfolgreich abgeschlossene TfS-Assessments als Qualifizierungsnachweis herangezogen werden. Insgesamt folgt die Bewertung von Lieferanten einem Ansatz zur Erfassung und Quantifizierung von Risikofaktoren. Ziel ist, sowohl die Versorgung von Evonik mit Rohstoffen und technischen Gütern zu sichern als auch neue Beschaffungs-

märkte und Lieferanten zu erschließen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt rund 2.000 neue Lieferanten von Rohstoffen, technischen Gütern und Dienstleistungen überprüft.

Die gleiche Sorgfalt verwenden wir auf die Bewertung bestehender Lieferbeziehungen. Strategische Lieferanten werden regelmäßig überprüft. Wo es notwendig ist, stoßen wir auf Grundlage der Ergebnisse gezielte Verbesserungen an.

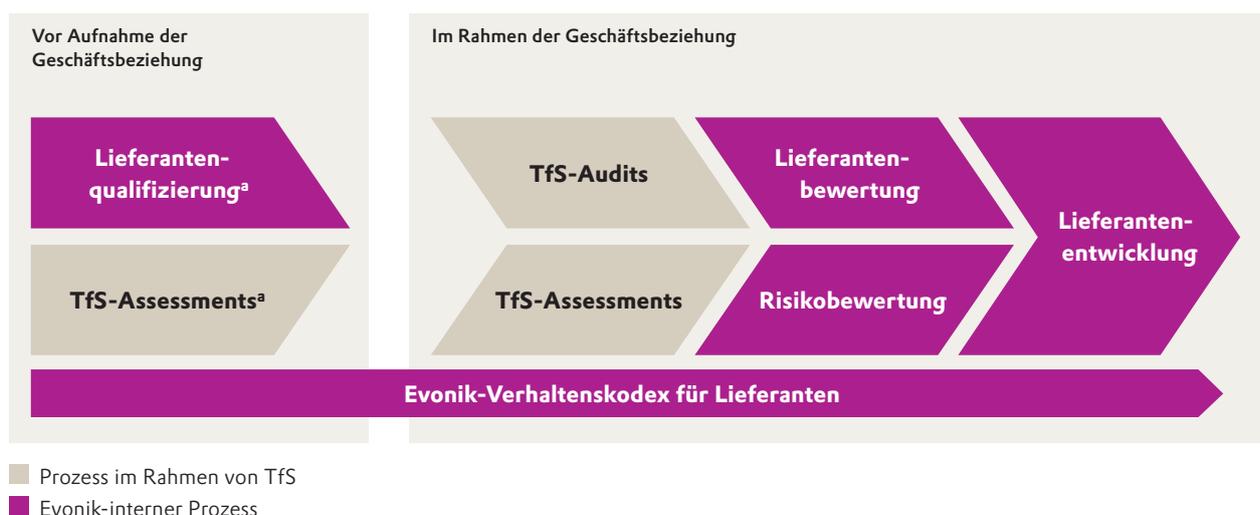
Zur Risikominimierung im Rahmen des Fremdfirmenmanagements haben wir außerdem von über 3.400 bestehenden Lieferanten Nachweise und Eigenerklärungen zur Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen aus dem MiLoG, AEntG, SGB und HwO¹ eingefordert und geprüft. In Zukunft werden wir die Überprüfungen in den entsprechenden Kategorien auf neue Lieferanten ausdehnen.

Together for Sustainability

Die Vereinheitlichung globaler Standards in der Lieferkette schafft Transparenz und erleichtert es Lieferanten wie Kunden, Nachhaltigkeitsleistungen einzuschätzen und zu beurteilen. Dazu hat die chemische Industrie 2011 die Initiative „Together for Sustainability“ (TfS) gegründet, zu deren sechs Gründungsmitgliedern Evonik zählt. Ziel von TfS ist die gemeinsame Entwicklung und Implementierung eines globalen Assessment- und Auditprogramms zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Leistungen. In diesem Rahmen trägt TfS dazu bei, Umwelt- und Sozialstandards in den Lieferketten bewertbar zu machen und gezielt zu verbessern. Die Mitgliedsunternehmen haben im Jahr 2017 weltweit 441 Audits und 1.794 Assessments initiiert.²

Lieferantenqualifizierung und -bewertung

G18



^a Alternativ.

¹ MiLoG = Mindestlohngesetz; AEntG = Arbeitnehmer-Entsendegesetz; SGB = Sozialgesetzbuch; HwO = Handwerksordnung.

² Nähere Informationen siehe: <https://tfs-initiative.com/>.

2017 lag der Anteil der von uns mittels Nachhaltigkeitskriterien bewerteten Lieferanten kritischer Rohstoffe bei rund 74 Prozent. Wir berücksichtigen dabei unter anderem Kriterien wie Länderrisiken, Liefersituationen sowie Marktverfügbarkeiten. Weitere wesentliche Lieferanten haben wir anhand von TfS-Assessments und -Audits überprüft.

Besonderes Augenmerk haben wir im Berichtsjahr auf den Nachfolgeprozess durchgeführter Audits und Assessments gelegt. Korrekturmaßnahmen haben wir bei 31 Lieferanten angestoßen, bei denen der Auditbericht Hauptabweichungen oder kritische Abweichungen aufwies. Bei 125 Lieferanten zeigte das Assessment, dass Nachhaltigkeitsthemen nur unzureichend behandelt werden. Auch in diesen Fällen wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Bei den über TfS auditierten Lieferanten haben wir 2017 Mängel in Bezug auf die Umsetzung von Umweltmaßnahmen sowie Verbesserungspotenzial im Bereich Arbeitssicherheit identifiziert. Kinderarbeit und Zwangsarbeit wurden in den Vor-Ort-Überprüfungen nicht festgestellt. Auch Fälle von eingeschränkter Vereinigungsfreiheit oder Diskriminierung traten nicht auf.

2017 haben wir insgesamt 28 Standorte von Lieferanten zu Nachhaltigkeitsstandards auditiert und 149 Nachhaltigkeitsbewertungen durch einen externen Dienstleister durchführen lassen.

Die aktive Mitarbeit an TfS hat für uns einen hohen Stellenwert. Das zeigt sich auch in der Bereitschaft unseres Chief Procurement Officers, der Initiative nach seiner Wiederwahl 2017 erneut als Präsident zur Verfügung zu stehen. Sowohl in Deutschland als auch in den Regionen Nord- und Südamerika sowie Asien bestehen TfS-Arbeitsgruppen („Workstreams“), in denen Evonik-Mitarbeiter vertreten sind.

2017 fanden eine TfS-Veranstaltung in Schanghai (China) und eine durch Evonik organisierte Veranstaltung zum Thema Nachhaltigkeit für Lieferanten in São Paulo (Brasilien) statt.

Als Mitglied der Initiative stellt sich Evonik selbst den Bewertungen von TfS. Mit dem Gold-Rating gehörte Evonik 2017 zu den topbewerteten Lieferanten.

Rohstoffbeschaffung

Kritische Rohstoffe

Für unsere kritischen Rohstoffe haben wir spezielle Beschaffungsstrategien und Risikomanagementsysteme etabliert. Kritische Rohstoffe sind für uns beispielsweise Palmöl, Konflikt-

mineralien und nachwachsende Rohstoffe. Mehr Informationen zum Thema nachwachsende Rohstoffe siehe Seite 44.

Palmöl

Zu einem geringen Anteil nutzen wir in unserer Produktion auch Derivate des Palmöls bzw. Palmkernöls. Evonik ist seit 2010 Mitglied im Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und veröffentlicht seine Ziele in Bezug auf Palmöl im jährlichen RSPO-Fortschrittsbericht. Evonik unterstützt das Vorhaben des RSPO, die weltweite Produktion von Palmöl langfristig auf nachhaltig produziertes Palmöl umzustellen.

Inzwischen wurden alle neun Standorte unseres Personal-Care-Geschäfts, die Palmölderivate verarbeiten, durch einen externen Prüfer zertifiziert. Damit entspricht die Organisationsstruktur dieser Standorte den RSPO-Vorgaben – eine Grundvoraussetzung für den kontinuierlichen Umstieg auf zertifizierte Einsatzstoffe.

Bereits mehr als 50 Produkte der Geschäftsgebiete Personal Care und Household Care können auf zertifizierter Basis angeboten werden. Dies gilt seit 2017 auch für das Geschäftsgebiet Interface & Performance. Über 40 Prozent des Absatzes mit palmölbasierten Produkten unseres Personal-Care-Geschäfts wurden 2017 mit einer „Mass Balance Supply Chain Certification“ verkauft. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir unser Portfolio mit zertifizierten Produkten im Jahr 2018 weiter ausbauen.

Konfliktmineralien

Nach dem Dodd-Frank-Act müssen an der US-Börse gelistete Unternehmen offenlegen, ob in ihren Produkten potenzielle Konfliktmineralien enthalten sind. Hierbei handelt es sich um mineralische Rohstoffe aus der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern, wenn sie zur Finanzierung bewaffneter Konflikte benutzt werden. Evonik ist nicht an den US-Börsen gelistet und somit nicht gesetzlich verpflichtet, den Berichtspflichten der US-Börsenaufsicht nachzukommen. Gleichwohl erfüllen wir unsere Sorgfaltspflicht hinsichtlich Konfliktmineralien in der Lieferkette und führen bei den infrage kommenden Stoffen eine Überprüfung der Herkunft durch. Darüber hinaus verlangt Evonik im Rahmen der Präqualifizierung neuer Lieferanten einen entsprechenden Herkunftsnachweis. In unseren Prüfungen haben wir bis zum Jahresende 2017 keine Verwendung von Konfliktmineralien in Evonik-Produkten festgestellt.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“:** 28 Audits durchgeführt.
- **Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe durch Überprüfung mittels TfS-Assessments:** Stand Ende 2017: Gesamtzahl 149 Assessments für alle Lieferanten (Abdeckung Lieferanten kritischer Rohstoffe Ende 2017 rund 74%).
- **In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir unser Portfolio mit RSPO-zertifizierten Palmölderivate-Produkten weiter ausbauen:** Bereits mehr als 50 Produkte der Geschäftsgebiete Personal Care und Household Care können auf zertifizierter Basis angeboten werden. Dies gilt seit 2017 auch für das Geschäftsgebiet Interface & Performance.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

- **Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020:** Stand Ende 2017 rund 74%

ZIELE 2018 ff.

- o Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“.
- o Fortführung der Analyse von Lieferanten durch Überprüfung von mindestens 80 TfS-Assessments.
- o Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020.
- o Umsetzung des neuen Schulungskonzepts und Durchführung interner Nachhaltigkeitsschulungen für alle relevanten Einkaufsmitarbeiter.

„Gate to gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse

In der Wertschöpfungskette haben wir mit unseren eigenen Produktions- und Geschäftsprozessen sowie den vermarkteten Produkten den größten unmittelbaren Einfluss auf Nachhaltigkeitsanforderungen. In vielen Fällen entwickeln und nutzen wir eigene Herstellungsverfahren, die es uns ermöglichen, Sicherheit und Ressourcenschonung mit Innovationskraft und Wirtschaftlichkeit zu verbinden.

An zahlreichen Standorten verfügt Evonik über eine rückwärtsintegrierte Produktion, bei der wichtige Vorprodukte in angrenzenden Produktionsanlagen selbst hergestellt werden. Für unsere Kunden bedeutet das ein Höchstmaß an Versorgungssicherheit. Unsere World-Scale-Anlagen stellen zudem hohe Eintrittsbarrieren für potenzielle Wettbewerber dar.

Ein Umsatzanteil von 82 Prozent außerhalb Deutschlands unterstreicht die globale Ausrichtung unseres Geschäfts. Wir betreiben Produktionsanlagen in 28 Ländern auf fünf Kontinenten und sind damit nah an unseren Märkten und Kunden. Unsere größten Produktionsstandorte Marl, Wesseling,

Rheinfelden, Antwerpen (Belgien), Mobile (Alabama, USA), Schanghai (China) und Singapur beheimaten integrierte Technologieplattformen, die für mehrere Einheiten produzieren. So erzielen wir wertvolle Skaleneffekte und eine maximale Verwertung von Stoffströmen.

Kontinuierliche Prozessoptimierung und Ressourcenschonung haben in der Produktion von Evonik seit jeher eine hohe Bedeutung. Das spiegelt sich auch in unseren Umweltzielen wider (siehe Kapitel „Umwelt“, Seite 63).

Rohstoffeinsatz und Produktion

Evonik verwendet zur Herstellung seiner Produkte zahlreiche Rohstoffe, die ebenso wie technische Güter und Dienstleistungen von einer Vielzahl unterschiedlicher Lieferanten bezogen werden. Der Rohstoffeinsatz erhöhte sich 2017 von 9,32 auf 9,55 Millionen Tonnen. Unsere Produktionsmenge verzeichnete im Jahr 2017 einen leichten Anstieg auf 10,98 Millionen Tonnen.

Rohstoffeinsatz und Produktion

T17

| in Millionen Tonnen | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rohstoffe | 8,16 | 8,23 | 8,75 | 8,66 | 9,32 | 9,55 |
| davon nachwachsende Rohstoffe | 0,73 | 0,79 | 0,77 | 0,74 | 0,86 | 0,99 |
| Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in % | 9,0 | 9,6 | 8,8 | 8,6 | 9,2 | 10,4 |
| Produktion | 9,71 | 10,06 | 10,35 | 10,36 | 10,58 | 10,98 |

Nachwachsende Rohstoffe

Der Anteil nachwachsender Rohstoffe lag 2017 bei rund 10 Prozent der Rohstoffbasis (Vorjahr: rund 9 Prozent). Davon waren der überwiegende Teil Dextrose und Saccharose, die als Substrate bei der fermentativen Herstellung von Aminosäuren eingesetzt wurden. Natürliche Fette und Öle und deren Derivate finden Anwendung sowohl zur Herstellung von Rohstoffen für die Kosmetik-, Wasch- und Reinigungsmittelindustrie als auch zur Herstellung von technischen Hilfsmitteln. Wir sind bestrebt, den Anteil nachwachsender Rohstoffe überall da zu erhöhen, wo es aus technischen, wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten sinnvoll ist.

Forschung & Entwicklung

Innovationskraft ist unverzichtbar für das Geschäftsmodell von Evonik: Sie ist ein wichtiger Treiber für profitables Wachstum und stärkt unsere führenden Marktpositionen.¹ Als Unternehmen sind wir stolz auf unsere Innovationskultur, die wir in Innovationsmanagement und Führungskräfteentwicklung verankert haben. Wir verstehen uns als offenes, lernendes Unternehmen, das konstruktiv mit Fehlern umgeht. In unseren Innovationsaktivitäten ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Kriterium. So arbeiten wir für und mit unseren Kunden an immer energieeffizienteren und ressourcenschonenderen Lösungen in einem breiten Spektrum von Anwendungen.

Die Forschung und Entwicklung (F&E) in unserer strategischen Innovationseinheit Creavis sowie in den Segmenten Nutrition & Care und Resource Efficiency richten wir auf sechs Innovationswachstumsfelder aus:

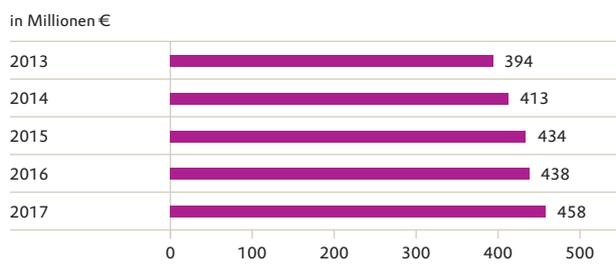
- **Sustainable Nutrition:** Etablierung weiterer Produkte und Services für eine nachhaltige Ernährung in der Tierhaltung und für den Menschen
- **Healthcare Solutions:** Entwicklung neuer Materialien für Implantate und als Bestandteile von Zellkulturmedien sowie maßgeschneiderte, innovative Medikamentenformulierungen
- **Advanced Food Ingredients:** Aufbau eines Portfolios von gesundheitsfördernden Substanzen und Nahrungsergänzungsmitteln als Beitrag zur gesunden Ernährung
- **Membranes:** Ausweitung der SEPURAN®-Technologie zur effizienten Gasseparation für weitere Anwendungen
- **Cosmetic Solutions:** Entwicklung weiterer naturbasierter Produkte für kosmetische Anwendungen sowie sensorisch optimierter Formulierungen für Hautpflegeprodukte

- **Additive Manufacturing:** Auf- und Ausbau von Produkten und Technologien in den Bereichen additive Fertigung

Das globale F&E-Netzwerk von Evonik umfasst 40 Standorte mit rund 2.800 F&E-Mitarbeitern. Aufgrund ihrer strategischen Bedeutung haben wir die Aufwendungen für F&E seit 2013 durchschnittlich um 4 Prozent gesteigert. 2017 betragen diese 458 Millionen €. Die F&E-Quote – das Verhältnis von F&E-Aufwendungen zum Umsatz – betrug 3,2 Prozent (Vorjahr: 3,4 Prozent). Die Steuerung der F&E-Projekte erfolgt über den bei Evonik entwickelten mehrstufigen Prozess „Idea-to-Profit“, mit dem wir eine Idee von der systematischen Entwicklung bis zur profitablen Vermarktung begleiten.

F&E-Aufwand

G19



Erfolgreiche Innovationen

Unsere Innovationspipeline umfasst grundlegend neue Geschäftsoptionen ebenso wie die Sicherung oder perspektivische Erweiterung bestehender Aktivitäten. Produkt- und Prozessinnovationen sowie Geschäftsmodell- und Systeminnovationen stehen gleichermaßen im Fokus. Wir richten unser Projektportfolio differenziert an der Strategie der jeweiligen Geschäftseinheiten aus. Einige unserer Projekte wurden im Berichtsjahr durch die Europäische Union oder die Bundesrepublik Deutschland gefördert. Hierfür erhielten wir insgesamt rund 2,9 Millionen €.

Neue Produkte und Verfahren sichert Evonik mit einer umfassenden Patentstrategie ab. Den Wert und die Qualität unseres Patentportfolios haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Im Jahr 2017 wurden rund 230 Patente neu eingereicht; der Bestand der Patente und Patentanmeldungen lag insgesamt bei ca. 26.000. Der patentgeschützte Anteil am Gesamtumsatz des Unternehmens betrug 52 Prozent. Darin sind die Produkte der 2017 zugekauften Unternehmensteile noch nicht berücksichtigt.

¹ Hierunter verstehen wir die Positionen 1, 2 oder 3 in den relevanten Märkten.

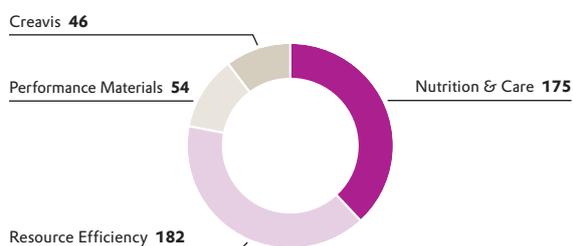
Organisation und Management

Rund 90 Prozent unserer F&E-Aufwendungen entfallen auf die Segmente. Dazu zählen vor allem Forschungsaktivitäten, die spezifisch auf deren Kerntechnologien und -märkte ausgerichtet sind sowie auf die Entwicklung neuer Geschäfte. Ein überdurchschnittlicher Anteil unserer F&E-Mittel fließt in die Wachstumssegmente Nutrition & Care und Resource Efficiency. Das Segment Performance Materials fokussiert sich auf Prozess- und Produktoptimierungen.

Aufteilung des F&E-Aufwands

G20

in Millionen €



Unsere strategische Innovationseinheit Creavis erforscht in enger Kooperation mit den Segmenten neue Technologien. Dabei konzentriert sie sich auf mittel- und langfristige Projekte. Der Fokus liegt auf den Innovationswachstumsfeldern des Konzerns. Bei entsprechendem Potenzial gründet die Creavis

Projekthäuser, in denen über drei Jahre zu einem aussichtsreichen Innovationsthema geforscht wird. Dies geschieht gemeinsam mit den Segmenten sowie mit externen Experten. Zurzeit arbeitet etwa das Projekthaus „Medical Devices“ im Innovationswachstumsfeld „Healthcare Solutions“ an neuen Lösungen für die Medizintechnik und erweitert die Biomaterial- und Polymerkompetenzen von Evonik. Damit werden insbesondere Anwendungen in der Implantologie adressiert.

Zugang zu innovativen Technologien und neuen Geschäftsoptionen sichert sich Evonik auch durch seine Corporate-Venture-Capital-Aktivitäten. In diesem Rahmen investieren wir in spezialisierte Technologiefonds und Start-ups mit strategischem Bezug zum Unternehmen. Seit 2012 sind wir mehr als 20 Beteiligungen eingegangen. 2017 investierte Evonik unter anderem in das Biotechnologie-Start-up NUMAFERM sowie in das Wasserstoffperoxid-Start-up HPNOW. Dessen Technologie ermöglicht es, nach Bedarf und vor Ort Wasserstoffperoxid in geringen Konzentrationen herzustellen.

Digitalisierung und Innovation

Evonik will in der chemischen Industrie Vorreiter bei der Digitalisierung sein. Bis zum Jahr 2020 investieren wir rund 100 Millionen € in die Entwicklung und Erprobung digitaler Technologien und entsprechender Kompetenzen. In diesem Rahmen beteiligten wir uns 2017 am Digital Growth Fund I, der Wachstumskapital für junge IndustrialTech- und FinTech-Unternehmen mit erfolgreichen B2B-Geschäftsmodellen bereitstellt. Auch bei einer strategischen Kooperation von Evonik mit der Universität Duisburg-Essen steht der digitale Wandel im Mittelpunkt.

ZIELERREICHUNG 2017

- **In den von uns identifizierten sechs Innovationswachstumsfeldern wollen wir bis zum Jahr 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlichen Umsatz erwirtschaften:** Derzeit veröffentlichen wir hierzu keine Zahlen; Zielerreichung wollen wir 2025 bekanntgeben.
- **Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 Prozent:** 10 Prozent im Jahr 2017 erreicht.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2018 ff.

- Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 Prozent.
- Mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz in den von uns identifizierten sechs Innovationswachstumsfeldern bis zum Jahr 2025.

Denkanstoß Apu Gosalia



Apu Gosalia ist Vice President Sustainability beim weltweit größten unabhängigen Schmierstoffhersteller Fuchs Petrolub in Mannheim und engagiert sich nicht nur dort für Nachhaltigkeit, sondern hat auch „NaSch“ – die Nachhaltigkeitsinitiative Schmierstoffindustrie – mit auf den Weg gebracht.

Welche Bedeutung hat Nachhaltigkeit für Sie persönlich?

Ich verstehe darunter den Erhalt, aber auch die Weiterentwicklung unserer Lebensgrundlagen zum Wohl der nachfolgenden Generationen. In meinem familiären Umfeld möchte ich dazu beitragen, dass mein Sohn mindestens dieselben oder bessere Lebensbedingungen haben wird, als ich sie heute vorfinde. Dies beziehe ich auf seine wirtschaftliche Situation, die Luft zum Atmen und seine Bildungschancen. Insofern sind das meine drei ganz persönlichen Dimensionen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit.

Wie wichtig ist Nachhaltigkeit für ein Unternehmen?

Natürlich muss die Strategie eines Unternehmens darauf abzielen, seriöse Gewinne zu erwirtschaften, um so den Wert für die Eigentümer zu steigern. Darüber hinaus erwarte ich aber, dass ein Unternehmen gleichermaßen Verantwortung für seine Mitarbeiter, die Gesellschaft und auch die Umwelt übernimmt. So arbeiten wir bei Fuchs beispielsweise kontinuierlich daran, unseren ökologischen

Fuß-Abdruck zu reduzieren und gleichzeitig unseren „Fuchs-Abdruck“ zu erhöhen.

Was verstehen Sie denn unter dem „Fuchs-Abdruck“?

Damit meine ich die positiven Effekte unserer Schmierstoffprodukte für unsere Kunden und die Umwelt. Sie tragen zur Verminderung von Reibung, Verschleiß und Korrosion in den Endanwendungen bei. Diese Effekte, die mithilfe einer Lebenszyklusanalyse messbar sind, können für uns neben Performance und Preis zum zusätzlichen Wettbewerbsvorteil werden. Angesichts des Trends zur E-Mobilität gilt dies insbesondere für unsere Kunden in der Automobilindustrie, deren Fokus sich bei der Einsparung von CO₂-Emissionen zunehmend von der Nutzungsphase auf die Lieferkette verlagert.

Welche Rolle spielen Ihre Lieferanten für die Fuchs-Nachhaltigkeit?

Da wir als unabhängiger Schmierstoff-Formulierer und -Veredler am Ende der Prozess- und Wertschöpfungskette alle Rohstoffe zukaufen, setzen wir in puncto Nachhaltigkeit insbesondere auf unsere Lieferanten.

Nur gemeinsam mit ihnen können wir einen großen Teil unseres ökologischen Fuß-Abdrucks reduzieren. Mit zukunftsorientierten Lieferanten streben wir (Nachhaltigkeits-)Projekte an.

Ein Blick in die Zukunft: Was sind die wesentlichen Herausforderungen für Ihre Lieferanten?

Ein Schlüsselthema für unsere Industrie ist die Digitalisierung, da sie unter anderem eine Steigerung der Ressourceneffizienz ermöglichen wird. So trägt eine vorausschauende Steuerung mithilfe von Sensorik dazu bei, dass nur so viel Energie und Material in Produktionssysteme einfließen, wie tatsächlich zur Bedienung der Kundenwünsche benötigt werden. Anforderungen einer Kreislaufwirtschaft zur Schonung der Primärrohstoffe können gleichfalls berücksichtigt werden, wenn Informationen über die Verfügbarkeit von Sekundärrohstoffen in die Systeme einfließen. Vor diesen Herausforderungen und den daraus resultierenden Chancen stehen auch unsere Lieferanten, und wir werden uns sorgfältig anschauen, ob und wie sie damit umgehen.

„Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen

Längst hat sich Nachhaltigkeit in vielen unserer Geschäfte zu einem Wachstumstreiber entwickelt. Bei unseren Kunden verzeichnen wir eine steigende Nachfrage nach Produkten für energieeffiziente und ressourcenschonende Anwendungen. Wir bedienen dieses Interesse mit innovativen Lösungen, in die wir unsere Kompetenz als eines der weltweit führenden Spezialchemieunternehmen einbringen. Unsere besondere Stärke ist die enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Das gibt uns eine gute Ausgangsposition, um aussichtsreiche Entwicklungen in unseren Märkten frühzeitig zu erkennen und neue Wachstumsfelder zu erschließen.

Die Produktpalette von Evonik reicht von hochwertigen Zwischenprodukten bis hin zu komplexen Formulierungen und Systemlösungen. Das Spektrum unserer Märkte ist vielfältig und ausgewogen. Dazu zählen etwa Pharma, Konsum- und Pflegeprodukte, Nahrungs- und Futtermittel, Farben und Lacke, Fahrzeug- und Maschinenbau sowie Bauwirtschaft. Auf keinen der von uns belieferten Endmärkte entfallen mehr als 20 Prozent unseres Umsatzes.

Kunden von Evonik sind überwiegend Industrieunternehmen, die unsere Zwischenerzeugnisse in ihren Produkten und Lösungen weiterverarbeiten. Unsere operativen Segmente leisten einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung des Produktnutzens, mit dem sich ihre jeweiligen Kunden im Markt differenzieren und im globalen Wettbewerb erfolgreich sind.

Unsere Produkte und Märkte

102-44 In der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden bauen wir fundiertes Wissen bezüglich Anforderungen, Märkten und Trends auf. Das hilft uns, Produkte individuell auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden zuzuschneiden. Regionalen Besonderheiten tragen wir mit unseren zahlreichen Technologie- und Kundenberatungszentren Rechnung.

Viele unserer Geschäfte verkaufen neben Produkten und Lösungen auch Services entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Exemplarisch dafür ist unser Geschäftsgebiet Animal Nutrition mit seiner breiten Palette fachbezogener Serviceleistungen.

Das Customer-Relationship-Management von Evonik liegt in der Verantwortung der operativen Geschäfte. Es ist auf Ebene der Segmente und Geschäftsgebiete dezentral an den Bedürfnissen der Märkte und Kunden ausgerichtet. Dazu tragen neben Kundenberatungszentren und kundennahen Entwicklungszentren alle Mitarbeiter bei, die sich mit ihrer hohen Kompetenz und Professionalität in die Kundenbeziehung einbringen.

Kundenzufriedenheit

102-44 Evonik erzielt rund 80 Prozent seines Umsatzes aus führenden Marktpositionen¹. Unser Ziel ist es, so weit wie möglich in die Wertschöpfungskette unserer Kunden eingebunden zu sein. Auf diese Weise können wir unsere Abläufe in Forschung & Entwicklung, Produktion, Marketing und Vertrieb optimal abstimmen und mit den Anforderungen der Kunden verzahnen.

Hohe Kundenzufriedenheit ist zum Erhalt und Ausbau unserer operativen Geschäfte von großer Bedeutung, wie auch die Priorisierung im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse zeigt.

Auf Konzernebene bietet ein Marketing & Sales Excellence-Team (MSE) den Segmenten spezielle Mitarbeiter-Trainings und Managementinstrumente, um sich in puncto Kundenorientierung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dazu zählen etwa Kundenzufriedenheitsanalysen und daraus abgeleitete Maßnahmen, um die Kundenloyalität auf breiter Basis zu erhöhen und Verbesserungspotenziale für die Produkt- und Serviceentwicklung auszuloten. Im Vordergrund steht dabei eine ganzheitliche Betrachtung der Kundenbeziehungen – einschließlich Produktqualität, Produktentwicklung, Preisgestaltung, Service, Kommunikation, Logistik und Beschwerdemanagement.

Geschäftsübergreifend leisten auch die elf „Industry Teams“ von Evonik einen wichtigen Beitrag zur Marktbearbeitung. Darin bündeln wir Lösungskompetenzen für spezielle Märkte oder Branchen und stellen eine konzernweite Kommunikationsplattform für den Kundendialog bereit. Auf diese Weise verbinden wir Kompetenzaufbau mit erhöhter Sichtbarkeit in für uns wichtigen Märkten. Beispiele für laufende „Industry Teams“ sind etwa „Automotive“ oder „Paint & Coatings“.

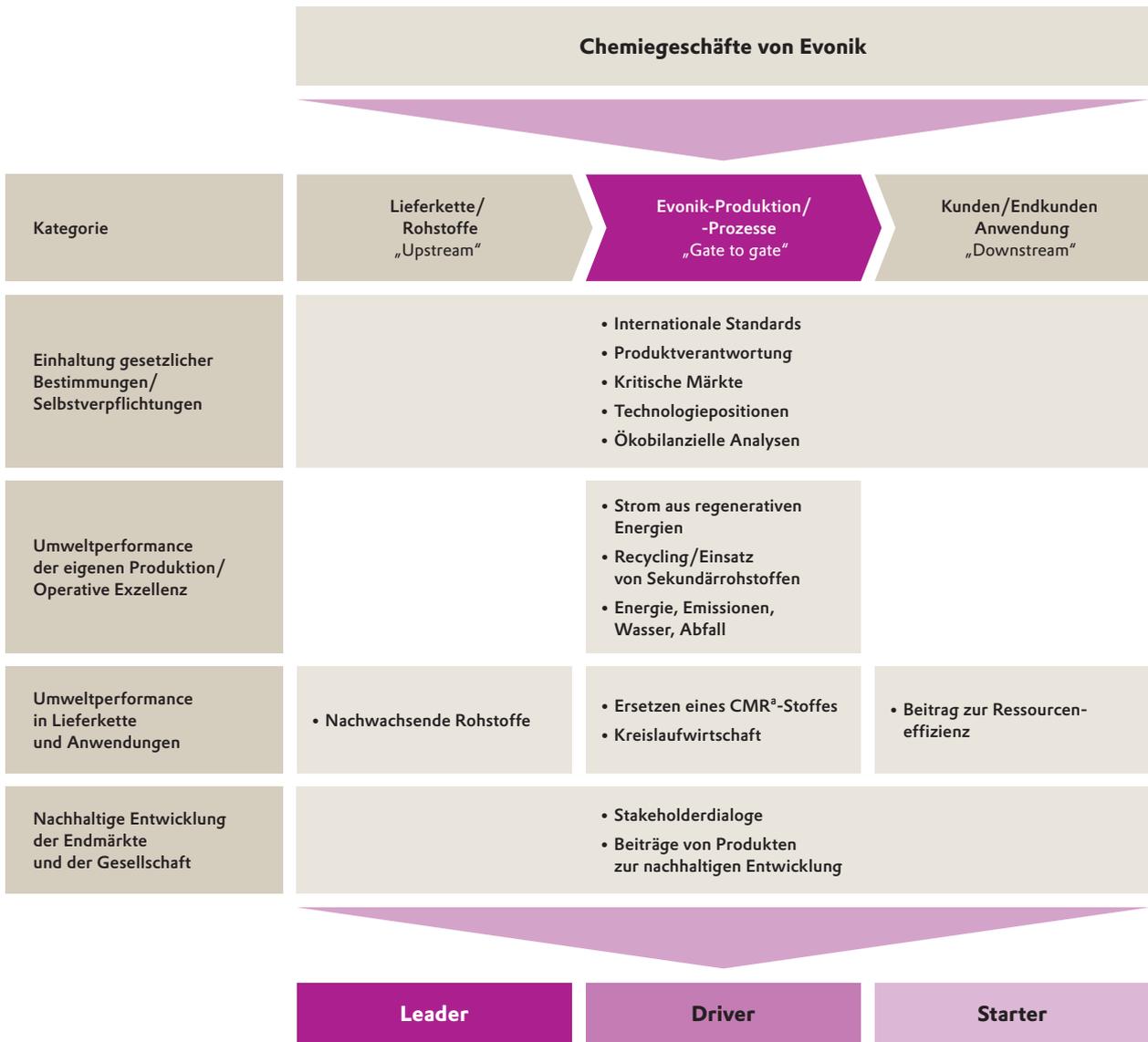
Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

Nachhaltigkeit ist in vielen unserer Märkte ein wesentliches Kriterium und entwickelt sich zunehmend zum Wachstumstreiber. Den Beitrag entsprechender Produkte und Lösungen zum Geschäftserfolg machen wir mit unserer Nachhaltigkeitsanalyse messbar, deren Methodik die Grafik G21 zeigt.

¹ Hierunter verstehen wir die Positionen 1, 2 oder 3 in den relevanten Märkten.

Methodik der Nachhaltigkeitsanalyse

G21



^a CMR, d. h. kanzerogen (krebserzeugend), mutagen (erbgutverändernd), reproduktionstoxisch (fortpflanzungsgefährdend).

Methodik

Unsere Nachhaltigkeitsanalyse orientiert sich methodisch an der Wertschöpfungskette unserer Geschäfte, berücksichtigt also Kriterien von der Lieferkette, über die Produktion bis zur späteren Anwendung. Die Kriterien reflektieren wichtige ökologische und gesellschaftliche Aspekte unserer Wesentlichkeitsanalyse.

Auf dieser Grundlage haben wir nach 2013 und 2015 die dritte, umfassende Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte durchgeführt. Damit decken wir circa 94 Prozent des Konzernaußenumsatzes ab.

Die Ergebnisse fließen in eine strukturierte Gesamtbewertung der Nachhaltigkeitsperformance der Geschäfte ein, an deren Abschluss die Vergabe der Prädikate „Leader“, „Driver“ und „Starter“ für die einzelnen Geschäftsgebiete steht.

„Leader“ erfüllen unser Anspruchsniveau an nachhaltige Geschäfte vollständig. Dies beinhaltet die Umsetzung von Anforderungen hinsichtlich der Kategorien „Governance und Risikobewertung“, „Performance in der Wertschöpfungskette“ sowie „Orientierung an nachhaltiger Entwicklung“. „Driver“ erfüllen das Anspruchsniveau fast vollständig, haben in einzelnen, wenigen Kriterien jedoch noch Verbesserungspotenzial. „Starter“ sind Geschäftsgebiete, die eine ausbaufähige Position bei der Umsetzung unserer Anforderungen an nachhaltige Geschäfte einnehmen, weil sie das Anspruchsniveau in mehreren Kriterien noch nicht erfüllen.

Die Methodik der Nachhaltigkeitsanalyse entwickeln wir kontinuierlich weiter. So haben wir Ende 2017 beschlossen, diese um zusätzliche Kriterien zu erweitern, die eine genauere Differenzierung unserer Produkte bezüglich ihrer Nachhaltigkeitsanforderungen und -leistungen erlauben. Dazu zählen etwa soziale und gesellschaftliche Aspekte oder Innovation. Wir planen, diese Weiterentwicklung 2018 abzuschließen und die nächste Nachhaltigkeitsanalyse mit erweiterter Methodik 2019 für das Geschäftsjahr 2018 durchzuführen.

Ergebnisse

Unsere Nachhaltigkeitsanalyse macht insbesondere die folgenden Punkte transparent:

- Exposition der Geschäfte bezüglich reputationskritischer Themen (z. B. sensible Endmärkte, Standards, Produktverantwortung)
- Einordnung unseres Beitrags zur Reduzierung des ökologischen Fuß- und Vergrößerung des Handabdrucks entlang der Wertschöpfungsketten (z. B. Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch)
- Zusätzliche Möglichkeiten der Produkt- und Technologieentwicklung (z. B. Nachhaltigkeitsanforderungen von Kunden und Endmärkten)
- Zuordnung der Effekte unserer Produkte und Lösungen zur Bewältigung sozialer Herausforderungen zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

Ökobilanzielle Analysen

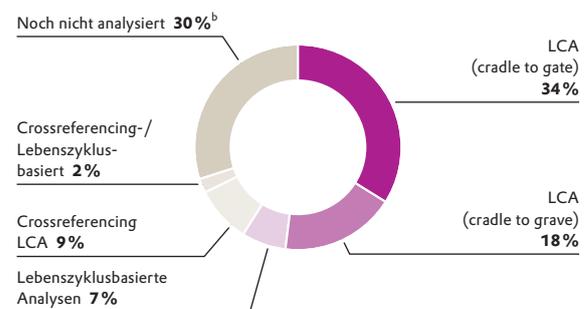
Ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsanalyse sind ökobilanzielle Betrachtungen. Die hohe Expertise und gute operative Einbindung unserer Life-Cycle-Management-Gruppe trägt entscheidend dazu bei, dass Evonik weitreichende Kenntnisse zu Umweltwirkungen seiner Geschäfte hat und diese auch quantifizieren kann. So hat Evonik im Jahr 2016 bereits rund 70 Prozent des Außenumsatzes der Chemiesegmente

hinsichtlich ökobilanzieller Auswirkungen untersucht. Mittelfristig streben wir eine Ausdehnung auf rund 80 Prozent des Außenumsatzes unserer Chemiesegmente an.

Unser Vorgehen bei ökobilanziellen Analysen deckt ein breites methodisches Spektrum ab. Dazu zählen Life-Cycle-Assessments (LCA) sowohl „cradle to gate“ (von der Produktentwicklung über Rohstoff und Energieeinsatz bis zur Herstellung) als auch „cradle to grave“ (über den gesamten Lebenszyklus einschließlich Nutzung und Entsorgung). Ein weiteres Werkzeug sind lebenszyklusbasierte Ansätze zur Ermittlung des Carbon Footprint unserer Produkte. Außerdem nutzen wir sogenannte Crossreferencing-Ansätze, bei denen Erkenntnisse etwa aus vorliegenden LCAs zur Bewertung ähnlicher Produkte herangezogen werden.

Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analysemethode^a

G22



^a Basiert auf Daten des Geschäftsjahres 2016; Darstellung unverändert gegenüber Nachhaltigkeitsbericht 2016.

^b Für einen Teil davon sind bereits ökobilanzielle Analysen geplant.

Ressourcenschonende Lösungen

Produkte von Evonik bieten unseren Kunden in zahlreichen Anwendungen ressourcenschonende und energieeffiziente Lösungen. Damit tragen wir dazu bei, die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen der Märkte zu bedienen. Gleichzeitig entwickeln wir unsere Geschäftsmöglichkeiten in diesen Märkten weiter.

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsanalyse haben wir den Beitrag unserer Produkte hinsichtlich ihrer Ressourceneffizienz in den Anwendungen umfassend untersucht. Betrachtet wurden unter anderem Energieeinsparungen sowie die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Rohstoffeinsatz. Das Ergebnis bestätigt, dass unsere Chemiesegmente bereits heute rund 50 Prozent ihres Umsatzes mit Produkten erwirtschaften, die nachweislich einen Beitrag zu verbesserter Ressourceneffizienz in der Anwendung leisten.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Weiterentwicklung von Methodiken und Kennzahlen zur nachhaltigen Portfolio-steuerung¹:** Wir haben die Schritte zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte ausgearbeitet. Diese wurden im November 2017 vom CR-Panel beschlossen und werden im Laufe des Jahres 2018 umgesetzt.
- **Strukturierte Darstellung der Nachhaltigkeitsperformance der Geschäftsgebiete:** Dieses Ziel ist Teil unserer Arbeit an der Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte und wird aufgrund der Weiterentwicklung erst im Jahr 2019 in Angriff genommen.
- **Ausdehnung ökobilanzieller Analysen auf ca. 80 Prozent des Außenumsatzes der Chemie-segmente:** Dieses Ziel ist Teil unserer Arbeit an der Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte und wird aufgrund der Weiterentwicklung erst im Jahr 2019 in Angriff genommen.

ZIELE 2018 ff.

- o Abschluss der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte im Jahr 2018.
- o Durchführung der nächsten Nachhaltigkeitsanalyse mit erweiterter Methodik im Jahr 2019.
- o Ausweitung der monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Impact-Analyse) entlang der Wertschöpfungskette auf weitere Regionen und Indikatoren.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

¹ Ziel war zuvor unter „Strategie und Wachstum“.

 **UMWELT**



„Aus meiner Sicht muss man die Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz mit einer CO₂-Bepreisung kombinieren. Dieser CO₂-Preis lenkt dann auch die Investitionen und die Energieeffizienz in die richtige Richtung.“

Prof. Dr. Ottmar Edenhofer, Lehrstuhlinhaber für die Ökonomie des Klimawandels an der TU Berlin

ZIELERREICHUNG 2017

-17%

spezifische
Treibhausgas-
emissionen^a

-5%

spezifische
Wasser-
förderung^a

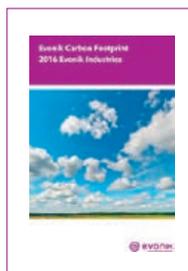
ZIELE 2018 ff.

-  **Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen** um 12 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012)
-  **Reduzierung spezifischer Wasserförderung** um 10 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012)
-  **Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle,** u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle



A-

Rating
CDP Climate
Change



Broschüre Evonik Carbon Footprint
www.evonik.de/verantwortung

55

ESHQ^b-Audits
weltweit

B

Rating
CDP Water

95,2 Mio. t

Treibhausgaseinsparungen^c

über den Lebenszyklus der Anwendungen
von ausgewählten Evonik-Produkten



Neue Abwasserreinigungsanlage am
Standort Zubillaga (Spanien).

Seite Thema | GRI-Indikatoren

| | |
|----|--|
| 52 | Strategie und Management 102-19 |
| 53 | Klimawandel und Emissionen in die Luft 201-2, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7 |
| 59 | Wassermanagement 303-1, 301-3, 306-1 |
| 61 | Abfallmanagement 306-2 |
| 62 | Biodiversität 203-2, 304-1 |

^a Bezogen auf Referenzjahr 2012.

^b Umwelt, Sicherheit, Gesundheit & Qualität.

^c Im Geschäftsjahr 2016.

Unser Anspruch

Der Schutz von Klima und Umwelt gehört zu den wesentlichen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Es ist Teil unserer unternehmerischen Verpflichtung, die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu erhalten. Dazu gehört, unsere Emissionen kontinuierlich zu senken sowie Material- und Ressourceneffizienz fortwährend zu steigern.

Strategie und Management

Grundlage für unser Handeln ist ein umfassendes, integriertes Managementsystem für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität, das für den gesamten Evonik-Konzern gilt. Die Ausgestaltung des Managementsystems basiert auf gesetzlichen Rahmenvorgaben und internen Regelwerken wie beispielsweise Richtlinien und Verfahrensanweisungen. Dadurch werden Compliance-Anforderungen erfüllt und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess mit Blick auf die Umwelt-Performance unterstützt. Zusätzlich verpflichten wir unsere produzierenden Standorte zu einer Zertifizierung nach der international anerkannten Norm für Umweltmanagement ISO 14001.

Über ein zentrales Auditsystem kontrolliert Corporate ESHQ (Environment, Safety, Health & Quality) regelmäßig die Umsetzung der konzernweit verbindlichen Strategie und des Managementsystems. Basierend auf den Ergebnissen und Analysen unserer internen und externen Überprüfungen, Standortbegehungen und Reviews erfolgen gezielte Gespräche bezüglich Verbesserungsmöglichkeiten und deren Umsetzung. Über die Ergebnisse der Audits wird der Vorstand jährlich informiert.

Die Prozesse zur Erhebung und Verarbeitung von Umweltdaten unterliegen ebenfalls internen und externen Überprüfungen. Mehr als 50 produktions- und anlagenbezogene Parameter erheben wir mit unserem zentralen Sustainability-Reporting-System (SuRe), aus denen zahlreiche Informationen zu den Themen „Klimawandel“, „Emissionen in die Luft“, „Wassermanagement“ und „Abfallmanagement“ abgeleitet werden. Regelmäßige Schulungen stellen unseren hohen Qualitätsanspruch sicher. Die Dateneingabe erfolgt dezentral vor Ort und kann über das Reportingsystem nach Managementeinheiten, Legalstrukturen oder Regionen ausgewertet werden.

Von besonderer Bedeutung sind für uns die Verringerung unserer spezifischen Treibhausgasemissionen, die spezifische Wasserförderung sowie unsere Produktionsabfälle. Daher haben wir uns hierfür Umweltziele gesetzt.

Organisation und Kompetenz

Die globale Strategie für ESHQ (Umwelt, Sicherheit, Gesundheit & Qualität) wird im Executive Committee HR festgelegt.

Als Spezialchemieunternehmen sind wir uns der Auswirkungen unserer Produktionstätigkeit auf die Umwelt bewusst. Auch unsere Wesentlichkeitsanalyse bestätigt die für das Handlungsfeld „Umwelt“ relevanten Themen: Klimawandel, Emissionen in die Luft, Wassermanagement und Abfallmanagement. Unsere Umweltziele geben uns eine wertvolle Orientierung, um unsere Leistungen beim Schutz von Klima und Umwelt zu steuern und weiter zu verbessern.

Die Entscheidungskompetenz für ESHQ-Themen in der Umsetzung dieser Strategie liegt beim ESHQ-Panel. Es setzt sich zusammen aus Vertretern der Segmente, Regionen, des Technical Committees sowie der Mitarbeitervertretungen und tagt unter dem Vorsitz des Leiters Corporate ESHQ, der direkt an das zuständige Vorstandsmitglied (Personalvorstand) berichtet.

Als Zentralbereich bündelt Corporate ESHQ alle konzernübergreifenden, strategischen Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben im Handlungsfeld Umwelt und stellt sicher, dass die relevanten Prozesse segmentübergreifend geregelt sind.

Der regelmäßige Austausch zu ESHQ-Themen und die fachliche Vorbereitung von Entscheidungen im ESHQ-Panel obliegen dem Global ESHQ Committee. Darin vertreten sind alle relevanten Funktionen der Segmente sowie die Leiter der Regionen.

Die Bündelung von Fachwissen zu ausgewählten Themen erfolgt über ESHQ Expert Circles, die nach Bedarf einberufen werden. In diesen Expertengremien werden Lösungsvorschläge für spezifische Umwelthanforderungen erarbeitet, die anschließend von den operativen und Service-Einheiten umgesetzt werden. Expert Circles bestehen beispielsweise für die Themen „Klimastrategie“, „Management & Audits“ oder „Umweltschutz“.

Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)

G23



Status unserer Umweltziele

Wir haben uns anspruchsvolle Umweltziele für den Zeitraum 2013–2020 gesetzt (Referenzjahr: 2012, jeweils bezogen auf die Tonne Produktion):

- Verringerung der spezifischen Treibhausgasemissionen um 12 Prozent
- Verringerung der spezifischen Wasserförderung um 10 Prozent

Außerdem wollen wir unsere Produktionsabfälle weiter reduzieren.

Die Entwicklung unserer Umweltziele zeigt für das Jahr 2017 einen unterschiedlichen Verlauf. Die spezifischen Treibhausgasemissionen blieben auf Vorjahresniveau, was hauptsächlich an der Erstkonsolidierung der Anlagen des Spezialadditivgeschäfts von Air Products sowie an einem veränderten Brennstoffmix in Marl lag. Betriebsbedingte Stillstände der Gaskraftwerke wurden dort durch einen höheren Einsatz des Kohlekraftwerks kompensiert. Die spezifische Wasserförderung nahm 2017 im Wesentlichen aufgrund eines gestiegenen Kühlwasserbedarfs für organisches Produktionswachstum leicht zu.

Status unserer Umweltziele

T18

| in % bezogen auf das Jahr 2012 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Ziel 2020 |
|--|------------------|------|------|------|-----------|
| Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen ^a | -8 | -11 | -17 | -17 | -12 |
| Reduzierung spezifische Wasserförderung ^b | +12 ^c | +7 | -6 | -5 | -10 |

^a Energie- und prozessbedingt gemäß Greenhouse Gas Protocol/Scope-2-Emissionen nach dem marktbasiernten Ansatz.

^b Die Berichterstattung für die spezifische Wasserförderung ist rückwirkend neu berechnet worden. Aufgrund unserer regelmäßigen analytischen Nachweishandlungen – Stichprobenkontrollen bei den gemeldeten Daten und Audits – konnte eine lückenhafte Berichterstattung innerhalb einer Organisationseinheit identifiziert und korrigiert werden.

^c Inbetriebnahme der Wasserstoffperoxid-Anlage im chinesischen Jilin.

Die gefährlichen und die nicht gefährlichen Abfälle aus der Produktion nahmen um 7 Prozent beziehungsweise 23 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu. In beiden Fällen trug die erstmalige Einbeziehung der erworbenen Geschäfte von Air Products zum Anstieg bei. Zusätzlich stiegen die gefährlichen Abfälle aus der Produktion, da aufgrund von Revisionsabstellungen der Schwefelsäurespalanlage in Marl anfallende Abfallschwefelsäure an externe Verwerter abgegeben werden musste.

Unsere Aktivitäten im Jahr 2017

Die Umsetzung der Zertifizierung unserer produzierenden Standorte nach ISO 14001 überprüfen wir mit Audits in den Segmenten, in den Regionen und an den Standorten. Im Jahr 2017 führten wir weltweit 55 ESHQ-Audits durch. Aufgrund

der bei neuen Einheiten notwendigen Aufbau- und Vorbereitungsphase schwankt die Quote der Produktionsmengen mit ISO-14001-Zertifizierung, liegt aber immer zwischen 95 und 100 Prozent.

Für eine weitere Verbesserung des Umweltschutzes wurden im Berichtsjahr 42 Millionen € (Vorjahr: 37 Millionen €) investiert. Investitionen in den Umweltschutz sind von konkreten Maßnahmen abhängig und können daher erheblich schwanken. 2017 wurden z. B. in Zubillaga (Spanien) eine effektivere Abwasserbehandlungs- und in Marl eine neue thermische Nachverbrennungsanlage gebaut.

Die Betriebskosten für den Umweltschutz stiegen 2017 auf 310 Millionen € (Vorjahr: 292 Millionen €), was im Wesentlichen an der Akquisition des Spezialadditivgeschäfts von Air Products liegt.

Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten

T19

| in Millionen € | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Umweltschutzbetriebskosten | 251 | 250 | 259 | 283 | 292 | 310 |
| Umweltschutzinvestitionen | 39 | 29 | 107 | 43 | 37 | 42 |

Klimawandel und Emissionen in die Luft

Energieeinsatz

Zur Steigerung der Energieeffizienz nutzen wir ein breites Spektrum technischer und organisatorischer Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise der Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen sowie der Ausbau der Verbundstrukturen

zwischen Chemieproduktion und Energieerzeugung, in die wir auch Produktionsanlagen Dritter einbinden. Wir prüfen ferner den Einsatz von erneuerbaren Energien. Unsere Energiemanagementsysteme folgen vielfach den hohen Standards der ISO 50001.

In der Berichterstattung unterscheiden wir zwischen dem Primärenergieeinsatz in Form von meist fossilen Energieträgern für die Energieerzeugung von Strom und Dampf einerseits und dem Sekundärenergieeinsatz andererseits. Dieser beinhaltet den Zukauf von Strom und Dampf. Darüber hinaus

nutzen wir sogenannte Ersatzbrennstoffe, wie etwa in der thermischen Verwertung von Nebenprodukten aus Produktion, Abfällen und Klärschlämmen. Der Anteil dieser Ersatzbrennstoffe am Netto-Gesamterenergieeinsatz lag 2017 ebenso wie 2016 bei 11 Prozent.

Energieeinsatz

T20

| in Petajoule | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gasförmige fossile Brennstoffe | 32,72 | 31,74 | 32,93 | 35,48 | 37,96 | 38,12 |
| Feste fossile Brennstoffe | 23,93 | 22,38 | 23,69 | 19,86 | 15,84 | 16,50 |
| Flüssige fossile Brennstoffe | 0,27 | 0,20 | 0,18 | 0,23 | 0,24 | 0,25 |
| Ersatzbrennstoffe | 7,42 | 7,96 | 7,62 | 7,75 | 7,71 | 7,93 |
| Fremdbezug Strom ^a | 18,98 | 18,59 | 18,45 | 19,38 | 19,17 | 20,15 |
| Stromabgabe Dritte | 11,77 | 12,50 | 12,31 | 12,41 | 11,60 | 12,87 |
| Fremdbezug Dampf | 6,18 | 5,15 | 6,34 | 6,59 | 6,27 | 7,52 |
| Dampfabgabe Dritte | 10,51 | 8,26 | 8,00 | 7,92 | 7,83 | 8,36 |
| Energieeinsatz brutto^b | 89,48 | 86,03 | 89,23 | 89,29 | 87,20 | 90,47 |
| Energieeinsatz netto (Output subtrahiert)^b | 67,20 | 65,27 | 68,92 | 68,95 | 67,76 | 69,24 |
| Produktion in Millionen Tonnen | 9,71 | 10,06 | 10,35 | 10,36 | 10,58 | 10,98 |
| Spezifischer Energieeinsatz netto | 6,92 | 6,49 | 6,66 | 6,66 | 6,40 | 6,31 |

^a Inklusive Eigenerzeugung Strom aus Wasserkraft und Fotovoltaik.

^b Abweichungen in der Summe durch Rundungsdifferenzen.

Die festen fossilen Brennstoffe nahmen 2017 gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent zu. Der temporäre Ausfall der Gaskraftwerke in Marl infolge von Revisions- und Reparaturabstellungen wurde durch Mehrnutzung des Kohlekraftwerks ausgeglichen. Ferner trugen Produktionsausweitungen an den chinesischen Standorten mit kohlebasierter Energieerzeugung zum Anstieg bei. Der Anstieg der Produktion sowie die Akquisition des Spezialadditivgeschäfts von Air Products sind der Grund für die Zunahme des Strom- und Dampfbezugs.

Treibhausgasemissionen

Unser Ziel ist es, spezifische Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um 12 Prozent zu senken (Referenzjahr 2012 = 100 Prozent). Hierzu tragen unter anderem effiziente Technologien und Produktionsprozesse bei. Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG)-Standard.

Die in der Vergangenheit nach dem standortbasierten Ansatz ermittelten Scope-2-Emissionen, die regionale

Emissionsfaktoren bei der Umrechnung beinhalten, werden seit 2015 für den überwiegenden Teil unserer weltweiten Standorte ergänzend nach dem marktbasieren Ansatz berechnet. Dieser berücksichtigt die spezifischen Emissionen der einzelnen Lieferanten bzw. Marktteilnehmer und bietet daher eine größere Genauigkeit. Hiermit kommen wir gleichzeitig den Anforderungen des GHG-Protokolls nach. Sollte es in einzelnen Fällen zu einer nicht ausreichenden Datenverfügbarkeit kommen, greifen wir auf die bewährten Faktoren der Internationalen Energieagentur zurück. Um weiterhin die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden daher auch für 2017 die CO₂-Beiträge der Scope-2-Emissionen nach beiden Ansätzen berichtet. Zusätzlich haben wir unsere Scope-2-Emissionen rückwirkend bis 2012 auch nach dem marktbasieren Ansatz berechnet und ausgewiesen. Diese Daten werden für die Ermittlung der spezifischen Treibhausgasemissionen beim CO₂-Umweltziel genutzt. Für 2017 decken wir mehr als 95 Prozent unserer strombezogenen Scope-2-Emissionen nach der neuen Methode ab; für die Fremddampfbezüge sind es rund 70 Prozent.

Treibhausgasemissionen

T21

| in 1.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten ^a | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Scope 1 | | | | | | |
| Kohlendioxid (CO ₂) | 5.879 | 5.725 | 5.846 | 5.525 | 5.312 | 5.546 |
| Methan (CH ₄) | 14 | 14 | 14 | 14 | 12 | 14 |
| Distickstoffoxid (N ₂ O) | 63 | 130 | 66 | 50 | 53 | 47 |
| Fluorkohlenwasserstoffe (FKW) | 7,0 | 6,3 | 8,1 | 3,6 | 3,2 | 2,8 |
| Summe | 5.964,0 | 5.875,3 | 5.933,7 | 5.593,2 | 5.380,2 | 5.609,1 |
| Scope 2^b | | | | | | |
| CO ₂ brutto (standortbasiert) | 3.126 | 2.925 | 3.003 | 3.156 | 3.068 | 3.272 |
| CO ₂ brutto (marktbasiert) | 4.220 | 3.996 | 3.967 | 4.189 | 4.084 | 4.282 |
| CO ₂ netto ^c (standortbasiert) | 973 | 859 | 966 | 1.058 | 1.009 | 991 |
| CO ₂ netto ^c (marktbasiert) | 1.025 | 882 | 909 | 1.011 | 1.004 | 925 |
| Produktion in Millionen Tonnen | 9,71 | 10,06 | 10,35 | 10,36 | 10,58 | 10,98 |
| Spezifische THG-Emissionen netto (marktbasiert) in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Tonne Produktion | 0,72 | 0,67 | 0,66 | 0,64 | 0,60 | 0,60 |
| Veränderungen bezogen auf das Basisjahr 2012 in % | 100 | 93 | 92 | 89 | 83 | 83 |

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a GWP-Faktoren: CO₂: 1, N₂O: 310, CH₄: 21, FKW: 140 – 11.700.

^b Ab 2012 neu berechnet auf Basis Scope-2-Emissionen nach marktbasiertem Ansatz aus Gründen der Vergleichbarkeit.

^c Saldo Scope 2 = Zukauf von Strom und Dampf – Verkauf von Strom und Dampf an Dritte. In der Tabelle sind die mit dem Einkauf von Strom und Dampf verbundenen CO₂-Emissionen sowohl „brutto“ als auch saldiert als „Netto“-Werte wiedergegeben. Bei der Netto-Betrachtung wird die Abgabe von Strom und Dampf an konzernfremde Dritte von den Input-Mengen subtrahiert. Dadurch können an unseren großen Multi-User-Sites bei den CO₂-Emissionen die Anteile Dritter eliminiert und unternehmensspezifische Kennzahlen gebildet werden.

Das Spektrum der Treibhausgase wird eindeutig von den CO₂-Emissionen dominiert. Nach wie vor stammen die Scope-1-CO₂-Emissionen dem Evonik-Brennstoffmix entsprechend größtenteils (72 Prozent) aus der Verbrennung von Kohle und Erdgas. Bedingt durch die stärkere Auslastung der Kohleblöcke in Marl sowie Mehrproduktion stiegen CO₂-Emissionen aus der Kohleverbrennung 2017 gegenüber 2016 um 13 Prozent an. Die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), d. h. die Summe aus Scope-1- und Scope-2 (marktbasiert)-Emissionen, nahmen von 6,38 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten im Jahr 2016 auf 6,53 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente im Berichtsjahr zu. Da im gleichen Zeitraum auch mehr produziert wurde, blieben die spezifischen Netto-THG-Emissionen unverändert. Rund die Hälfte der Produktionszunahme sowie über 90 Prozent des Anstiegs der Netto-THG-Emissionen resultieren aus der Erstkonsolidierung der Produktionsanlagen des Spezialadditivgeschäfts von Air Products.

Von den 26 Anlagen, die Evonik betreibt und die den Regelungen des CO₂-Emissionshandels (EU Emissions Trading System, EU ETS) unterliegen, wurden im Berichtsjahr 3,8 Millionen Tonnen CO₂ (2016: 3,7 Millionen Tonnen CO₂) emittiert.

Wir arbeiten stetig daran, die Energiebereitstellung noch effizienter zu gestalten, die Produktion weiter zu verbessern sowie die Strukturen der Energieverbund- und Managementsysteme zu optimieren. Unsere an vielen Standorten vorliegende oder angestrebte Zertifizierung nach ISO 50001 unterstreicht dieses Engagement. Neben der Ressourcenschonung durch den Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung an mehreren großen Standorten haben wir vielfach Verbundstrukturen zwischen den Chemieproduktionen und der Energieerzeugung etabliert. So werden große Mengen Dampf bei exothermen Prozessen in verschiedenen Chemieanlagen erzeugt und über Dampfnetze anderen Betrieben zur Verfügung gestellt. Ein weiteres Beispiel ist die Nutzung flüssiger und gasförmiger Nebenprodukte als Ersatzbrennstoffe in der Energieerzeugung. Ferner erzeugen verschiedene Abfall-, Klärschlamm-, Abgas- und Abwasserreinigungsanlagen Dampf aus ihrer Abwärme.

Nach den CO₂-Emissionen aus den Brennstoffen sind bei Evonik die N₂O-Emissionen (in Treibhausgasäquivalenten) die zweitgrößte Quelle, allerdings liegt ihr Anteil unter 1 Prozent.

Denkanstoß Ottmar Edenhofer



Prof. Dr. Ottmar Edenhofer ist Lehrstuhlinhaber für die Ökonomie des Klimawandels an der TU Berlin und stellvertretender Direktor sowie Chefökonom am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK). 2012 wurde er zum Direktor des gemeinsam von der Stiftung Mercator und dem PIK gegründeten Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change ernannt.

Reagieren wir schnell genug auf den Klimawandel?

Die Zeichen des Klimawandels sind da: Das Abschmelzen der Gletscher, der Anstieg des Meeresspiegels, die Veränderung der Monsun-Dynamik oder die Gefahr, dass der Amazonas von einer Netto-CO₂-Senke zu einer Netto-CO₂-Quelle wird. Wenn wir das Leben auf unserem Planeten erträglich halten wollen, muss der Temperaturanstieg unter 2 Grad gehalten werden. Dies erfordert ein schnelleres Handeln, als wir es derzeit tun.

Was ist mit der Ressource Wasser?

Wasser wird ein Knappheitsfaktor. Der Klimawandel wirkt auf alle relevanten Bereiche – auf Energie, Wasser, Nahrungsmittelangebote. Im Grunde genommen hat der Klimawandel das Potenzial, die Betriebsweise unseres Planeten fundamental zu verändern.

Sie wollen den Menschen die Kosten des Klimawandels verdeutlichen. Wie machen Sie das?

Die Kernüberlegung: Es ist billiger, jetzt etwas zu tun, als die Schäden des Klimawandels zuzulassen. Wenn erst einmal eine bestimmte Menge an CO₂ in der Atmosphäre abgelagert ist, wird die Mitteltemperatur auf dem Globus ansteigen und ist kaum mehr zu korrigieren. Dann können wir uns nur noch an den ungebremsten Klimawandel anpassen. Dies wird jedoch viele Länder, insbesondere Entwicklungsländer, überfordern.

Ist der intelligente und effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen ein Lösungsweg?

Die Energie- und Ressourceneffizienz hat in den letzten 30 Jahren fast überall auf der Welt zugenommen, wurde aber überkompensiert durch das Wirtschafts- und Bevölkerungswachstum: Wir fahren heute zwar mit effizienteren Autos und wohnen in klimagedämmten Räumen – aber wir fahren mit mehr Autos, mit schwereren Autos, und wir leben in größeren Wohnungen.

Also, was ist zu tun?

Aus meiner Sicht muss man die Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz mit einer CO₂-Bepreisung kombinieren. Dieser CO₂-Preis lenkt dann auch die Investitionen und die Energieeffizienz in die richtige Richtung.

In Deutschland sind wir schon so lange mit dem Umweltschutz unterwegs, warum „hängen“ wir noch beim Klimaschutz?

Die Umweltpolitik in Deutschland war in der Vergangenheit sehr erfolgreich, aber beim Klimaschutz haben wir unsere Position als Vorreiter verloren. Wenn wir wirksam Klimapolitik betreiben und nur noch eine bestimmte Menge CO₂ in die Atmosphäre entlassen wollen – um unter 2 Grad zu bleiben, wären das 700 bis 800 Gigatonnen –, heißt das, dass 80 Prozent der Kohle sowie ein Drittel von Öl und Gas im Boden bleiben müssen. Das ist eine unglaubliche Herausforderung! Ein CO₂-Preis setzt hierfür die richtigen Anreize.

Was sind die Voraussetzungen, um diesen enormen Transformationsprozess zu meistern?

Das Problem ist: Evolutionär sind wir nicht ausgestattet, Entscheidungen mit globalen Auswirkungen zu fällen. Wir sind dafür gemacht, uns um das Lokale und Unmittelbare zu kümmern. Die Evolution hat uns mit Mitgefühl für den Nächsten ausgestattet. Aber um die globalen Herausforderungen zu meistern, benötigen wir Empathie für unsere Fernsten: Für die Menschen auf den Philippinen oder auf den Fidschi-Inseln, aber auch für die kommenden Generationen, die für uns noch gar kein Gesicht haben.

Wir lernen in unseren Nahbeziehungen Mitgefühl, Verantwortung, Liebe. Wir müssen lernen, zu Menschen eine Beziehung aufzubauen, mit denen wir gar keine unmittelbare Beziehung haben können, die von uns räumlich oder zeitlich weit entfernt sind. Das ist unsere Aufgabe. Unsere politischen Institutionen müssen so ausgerichtet werden, dass wir dieses Denken stärker entwickeln. Wenn jetzt dafür jemand schon eine Antwort hätte, würde ich ihm den Friedens- und Wirtschaftsnobelpreis gleichzeitig geben!

Evonik Carbon Footprint

Besonderes Augenmerk richten wir auf die Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette. Seit 2008 berichten wir eine umfassende Treibhausgasbilanz – von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis hin zur Entsorgung der Produkte.

Maßgebliche Kenngröße ist der sogenannte „Carbon Footprint“, der „CO₂e-Fußabdruck“. Bilanziert wurden direkte Energie- und Prozessemissionen von Evonik (Scope 1), Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme (Scope 2) sowie ausgewählte, indirekte Emissionen (Scope 3). Hierzu zählen Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Rohmaterialien, Verpackungsmaterialien, Anlagegütern, energiebedingte Emissionen außerhalb von Scope 1 und 2, Emissionen aus eingehenden Transporten für Rohstoffe, aus der Entsorgung von Produktionsabfällen, durch Geschäftsreisen und Pendeln der Mitarbeiter, durch Dienstfahrzeuge, durch den Energiebedarf von Bürogebäuden sowie Emissionen

durch die Entsorgung und das Recycling von verkauften Produkten. Nicht bilanziert wurde in diesem Zusammenhang unter anderem die Nutzungsphase der Produkte von Evonik.

Die Treibhausgasemissionen sind von 24,7 auf 25,9 Mio. t CO₂e von 2015 auf 2016 angestiegen. Der Anstieg der Treibhausgasemissionen im Jahr 2016 um 1,2 Mio. t CO₂e im Vergleich zum Vorjahr ist maßgeblich auf höhere Absatzmengen verkaufter Produkte und damit verbunden auf gestiegene Rohstoffzukaufe zurückzuführen. Dies führt insbesondere in der Kategorie 1 zu einem Anstieg der Emissionen von etwa 1,0 Mio. t CO₂e, während die gestiegenen Absatzmengen sich maßgeblich in höheren Emissionen von 0,4 Mio. t CO₂e für die Entsorgung der Produkte (Kategorie 12) widerspiegeln. Demgegenüber steht die Reduktion der direkten Emissionen im Scope 1: Neben der Umsetzung gezielter Energieeffizienzmaßnahmen resultiert die Reduktion größtenteils aus strukturellen Erneuerungen am Standort Marl.

Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik^a

T22

| in Millionen Tonnen | 2012 | 2013 ^b | 2014 ^b | 2015 ^b | 2016 |
|------------------------------|------|-------------------|-------------------|-------------------|------|
| CO ₂ e-Emissionen | 22,2 | 23,4 | 25,7 | 24,7 | 25,9 |

^a Die aktualisierten Zahlen für das Jahr 2017 werden in unserer Broschüre „Evonik Carbon Footprint“ veröffentlicht, die im Sommer 2018 erscheint. Aus diesem Grund ist hier das zuletzt berichtete Jahr 2016.

^b Die Bilanzgrenze ab dem Jahr 2013 beinhaltet zwei, ab dem Jahr 2014 drei zusätzlich berichtete Scope-3-Kategorien im Vergleich zu den Angaben für 2012.

Methodisch erfolgt die Bilanzierung in enger Anlehnung an den „GHG Protocol Standard“ des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Die Beiträge der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik sind entsprechend den einzelnen Kategorien aus dem GHG Protocol Standard in folgender Tabelle dargestellt.

Evonik Carbon Footprint

T23

| Treibhausgasemissionen in Millionen Tonnen CO ₂ e (ohne Nutzungsphase) | | 2016 |
|---|--|-------------|
| Scope 1 | Energie- und Prozessemissionen von Evonik | 5,4 |
| Scope 2 | Eingekaufte Energie (netto, Saldo Zukauf Strom und Dampf – Verkauf Strom und Dampf an Dritte, marktbasierter Ansatz) | 1,0 |
| Scope 3 | Kategorie 1: Einkauf von chemischen Rohstoffen und Verpackungsmaterialien sowie indirekten Gütern | 10,3 |
| | Kategorie 2: Anlagegüter | 0,6 |
| | Kategorie 3: Energiebedingte Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 und 2) | 0,6 |
| | Kategorie 4: Eingehende Transporte von chemischen Rohstoffen | 0,4 |
| | Kategorie 5: Entsorgung und Recycling von Produktionsabfällen | 0,5 |
| | Kategorie 6: Geschäftsreisen der Mitarbeiter | 0,04 |
| | Kategorie 7: Pendeln der Mitarbeiter | 0,1 |
| | Kategorie 8: Leasing von Gütern, upstream (Dienstwagen, Strom- und Heizbedarf von Bürogebäuden) | 0,02 |
| | Kategorie 9: Ausgehende Transporte von Produkten | 0,4 |
| | Kategorie 12: Entsorgung und Recycling von Produkten | 6,6 |
| Summe | | 25,9 |

CO₂e-Einsparungen durch Anwendung von Evonik-Produkten

Evonik bietet eine Reihe von Produkten an, die in ihren Anwendungen – im Vergleich zu konventionellen Alternativen – einen positiven Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen leisten. Die hier aufgeführten Einsparungen werden durch Anwendungen der folgenden vier Produkte/Systemlösungen erzielt: „Grüne Reifen“-Technologie, Aminosäuren in der Tierernährung, Schaumstabilisatoren für Dämmmaterialien sowie Ölladditive in Hydraulikölen. Die Einsparungen entstehen über den Lebenszyklus der Anwendungen, die mit den im

angegebenen Jahr verkauften Produktmengen von Evonik hergestellt wurden. Methodisch erfolgt die Berechnung gemäß den im Oktober 2013 vom WBCSD veröffentlichten Richtlinien für die Bilanzierung von vermiedenen Emissionen.

Die Erhöhung von eingesparten Treibhausgasen von 2015 auf 2016 lässt sich auf eine gestiegene Verkaufsmenge für die „Grüne Reifen“-Technologie sowie die weitere Regionalisierung der Verkaufsmenge und eine damit bessere Berechnungsgrundlage für die Schaumstabilisatoren für Dämmmaterialien zurückführen.

Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen

T24

| in Millionen Tonnen | 2012 ^a | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------------|-------------------|------|------|------|------|
| CO ₂ e-Einsparungen | 60,4 | 61,2 | 92,5 | 92,2 | 95,2 |

^a Die Angaben von 2012 wurden anhand der geänderten methodischen Grundlage gemäß WBCSD Avoided Emissions Guidance neu berechnet und rückwirkend angepasst.

CDP Climate Change – Klimaberichterstattung auf hohem Niveau

Evonik steht hinsichtlich der Berichterstattung zu wesentlichen Umweltindikatoren im intensiven Austausch mit Ratingagenturen, wie zum Beispiel dem CDP. 2017 konnten wir das im Jahr 2016 erzielte sehr gute Ergebnis von „A–“ beim CDP Climate Change bestätigen.

Sonstige Emissionen in die Luft

Über die bereits beschriebenen Emissionen an Treibhausgasen hinaus fallen bei der Energieerzeugung und Produktion auch sonstige Luftemissionen an. Diese Emissionen wollen wir weiter reduzieren und kontrollieren. Unsere Umweltmanagementsysteme setzen den Rahmen dafür, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte eingehalten werden können. Relevante Emissionsquellen überwachen wir kontinuierlich entsprechend den gesetzlichen Anforderungen.

Sonstige Emissionen in die Luft

T25

| in Tonnen | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kohlenmonoxid (CO) | 1.017 | 1.066 | 1.053 | 889 | 1.057 | 1.132 |
| Schwefeloxide (SO _x) | 3.652 | 3.215 | 3.052 | 2.424 | 2.297 | 2.826 |
| Stickoxide (NO _x) | 4.963 | 4.734 | 4.739 | 4.478 | 4.528 | 4.362 |
| Flüchtige organische Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NMVOC) | 1.019 | 951 | 835 | 661 | 701 | 672 |
| Staub | 441 | 363 | 366 | 257 | 359 | 386 |
| Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn) | 1,38 | 1,41 | 1,58 | 0,15 | 0,23 | 0,13 |
| Emissionen ozonabbauender Substanzen^a | | | | | | |
| in Tonnen CFC-11-Äquivalenten | 0,05 | 0,07 | 0,09 | 0,16 | 0,07 | 0,14 |

^a Das Ozonabbaupotenzial ist eine relative Größe, die zeigt, wie gefährlich die Substanzen für die Ozonschicht im Vergleich zur Referenzsubstanz Fluorchlorkohlenwasserstoff R 11 (Trichlorfluormethan) sind.

Die SO_x-Emissionen stammen im Wesentlichen aus der Energieerzeugung und dem Schwefelsäurerecycling. Der Anstieg der SO_x-Emissionen geht unter anderem auf den höheren Kohleeeinsatz im Kraftwerk 1 sowie auf die geringere Verfügbarkeit der Schwefelsäurespaltanlage in Marl zurück.

Der Rückgang der Schwermetall-Emissionen ist im Wesentlichen auf eine Änderung der Brennstoffzusammensetzung im Kohlekraftwerk in Marl zurückzuführen.

Wassermanagement

Wir wollen Wasser möglichst sparsam verwenden und unsere Emissionen in Gewässer weiter verringern. Gleichzeitig ist eine gute Wasserversorgung eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen reibungslosen Produktionsablauf. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, die spezifische Wasserförderung – bezogen auf die Tonne Produktion – bis zum Jahr 2020 um 10 Prozent zu reduzieren (Referenzjahr 2012). Hierbei berücksichtigen wir Oberflächen-, Grund- und Trinkwasser, um der besonderen Bedeutung von Süßwasser gerecht zu werden.

Evonik setzt Wasser vor allem zu Kühlzwecken, als Prozesswasser in der Produktion und zur Dampferzeugung in den Kraftwerken ein. Um Frischwasser zu sparen, haben wir unter anderem Wasserverbundsysteme mit verschiedenen abgestuften Wasserqualitäten eingerichtet. Darüber hinaus wird die Verdunstungsmenge der Kühlkreisläufe vielfach durch Kondensat oder genutztes Trinkwasser ausgeglichen. Bei der Betrachtung unseres Wasser-Fußabdrucks bleibt – in Übereinstimmung mit der ISO 14046 – die Meerwasserförderung für Kühlzwecke in unserer Methioninanlage in Singapur unberücksichtigt; gleichwohl weisen wir diese Wassermengen separat aus.

Ein wichtiges Element im Wassermanagement stellt die Wasserstressanalyse dar. Wasserstress beschreibt einen Zustand, der ursprünglich die Auswirkungen von Wassermangel

auf lebende Organismen wie beispielsweise Pflanzen beschreibt, zunehmend jedoch auch im Sinne von Wasser-erfügbarkeit für industrielle Prozesse herangezogen wird. Evonik hat in diesem Zusammenhang 2016 umfassende Untersuchungen für alle 83 Produktionsstandorte von Evonik durchgeführt. 14 Produktionsstandorte (17 Prozent aller untersuchten) befinden sich demnach potenziell in vom Wasserstress betroffenen Gebieten. Zur Sicherung der Wasser-erfügbarkeit finden an diesen Standorten regelmäßig Gespräche mit den zuständigen Behörden und weiteren Wassernutzern statt. Auch 2017 wurde für keinen Standort über eine Produktionseinschränkung aufgrund von Wasser-mangel berichtet.

CDP Water

2017 nahm Evonik zum zweiten Mal am CDP Water teil. Für die sehr umfangreiche und transparente Berichterstattung erhielt Evonik ein „B“ (Managementlevel, das koordiniertes Handeln bescheinigt). Mit den Ende 2017 gestarteten Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Wasserstressanalyse strebt Evonik Leadership-Niveau an.

Der Süßwasserverbrauch nahm im Berichtsjahr von 429,1 auf 446,3 Millionen m³ zu. Die wesentliche Ursache hierfür war ein vermehrter Bedarf an Oberflächenwasser zur Kühlung infolge von Produktionssteigerungen.

Wasserförderung nach Quellen

T26

| in Millionen m ³ | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Trinkwasser ^a | 18,2 | 18,4 | 19,2 | 18,5 | 18,1 | 17,7 |
| Grundwasser | 84,7 | 77,7 | 80,9 | 80,1 | 75,8 | 77,6 |
| Oberflächenwasser | 313,9 | 315,0 | 394,9 | 371,8 | 331,6 | 347,2 |
| Wasserrecycling von Dritten und Regenwassernutzung | 4,0 | 2,9 | 2,6 | 4,3 | 3,4 | 3,8 |
| Summe Süßwasser^b | 420,9 | 413,9 | 497,6 | 474,6 | 429,1 | 446,3 |
| Salzwasser (Meerwasser) | – | – | – | 41,9 | 130,9 | 130,2 |
| Summe insgesamt | 420,9 | 413,9 | 497,6 | 516,5 | 560,0 | 576,6 |
| Produktion in Mio. Tonnen | 9,71 | 10,06 | 10,35 | 10,36 | 10,58 | 10,98 |
| Spezifische Wasserförderung^c in m ³ Süßwasser pro Tonne Produktion | 41,2 | 39,2 | 46,3 | 43,9 | 38,7 | 38,9 |
| Veränderungen bezogen auf das Basisjahr 2012 in % | 100 | 95 | 112 | 107 | 94 | 95 |

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Wasser der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Wasserversorger.

^b Die Wasserbilanz ist für 2012–2015 neu berechnet worden. Aufgrund unserer regelmäßigen analytischen Nachweishandlungen – Stichprobenkontrollen bei den gemeldeten Daten und Audits – konnte eine lückenhafte Berichterstattung innerhalb einer Organisationseinheit (größtenteils Durchlauf- und Kreislaufkühlwasser) identifiziert und korrigiert werden.

^c Ohne Wasser zu Sanierungszwecken.

Rund 78 Prozent des Süßwasserbedarfs 2017 wurden mit Oberflächenwasser, im Wesentlichen Flusswasser, gedeckt. 1 Prozent lieferten Recyclingwasser und Regenwasser. Circa 96 Prozent (1.837 Millionen m³) des Gesamtwasserbedarfs dienen der Kühlung bei der Energieerzeugung und Produktion – lediglich 4 Prozent (66 Millionen m³) wurden für Prozesszwecke genutzt. Um den Kühlwasseranteil an der Gesamtwassernutzung zu ermitteln, wurden die Kreislaufkühlwassermengen

mit berücksichtigt. Die Kühlung an unseren Produktionsstandorten erfolgte 2017 zu 72 Prozent über Rückkühlwerke mit Kreislaufkühlssystemen, der Rest über Durchlaufkühlung. Für die Durchlaufkühlung wurden der überwiegende Teil des Oberflächenwassers sowie das ausgewiesene Meerwasser benötigt. Ferner dienen etwa 64 Prozent des geförderten Grundwassers dieser Kühlung.

Kühlwasser und Wasserableitung

T27

| in Millionen m ³ | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Kreislaufkühlwasser ^a | 1.101 | 1.141 | 1.250 | 1.293 | 1.262 | 1.327 |
| Durchlaufkühlwasser ^b | 340,7 | 339,4 | 419,5 | 445,2 | 494,3 | 510,2 |
| Prozesswasser (inkl. Trink- und Sanitärwasser) ^c | 55,4 | 54,6 | 55,3 | 54,0 | 53,0 | 52,4 |
| Wasserableitung^d insgesamt | 396,1 | 394,0 | 474,8 | 499,2 | 547,3 | 562,7 |

2012–2015 neu berechnet.

^a Im Kreislauf gefahrenes Kühlwasser und damit mehrfach genutztes Wasser.

^b Inklusive Meerwasser.

^c Direkt- und Indirekteinleitung und Wasserverkauf an Dritte.

^d Summe Durchlaufkühlwasser und Prozessabwasser.

Der Verbrauch von Wasser unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten und zur Deckung von Verdunstungsverlusten bedingt die Differenz zwischen Wasserförderung und -ableitung. Im Jahr 2017 betrug diese 13,8 Millionen m³ (Vorjahr: 12,7 Millionen m³).

Emissionen in Gewässer

An unseren Standorten wollen wir einen Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Wasserressourcen leisten. Daher wird bereits bei der Planung neuer Produktionsanlagen der Einsatz abwasserfreier oder abwasserarmer Verfahren geprüft. Diese Bemühungen setzen wir in der Betriebsphase fort. Auch bei der Entsorgung der Abwässer haben wir hohe Technologiestandards und Infrastrukturen an den Standorten etabliert. Produktionsabwässer werden in mehrstufigen chemisch-

physikalischen Reinigungsprozessen unserer Abwasserreinigungsanlagen aufbereitet. Trennkanalisationssysteme sorgen dafür, dass Produktionsabwasser und Kühlwasser nicht vermischt werden. Dadurch kann das Kühlwasser ohne Reinigungsschritte zusammen mit dem Regenwasser in die Flüsse eingeleitet werden. Wir haben im Rahmen unserer Gewässerschutzmaßnahmen leistungsfähige Rückhaltesysteme eingerichtet. In diesen können Abwässer, die bei Belastungsspitzen zu einer Überlastung der Kläranlage führen könnten, zwischengespeichert werden. Die Abwässer lassen sich dann später dosiert den Kläranlagen zuführen und können gereinigt werden. Die Abwässer aus unseren Standorten werden sorgfältig kontrolliert, beispielsweise durch regelmäßige Probenahmen und auch kontinuierlich arbeitende Messgeräte.

Abwasserfrachten^a

T28

| in Tonnen | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|
| Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB) | 4.787 | 4.767 | 4.302 | 4.808 | 4.633 | 5.399 |
| Gesamtstickstoff (N) | 447 | 469 | 441 | 434 | 388 ^b | 359 |
| Gesamtposphor (P) | 96 | 97 | 95 | 84 | 107 | 100 |
| Adsorbierbare Organische Halogenverbindungen (AOX) | 1,8 | 1,7 | 1,9 | 1,7 | 1,9 | 1,7 |
| Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn) | 5,5 | 5,1 | 5,1 | 5,6 | 5,6 | 5,7 |

^a In den Daten zu den Schadstofffrachten sind neben allen direkt einleitenden Standorten auch alle Indirekteinleiter anteilmäßig berücksichtigt.

^b Der Berichtswert für Gesamtstickstoff (N) ist für 2016 neu berechnet worden. Aufgrund unserer regelmäßigen analytischen Nachweishandlungen konnte eine fehlerhafte Berichterstattung identifiziert und korrigiert werden.

Bei den Abwasserfrachten hat der chemische Sauerstoffbedarf (Kurzbezeichnung: CSB) den höchsten Anteil. Hiermit wird die Konzentration aller unter bestimmten Bedingungen oxidierbaren Stoffe im Abwasser gemessen. Der Anstieg der CSB-Frachten beruht rund zur Hälfte auf der erstmaligen Einbeziehung der erworbenen Geschäfte von Air Products.

Zusätzlich fiel aufgrund von Produktionssteigerungen vereinzelt mehr belastetes Abwasser an. Der leichte Anstieg bei den Schwermetallemissionen liegt größtenteils im Rahmen der analytischen Streuung der Messmethodik, da die Messwerte vielfach nur noch geringfügig über der Bestimmungsgrenze liegen.

Abfallmanagement

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Produktionsabfälle weiter zu reduzieren. Daher gilt für unsere Abfallwirtschaft folgende Zielhierarchie: Abfälle sind in erster Linie durch stetige Verfahrensverbesserungen und den Ausbau von Verbundsystemen zu vermeiden, in zweiter Linie stofflich zu verwerten oder zu nutzen, um Energie zu gewinnen, und in letzter Konsequenz sicher zu beseitigen.

Um die Ausbeute zu steigern und Nebenreaktionen zu verringern, verwenden wir beispielsweise Katalysatoren. Ein weiteres Instrument ist die Kreislaufführung von Stoffströmen. Im Rahmen unseres systematischen Abfallmanagements nutzen

wir die Vorteile von integrierten Produktionsstandorten und Verbundsystemen. In der Verbundstruktur können auch Klärschlämme genutzt werden. Nach ihrer Entwässerung folgt die thermische Nutzung in einer eigenen Klärschlammverbrennungsanlage mit integrierter Rauchgasreinigung. Die Abgase aus den Produktionsbetrieben werden teilweise als Brennstoffersatz (Heizgas) eingesetzt. Der Wärmeinhalt der Verbrennungsgase wird wiederum zur Erzeugung von 20-bar-Dampf verwendet. Um Ressourcen zu schonen, verwenden wir an unseren Standorten vielfach Ersatzbrennstoffe wie flüssige Rückstände aus der Produktion.

Abfälle^a

T29

| in 1.000 Tonnen | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Gefährliche Abfälle aus der Produktion | 227 | 218 | 212 | 213 | 227 | 244 |
| davon Verwertung | 138 | 137 | 131 | 132 | 133 | 128 |
| davon Beseitigung | 89 | 81 | 81 | 81 | 94 | 115 |
| Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion | 160 | 152 | 156 | 153 | 124 | 153 |
| davon Verwertung | 104 | 104 | 110 | 93 | 71 | 91 |
| davon Beseitigung | 56 | 48 | 46 | 60 | 53 | 63 |
| Zwischensumme Produktionsabfälle | 387 | 370 | 368 | 366 | 351 | 397 |
| Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle | 32 | 23 | 19 | 8 | 14 | 42 |
| davon Verwertung | 4 | 3 | 6 | 2 | 5 | 22 |
| davon Beseitigung | 28 | 20 | 14 | 6 | 9 | 20 |
| Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle | 96 | 97 | 109 | 82 | 73 | 73 |
| davon Verwertung | 65 | 64 | 87 | 62 | 50 | 55 |
| davon Beseitigung | 31 | 33 | 22 | 20 | 23 | 18 |
| Summe | 515 | 489 | 497 | 455 | 438 | 512 |

^a Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.

Im Jahr 2017 stieg das gesamte Abfallaufkommen gegenüber 2016 um 17 Prozent auf 512.000 Tonnen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Abfallgruppen unterschiedlich verlief. Die gefährlichen und die nicht gefährlichen Abfälle aus der Produktion nahmen um 7 Prozent beziehungsweise 19 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu. In beiden Fällen trug die erstmalige Einbeziehung der erworbenen Geschäfte von Air Products zum Anstieg bei. Zusätzlich stiegen die gefährlichen Abfälle aus der Produktion, da aufgrund von längeren Revisionsabstellungen der Schwefelsäurespaltanlage in Marl

anfallende Abfallschwefelsäure an externe Verwerter abgegeben werden musste. Bei den ungefährlichen Abfällen aus der Produktion fielen produktionsbedingt vermehrt Klärschlämme an.

Die Bau- und Abbruchabfälle sind von konkreten Maßnahmen bzw. Bautätigkeiten abhängig und können daher über die Jahre erheblich schwanken. 2017 nahmen sie um insgesamt 28.000 Tonnen zu, was hauptsächlich auf den Rückbau stillgelegter Elektrolyse-Anlagen in Marl zurückzuführen ist.

Abfallmanagement

T30

| in 1.000 Tonnen | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Verbrennung mit energetischer Verwendung | 68 | 66 | 63 | 64 | 58 | 45 |
| Verbrennung zur Beseitigung | 84 | 84 | 90 | 81,5 | 93 | 114 |
| Recycling (einschließlich Kompostierung) | 181 | 185 | 224 | 176 | 127 | 189 |
| Deponierung | 58 | 51 | 31 | 46 | 50 | 62 |
| Chemische/physikalische/biologische Behandlung | 24 | 18 | 19 | 7 | 16 | 19 |
| Sonstige Beseitigung | 37 | 30 | 23 | 21 | 20 | 22 |
| Sonstige Verwertung | 63 | 56 | 47 | 61 | 75 | 62 |
| Summe^a | 515 | 489 | 497 | 455 | 438 | 512 |

^a Abweichung von der Summe durch Rundungsdifferenzen.

Die Verwertungsquote umfasst den Anteil der recycelten Stoffe, die Verbrennung mit energetischer Verwertung und die sonstige Abfallverwertung. Im Vergleich zum Vorjahr (59 Prozent) blieb die Verwertungsquote 2017 mit 58 Prozent nahezu unverändert. Evonik entwickelt im Rahmen der

gesetzlichen Bestimmungen Möglichkeiten zum Recycling von Abfällen. So verfahren wir zum Beispiel mit unseren Edelmetallkatalysatoren oder Industrieverpackungen, die von uns recycelt oder mehrfach genutzt werden.

Biodiversität

Im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung ist eine weltweite Abnahme der Biodiversität zu beobachten. In der Folge stößt die Reproduktionsfähigkeit unserer Ökosysteme zunehmend an ihre Grenzen. Intakte Ökosysteme und die damit verbundenen Ökosystemdienstleistungen – beispielsweise die Luft zum Atmen oder der Zugang zu Grund- und Oberflächenwasser – sind für unsere Gesellschaft jedoch essenziell. Als Spezialchemieunternehmen ist auch Evonik auf funktionierende Ökosysteme und Ökosystemdienstleistungen angewiesen.

Wir haben „Biodiversität“ im Jahr 2017 auch aufgrund der Rückmeldungen von internen und externen Stakeholdern als Thema neu in unsere Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen.

Eine schwindende Biodiversität wirkt sich negativ auf die Geschäftstätigkeit von Evonik aus. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass unsere Wertschöpfungsketten auch Risiken in Bezug auf die biologische Vielfalt bergen.

Künftig wollen wir uns eingehender mit der Biodiversität beschäftigen, Anknüpfungspunkte zu unseren Standorten und Geschäften identifizieren und mittelfristig eine Position von Evonik zum Thema „Biodiversität“ entwickeln, die die gesamten Wertschöpfungsketten einbezieht.

Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten

T31

| Standort von Evonik | Land | Fläche in km ² | Nutzung | Schutzgebietsstatus (angrenzend) |
|---------------------|-------------|---------------------------|------------|----------------------------------|
| Hanau | Deutschland | 0,776949 | Produktion | FFH-Gebiet |
| Lülsdorf | Deutschland | 1,035502 | Produktion | FFH-Gebiet |
| Marl | Deutschland | 8,029755 | Produktion | FFH-Gebiet |
| Wesseling | Deutschland | 0,328367 | Produktion | FFH-Gebiet |
| Americana | Brasilien | 0,300699 | Produktion | national |
| Etzen-Gesäß | Deutschland | 0,039277 | Produktion | national |
| Lenzing | Österreich | 0,003585 | Produktion | national |
| Mobile | USA | 6,772000 | Produktion | national |
| Morrisburg | Kanada | 1,318957 | Produktion | national |

Die industriell von Evonik genutzten Liegenschaften umfassen grundsätzlich keine geschützten oder wiederhergestellten Lebensräume. Allerdings grenzen einige unserer Standorte an Areale mit entsprechendem Schutzstatus an.

So wurde beispielsweise für den Chemiepark Marl eine FFH-Studie erstellt, um im Rahmen genehmigungspflichtiger Vorhaben potenzielle Beeinträchtigungen durch unser Handeln für das Schutzgebiet bewerten zu können. Die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der umweltrelevanten Daten ist wichtig, um bei etwaigen negativen Auswirkungen frühzeitig Maßnahmen ergreifen zu können. Weitere Standorte grenzen an Schutzgebiete, die auf nationaler Ebene einem

Schutz unterliegen. Unser Standort in Mobile (Alabama, USA) liegt in der Nähe des Fowl River. Das Wassereinzugsgebiet rund um diesen Fluss (ca. 21.360 Hektar) wird durch die amerikanische Umweltschutzbehörde EPA in ein Wasserschutzgebiet umgewandelt. Evonik unterstützt bei diesem Vorhaben und gehört dem „Fowl River Forever“-Lenkungs-kreis an, der an einem Managementplan zum Schutz und zur Verbesserung der Wasserqualität arbeitet. So soll sichergestellt werden, dass Natur und Tiere geschützt werden, die Anwohner das Gebiet rund um den Fluss zur Erholung nutzen können und der Fluss sowie das Wassereinzugsgebiet nachhaltig bewahrt werden.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012):** Stand 2017: Reduzierung um 17 Prozent.
- **Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012):** Stand 2017: Reduzierung um 5 Prozent.
- **Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle, u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle:** Produktionsabfälle (gesamt) 2017: 396 kt (2016: 351 kt).

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2018 ff.

- Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012).
- Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012).
- Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle, u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle.

✓ SICHERHEIT



„Für viele Zukunftsanforderungen braucht es chemische Lösungen. Die Chemie bedient diesen Bedarf mit ihren Innovationen, dafür muss sie sich aber ständig verändern. Ich denke, nachhaltige Chemie verschafft Unternehmen langfristige Marktvorteile.“

Bjorn Hansen, Executive Director der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA)

SICHERHEITS- KENNZAHLEN AUF SEHR GUTEM NIVEAU

1,16

Unfallhäufigkeit
Obergrenze: 1,30

1,11

Ereignishäufigkeit
Obergrenze: 1,10

TRANSPORTSICHERHEIT

4,1 Mio.t

Ausgehende Güter,
Gefahrgut
(Vorjahr: 4,0 Mio. t)

4,5 Mio.t

Ausgehende Güter,
Sonstige
(Vorjahr: 4,1 Mio. t)

> 200

Teilnehmer von Evonik
und Partnerfirmen an
den Rail Safety Days



Rail Safety Days: Sicherheitsschulung im Chemiepark Marl.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Occupational Health
Performance-Index



■ Ist 2016 ■ Ist 2017 ■ Ziel
✓ Ziel erreicht



0,22

Occupational
Disease Rate
(Vorjahr: 0,36)

„Woche der
Wiederbelebung“
in Deutschland,
Belgien und China.



Seite Thema | GRI-Indikatoren

| | |
|----|---|
| 65 | Arbeits- und Anlagensicherheit 102-11, 102-13, 102-43, 403-1, 403-2 |
| 67 | Gesundheitsschutz 403-1, 403-4 |
| 68 | Transportsicherheit und Logistik 403-3, 403-4, 416-1 |
| 71 | Produktverantwortung 417-1, 413-2 |

Unser Anspruch

102-43 Sicherheit und Gesundheitsschutz haben bei Evonik Vorrang vor Umsatz und Gewinn. Unsere Wesentlichkeitsanalyse und der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern bestätigen die hohe Priorität von Arbeits- und Anlagensicherheit, Produktverantwortung, Transportsicherheit und Logistik sowie Gesundheitsschutz.

Wir haben Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität festgelegt, die unsere Verantwortung adressieren und der kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte, Prozesse und Systeme dienen.

Arbeits- und Anlagensicherheit

Unsere Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“ haben wir zu einem konzernweiten Managementansatz für alle Themen der betrieblichen Sicherheit und der Verkehrssicherheit weiterentwickelt. Darin wurden verbindliche Handlungsgrundsätze definiert, die Mitarbeitern und Führungskräften eine verlässliche Orientierung für sicherheitskonformes Verhalten im Alltag geben. Weltweit werden sämtliche Mitarbeiter von Evonik darin geschult.

Seiner Steuerungsfunktion in der Arbeits- und Anlagensicherheit kommt der Konzern in weltweit gültigen Richtlinien und Verfahrensanweisungen nach, die integraler Bestandteil unseres Managementsystems sind. Die Einhaltung dieser Regelungen ist Gegenstand zentraler Auditierungen, deren geschäftsspezifische Umsetzung von den Segmenten übernommen wird. Konzerngremien stellen sicher, dass erfolgskritische Prozesse segmentübergreifend standardisiert sind (siehe Kapitel „Umwelt“, Gremienstruktur, Seite 52).

Die Umsetzung der Anforderungen und zusätzlichen Handlungsbedarf prüfen wir im Rahmen kennzahlengestützter Konzernziele. Steuerungsrelevante Kennzahlen sind für die Arbeitssicherheit die Unfallhäufigkeit und für die Anlagensicherheit die Ereignishäufigkeit.

Unser Krisen- und Ereignismanagement stellt sicher, dass bei Unfällen oder Ereignissen alles Menschenmögliche zur Schadensabwehr oder -begrenzung getan wird. Für einen entsprechenden Erfahrungsaufbau und -austausch beteiligen wir uns an verschiedenen nationalen und internationalen Netzwerken.

Ereignisse analysieren wir sorgfältig, um daraus Lehren zu ziehen. Unser weltweiter Newsletter „Voneinander lernen“ informiert darüber ebenso wie über aktuelle Sicherheitsthemen.

Arbeits- und Anlagensicherheit 2017

Im Jahr 2017 haben wir die weltweiten Videoschulungen zu Sicherheitsthemen fortgesetzt und um Maßnahmen ergänzt, die sich aus der jüngsten konzernweiten Mitarbeiterbefragung ergeben hatten. Dazu zählten beispielsweise die Einführung und praktische Arbeit mit einer neuen Toolbox „Sicherheit bei Evonik“, die unseren Betrieben Best-Practice-Methoden aus dem Konzern zur Verfügung stellt.

Außerdem haben wir im Berichtsjahr deutliche Fortschritte bei der Anlagensicherheit gemacht. Erwartungen und Vorgaben bei der Prozess- und Gefahrenanalyse von Evonik wurden in einer übergeordneten Richtlinie zusammengefasst. Diese entspricht dem neuesten Stand der Technik und wurde gemeinsam mit externen Sicherheitsfachleuten erarbeitet. Die Richtlinie ist bindend für alle prozesssicherheitsrelevanten Themen im Konzern.

Unfallhäufigkeit leicht verbessert

Die Sicherheit der Mitarbeiter umfasst für uns neben der Arbeit auch den Arbeitsweg und schließt die an unseren Standorten tätigen Fremdfirmenmitarbeiter ein. 2017 haben wir unser selbst gestecktes Ziel, bei der Unfallhäufigkeit¹ der eigenen Mitarbeiter² unter der Obergrenze von 1,30 zu bleiben, erreicht. Mit 1,16 liegen wir sogar leicht unter Vorjahr (1,24). Aus den Unfalldiskussionen haben wir wertvolle Hinweise für die zukünftige Vermeidung von Unfällen abgeleitet und an die Mitarbeiter kommuniziert.

Rahmen der Sicherheitskultur

G24

Vier gemeinsame Themen verbinden das gewünschte Sicherheitsverhalten der drei Beschäftigtengruppen.

| Thema | Jeder Mitarbeiter | Vorgesetzte | Manager |
|------------------|-----------------------|---------------------------|----------------------------|
| Normen | Vorschriften befolgen | Konformität sicherstellen | Hohe Maßstäbe setzen |
| Kommunikation | Sich einbringen | Das Team stärken | Offen kommunizieren |
| Risikomanagement | Bewusst agieren | Risikobewusstsein fördern | Risiken entgegentreten |
| Beteiligung | Sich beteiligen | Das Team beteiligen | Die Belegschaft beteiligen |

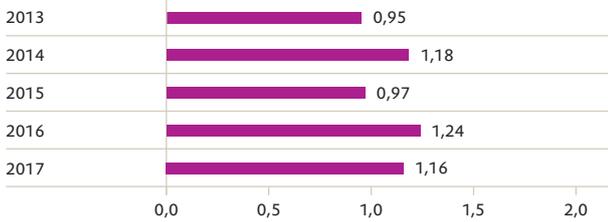
¹ Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden.

² Evonik-Arbeitnehmer einschließlich Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Unfallhäufigkeit

G25

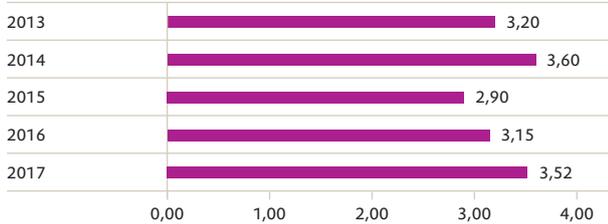
Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden



Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter

G26

Anzahl der Arbeitsunfälle von Fremdfirmenmitarbeitern mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden



Im Berichtsjahr verzeichneten wir an unseren Standorten einen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters. Tödliche Unfälle von Fremdfirmenmitarbeitern oder tödliche Wegeunfälle – auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf Dienstreisen – ereigneten sich nicht. Die Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter ist mit 3,52 im Vergleich zum Vorjahr

(3,15) leicht gestiegen.¹ Daher haben wir mit einer tief greifenden Analyse dieser Unfälle begonnen, in deren Rahmen sowohl technische und organisatorische Aspekte als auch individuelle Verhaltensweisen betrachtet werden.

Ereignishäufigkeit auf sehr gutem Niveau

Die Prozesssicherheit unserer Anlagen haben wir auch 2017 wieder dokumentiert als Anzahl der Ereignisse mit Stofffreisetzung, Bränden oder Explosionen (Process Safety Performance Indicator gemäß European Chemical Industry Council, Cefic).

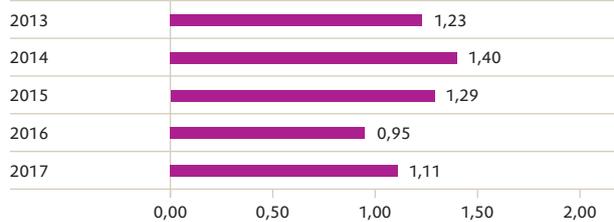
Um zusätzliche Transparenz und Klarheit zu schaffen, stellen wir die Ereignishäufigkeit jetzt als absolute Zahl dar – also Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden – und nicht mehr als Prozentpunkte, bezogen auf die Basis 2008.

2017 hat die Ereignishäufigkeit mit 1,11 das selbst gesetzte Ziel von 1,10 ganz leicht verfehlt, liegt aber trotzdem auf einem sehr guten Niveau.

Ereignishäufigkeit

G27

Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden



ZIELERREICHUNG 2017

Wir geben jährlich einzuhaltende Obergrenzen für die Kennzahlen zur Arbeits- und Anlagensicherheit als Zielgrößen vor. Für 2017 lauteten diese:

- **Die Unfallhäufigkeit soll $\leq 1,30$ betragen:** Im Jahr 2017 betrug diese 1,16.
- **Die Ereignishäufigkeit soll ≤ 48 betragen (bezogen auf den Basiswert 100 von 2008):** 2017 haben wir die Berechnung der Ereignishäufigkeit geändert und an die Methodik zur Berechnung der Unfallhäufigkeit angeglichen. Das neue Ziel lautet $\leq 1,10$. Im Jahr 2017 haben wir mit 1,11 das selbst gesetzte Ziel von $\leq 1,10$ ganz leicht verfehlt.
- **Überarbeitung Führungskräfteentwicklungskonzept „Sicherheit“:** Das Segment Nutrition & Care hat das obere Management trainiert.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2018 ff.

- Die Unfallhäufigkeit soll $\leq 1,30$ betragen.
- Die Ereignishäufigkeit soll $\leq 1,10$ betragen.
- Schaffung höherer Transparenz und Vereinheitlichung von ESHQ-Prozessen konzernweit. Dazu erste Schritte zur Einführung einer neuen technischen Plattform.

¹ Berechnung basiert auf Annahmen und Schätzungen.

Gesundheitsschutz

Das weltweite Management von Gesundheitsschutz und -förderung bei Evonik ist langfristig und ganzheitlich ausgerichtet. Wir betrachten dabei die Beschäftigten selbst, die Arbeitssituation und das betriebliche Umfeld. Unser Ansatz umfasst eine bedarfsorientierte, qualitativ hochwertige arbeitsmedizinische Betreuung, eine gesundheitsgerechte, ergonomische Gestaltung der Arbeitswelt sowie ein funktionierendes betriebliches Notfallmanagement. Wir bieten darüber hinaus gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die in der Konzerninitiative well@work gebündelt sind. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter, einen gesunden Lebensstil zu führen.

Die wesentlichen Ziele und Aspekte unserer Occupational Health-Strategie sind im „Programm für Gesundheitsschutz der Evonik Industries AG“ beschrieben. Weltweit verbindliche Standards setzt die Konzernrichtlinie „Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung“.

Insbesondere in Deutschland gelten an vielen Standorten Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsbelangen. Die an den Standorten gemäß den gesetzlichen Vorgaben etablierten Arbeitsschutzausschüsse befassen sich mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und tagen mindestens viermal jährlich. Sie setzen sich zusammen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten und Arbeitsmedizinern. Sie decken mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland ab. Auch an internationalen Standorten existieren vergleichbare Gremien. Die Umsetzung geltender Anforderungen wird regelmäßig im Rahmen von Konzernaudits und regionalen Audits für die Bereiche Umwelt, Sicherheit und Gesundheit sowie über ein umfangreiches Berichterstattungssystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz überwacht. Hinweisen auf Verbesserungspotenziale oder Abweichungen von geltenden Regelungen gehen wir aktiv nach. Wo erforderlich, werden Verbesserungen angefragt oder eingefordert. Als übergeordnete Kennzahl haben wir einen Occupational Health Performance-Index etabliert.

Medizinisches Notfallmanagement

Der Konzernstandard „Medical Incident and Emergency Management“ legt die Grundanforderungen an das medizinische Notfallmanagement der Standorte weltweit verbindlich fest. Konkrete Erfordernisse hinsichtlich Ausrüstung und Personal orientieren sich dabei an den jeweiligen produktions-spezifischen Gefährdungen sowie an der Verfügbarkeit und Qualität der medizinischen Infrastruktur in der unmittelbaren Umgebung.

Für Unfälle, bei denen Mitarbeiter mit Chemikalien in Kontakt kommen und die eine spezifische medizinische Behandlung erfordern, halten wir konkrete Behandlungsanweisungen vor. Zur Notfallvorsorge gehören auch Pandemiepläne und regelmäßige Übungen. Für Mitarbeiter, die sich im Rahmen von Dienstreisen oder als entsandte im Ausland aufhalten, ist ein umfassendes Gesundheitsvorsorge- und Risikomanagementprogramm etabliert.

In diesem Jahr hat sich Evonik erstmals an der „Woche der Wiederbelebung“ beteiligt. An Standorten in Deutschland, Belgien und China konnten alle Mitarbeiter einfache Wiederbelebungsmaßnahmen erlernen.

Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz

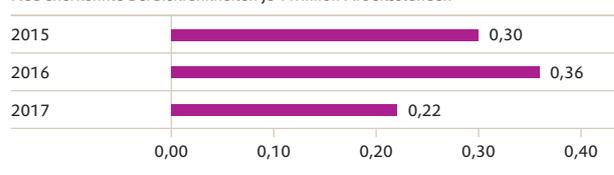
Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung helfen uns, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen durch geeignete Schutzmaßnahmen entgegenzuwirken. Sofern wir hieraus eine erhöhte Gefährdung für bestimmte Mitarbeiter erkennen, haben technische oder organisatorische Maßnahmen Vorrang vor der Verwendung persönlicher Schutzausrüstung. Um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden, spielen Informationen und Schulungen der Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Derartige Schulungen sind für alle Mitarbeiter verpflichtend vorgeschrieben. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden die Mitarbeiter zu ihrem individuellen Gesundheitsrisiko beraten. Bei Bedarf bieten wir zusätzlich arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an.

Evonik berichtet regelmäßig über Berufskrankheiten. Als Kennzahl dient die Occupational Disease Rate (ODR), definiert als die Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden. In die Berechnung fließen alle Berufskrankheiten ein, die im Berichtsjahr anerkannt wurden – einschließlich sogenannter Latenzerkrankungen (Erkrankungen, die auf eine länger zurückliegende Ursache zurückzuführen sind). Die ODR für das Jahr 2017 lag bei 0,22.

Occupational Disease Rate (ODR)

G28

Neu anerkannte Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden



Betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen von well@work

Evonik setzt bei der Gesundheitsförderung auf langfristig angelegte Basisprogramme zu fünf definierten Themen. Damit wollen wir einen gesunden Lebensstil unserer Mitarbeiter fördern. Dies und der langfristige Erhalt von Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden stehen auch im Mittelpunkt der mehrtägigen Fit-for-Life-Seminare, die wir unseren Mitarbeitern anbieten. Zusätzlich wurde 2017 ein neues Seminarformat entwickelt, das speziell auf die Zielgruppe von Mitarbeitern mit Doppelbelastung durch Beruf und die Pflege eines nahen Angehörigen ausgerichtet ist.

Unser mittelfristiges Ziel ist, an allen Standorten Angebote zu unseren Basisthemen zu etablieren. Bereits heute existieren derartige Angebote in unterschiedlicher Ausprägung weltweit an vielen Standorten. Ergänzt werden die Basisprogramme durch Aktionen zu jährlich wechselnden Themen sowie durch allgemeine Vorsorgeuntersuchungen bzw. Gesundheits-Screenings zur Früherkennung von behandelbaren Risikofaktoren und Erkrankungen. An allen deutschen Standorten bestehen interdisziplinär besetzte Arbeitskreise, die sich im Rahmen der Konzerninitiative well@work mit der operativen Umsetzung des Gesundheitsmanagements beschäftigen.

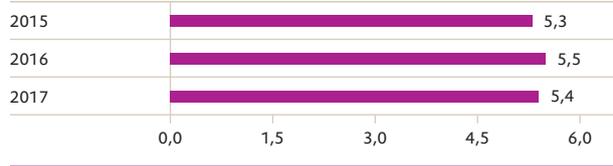
Occupational Health Performance-Index

Der Index zeigt auf, inwiefern interne Vorgaben und Ziele umgesetzt wurden. Er erlaubt uns, Fortschritte auf dem Gebiet „Occupational Health“ zu messen und kontinuierliche Verbesserungen anzustoßen. Berechnet wird er aus je zwei Parametern zu den Themenfeldern Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinische Notfallvorsorge. Berücksichtigt werden sowohl Qualität als auch Umfang der getroffenen Maßnahmen. Die Erhebung erfolgt jährlich und umfasste im Berichtsjahr 64 Standorte bzw. 82 Prozent aller Evonik-Mitarbeiter.

Occupational Health Performance-Index

G29

Berechnet aus Parametern zu Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge



Für den Occupational Health Performance-Index haben wir ein jährliches Langzeitziel von $\geq 5,0$ definiert. 2017 lag dieser bei 5,4 gegenüber 5,5 im Vorjahr (Maximalwert: 6,0).

Für Deutschland berechnen wir zudem eine Gesundheitsquote, die im Berichtsjahr bei 95,1 Prozent lag (Vorjahr: 95,3 Prozent). Sie ergibt sich aus dem Verhältnis der um die krankheitsbedingten Ausfallstunden reduzierten Sollarbeitsstunden zu den gesamten Sollarbeitsstunden.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Occupational Health Performance-Index $\geq 5,0$: Stand 2017: 5,4.**
- **Einbeziehung weiterer Standorte in Berechnung des Occupational Health Performance-Indexes (15 in drei Jahren, 2017–2019):** 2017 sind keine weiteren Standorte neu in die Indexberechnung eingeflossen.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2018 ff.

- Occupational Health Performance-Index von $\geq 5,0$.
- Einbeziehung weiterer Standorte in die Berechnung dieses Indexes (15 im Zeitraum 2017–2019).

Transportsicherheit und Logistik

Die sichere Beförderung von Gütern ist für Evonik von höchster Bedeutung. Logistikdienstleister, die wir mit dem Transport beauftragen, wählen wir nach einem einheitlichen Verfahren sorgfältig aus. Zudem überprüfen wir regelmäßig ihre Leistungsfähigkeit. Dazu gehören auch Responsible-Care®-Aspekte, die wir bei allen Verkehrsträgern bewerten. Unser Ziel ist die Risikominimierung entlang des gesamten Beförderungsvorgangs – von der Beladung über den Transport bis zur Entladung. Für den Transport gefährlicher Güter setzen wir höhere Maßstäbe, als nationale und internationale Gefahrgutvorschriften vorsehen.

Um sichere Transporte von Logistikpartnern zu unterstützen, hat Evonik Anforderungsprofile für Transportdienstleister und Selbstabholer erstellt. Ziele dieser Anforderungsprofile sind neben dem Qualitätsmanagement insbesondere die Gewährleistung von Sicherheit und Sicherung sowie die Berücksichtigung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beförderung chemischer Güter.

Aktivitäten 2017

Unsere Logistik hat mit der Einführung eines globalen Transportmanagementsystems im Konzern begonnen. Vorteile sind eine flexiblere Transportplanung und höhere Transparenz in den Prozessabläufen. Dadurch können Frachtkosten sowie Prozess- und Netzwerkkosten gesenkt werden.

Evonik optimiert Lieferketten mit der Risikomanagementlösung „Resilience 360“ von DHL. Sie analysiert in Echtzeit Ereignisse, die entlang der Lieferkette auftreten können. Dazu verknüpft die Plattform Informationen über Naturkatastrophen, soziopolitische und andere Risiken mit dem globalen Produktions- und Distributionsnetzwerk von Evonik. Mit dem aktiven Monitoring von Lieferketten unterstützen wir die bereits erfolgreich eingeführten Transportrisikoanalysen und leisten einen Beitrag zur Digitalisierung der Prozesse in den Lieferketten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Ladungssicherung. Diese umfasst sowohl die operative Tätigkeit der physikalischen Sicherung als auch die Entwicklung einer Strategie zur Vereinheitlichung und Harmonisierung von Ladungssicherungsverfahren und Hilfsmitteln zur Ladungssicherung.

Wir bewerten unsere Beförderungszwischenfälle nach einheitlichen Responsible-Care®-Kriterien des VCI. Auch 2017 gab es keine meldepflichtigen Beförderungszwischenfälle. Mit zahlreichen Aktionen auf nationaler und internationaler Ebene haben wir im Berichtsjahr daran gearbeitet, unsere Sicherheitsperformance weiter zu verbessern.

Ausgehende Güter, Gefahrgut T32

| in 1.000 Tonnen | 2015 | 2016 ^a | 2017 ^a |
|-----------------|--------------|-------------------|-------------------|
| Flugzeug | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Seeschiff | 384 | 410 | 408 |
| Binnenschiff | 1.081 | 750 | 752 |
| Schiene | 749 | 601 | 586 |
| Pipeline | 1.814 | 838 ^b | 826 ^b |
| Straße | 1.502 | 1.426 | 1.569 |
| Summe | 5.531 | 4.025 | 4.141 |

^a Ohne Selbstabholer.

^b Nur externe Abgabe.

Ausgehende Güter, Sonstige T33

| in 1.000 Tonnen | 2015 | 2016 ^a | 2017 ^a |
|-----------------|--------------|-------------------|-------------------|
| Flugzeug | 3 | 3 | 5 |
| Seeschiff | 898 | 1.106 | 1.221 |
| Binnenschiff | 22 | 103 | 52 |
| Schiene | 173 | 457 | 459 |
| Pipeline | 16 | 40 ^b | 20 ^b |
| Straße | 2.326 | 2.369 | 2.712 |
| Summe | 3.438 | 4.078 | 4.469 |

^a Ohne Selbstabholer.

^b Nur externe Abgabe.

Die Güterversandmengen der gefährlichen Güter sind um 2,9 Prozent gestiegen, dabei ist eine leichte Zunahme bei den Straßentransporten zu verzeichnen.

Nachhaltige Logistik

Evonik hat bei der Güterbeförderung den Schutz von Klima und Umwelt fest im Blick. So prüft unsere operative Logistik gemeinsam mit dem Logistikeinkauf regelmäßig Möglichkeiten, die Anzahl notwendiger Straßentransporte durch Auslastungsoptimierung und Kombiverkehre zugunsten von Bahn, Binnen- oder Seeschiff zu verringern. Auch im Jahr 2017 trugen verbesserte Beförderungskonzepte, Ladungsoptimierungen und Vorladekonzepte sowie Verlagerung von Straßentransporten auf umweltfreundliche intermodale Transporte dazu bei, den CO₂-Ausstoß zu verringern. Zusätzlich wurden dadurch Beeinträchtigungen – wie etwa durch Lärm, Abgasbelastung oder Erschütterungen – auf die lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten vermindert.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Identifizierung von kritischen Gütern und Weiterentwicklung der Sicherheitsstandards für Transport:** Die Identifizierung ist im Process Expert Circle „Transport Security“ erfolgt und wird kontinuierlich weitergeführt.
- **Erstellung Schulungskonzept für Umsetzung CTU-Code¹:** Ein Schulungskonzept für die Umsetzung des CTU-Codes wurde erstellt, die Schulungen ausgerollt und zu 80 Prozent umgesetzt.
- **Prüfung von Produkten auf mögliche Klassifizierung als „polymerisationsfähiger Stoff“:** Die Prüfung ist erfolgt.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2018

- Etablierung eines Anforderungsprofils für Lagerdienstleistungen.
- Etablierung globaler Mindeststandards für Logistikdienstleister.
- Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels „SQAS Rail²“.

¹ CTU-Code = Richtlinie für das Packen von Güterbeförderungseinheiten.

² „SQAS Rail“ steht für ein Sicherheits- und Qualitätsbewertungssystem der Cefic für den Schienenverkehr.

Denkanstoß Bjorn Hansen

Ist die Chemikaliengesetzgebung ein Impulsgeber für mehr Arbeitssicherheit in der chemischen Industrie?

Wenn Sie das Beispiel von REACH und CLP nehmen, dann ist die Schnittstelle zu den Arbeitssicherheitsregelungen gut eingespielt. REACH stellt notwendige Informationen zur Verfügung und dokumentiert diese im Registrierungsdossier, CLP regelt Einstufung und Kennzeichnung. Außerdem fördert REACH die Kommunikation in der Wertschöpfungskette beispielsweise durch Sicherheitsdatenblätter. Die darin enthaltenen Angaben zum Risikomanagement geben den Arbeitssicherheitsverantwortlichen der Unternehmen maßgeschneiderte Umsetzungshinweise.

Die wichtigste Überschneidung zwischen Arbeitssicherheit und Chemikaliengesetzgebung besteht in der Ableitung von Grenzwerten, bei denen die Expertengremien allerdings jeweils zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Da besteht mit Blick auf Effizienz und Konsistenz Handlungsbedarf.

Wie verringern Chemikalienmanagement und -regulierung schädliche Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt?

Dies geschieht in dreifacher Hinsicht: Erstens, indem sie Mindestinformationsanforderungen definieren und die Verpflichtung zur Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen gewährleisten. Das ist die Voraussetzung, um Risiken identifizieren und bewerten zu können. Zweitens, indem sie gleiche Rahmenbedingungen für Stoffe schaffen, die auf dem europäischen Binnenmarkt gehandelt werden. Und drittens, indem sie dazu beitragen, dass bei Produkten Sicherheitsbetrachtungen eine immer größere Rolle spielen. Dies stärkt die Marktchancen von sicheren Produkten und verbessert den Schutz von Mensch und Umwelt.

Was sind Ihrer Ansicht nach die größten Vorteile von REACH und CLP für ein global tätiges Unternehmen?

Die Umsetzung von REACH und CLP ermöglicht Firmen ein besseres Verständnis der Risiken ihrer Stoffe. So können sie mit Risiken angemessen umgehen und Kunden entsprechend informieren. Beides stellt langfristig einen Wettbewerbsvorteil dar. Zusätzlich erhalten Firmen größere Planungssicherheit, indem sich regulatorische Unsicherheiten verringern. Davon profitieren sowohl Unternehmen, die in der EU aktiv sind, als auch weltweit tätige Unternehmen.

Kann die REACH-Gesetzgebung der EU international als Blaupause für Chemikalienregulierungen dienen?

Auf jeden Fall. Sämtliche der bis heute eingeführten Regulierungen haben starke Ähnlichkeiten zumindest mit Teilen



Bjorn Hansen ist seit 1. Januar 2018 Executive Director der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA). Im Rahmen seiner Tätigkeit für die Europäische Kommission befasste er sich seit 1991 in unterschiedlichen Managementpositionen mit Themen der internationalen Chemikaliengesetzgebung und war von Beginn an in die Entwicklung der EU-Verordnungen REACH (Registrierung, Bewertung und Zulassung von Chemikalien) und CLP (Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen) einbezogen.

von REACH oder CLP. So weist etwa die TSCA-Reform (Toxic Substances Control Act) in den USA deutliche Übereinstimmung auf mit REACH-Elementen wie Stoffbewertung (CoRAP) oder Verwendungsbeschränkungen.

Prinzipiell sollte sich eine Gesetzgebung an den Bedürfnissen und den spezifischen Problemstellungen eines Landes orientieren und zum jeweiligen Rechtssystem passen. Unsere EU-Gesetzgebung kann anderen Ländern Anregungen geben und stellt ihnen einen guten „Werkzeugkasten“ bereit. Was auch immer davon am Ende aufgegriffen und genutzt wird – in jedem Fall ist es wichtig, dass die Umsetzung international harmonisierten Ansätzen folgt. Das vermeidet Doppelarbeit und erhöht die Effizienz bei Industrie wie Behörden. Beides trägt letztendlich zu einem noch besseren Schutz von Mensch und Umwelt bei.

Stichwort „Nachhaltige Chemie“ – wie wird sich die Chemie in Zukunft ändern?

Für viele Zukunftsanforderungen braucht es chemische Lösungen. Die Chemie bedient diesen Bedarf mit ihren Innovationen, dafür muss sie sich aber ständig verändern. Ich denke, nachhaltige Chemie verschafft Unternehmen langfristige Marktvorteile.

Gleichwohl: Von der Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 12.4 der Vereinten Nationen – solides Management von Chemikalien und Abfällen – sind wir heute noch weit entfernt. Deshalb sollten in möglichst vielen Ländern Chemikalienregulierungen schnell auf den Weg gebracht werden. Für die EU gilt es, das Wissen über Stoffe weiter zu vertiefen. Eine bessere Datenlage würde die Treffsicherheit zur Abschätzung (öko-)toxikologischer Eigenschaften von Stoffen verbessern – eine wichtige Voraussetzung für nachhaltige Chemie.

Produktverantwortung

In der Chemie gehört Produktverantwortung – neben Anlagen-, Arbeits- und Transportsicherheit – zu den unabdingbaren Grundlagen der Geschäftstätigkeit. Sie ist die „License to operate“. Das gilt uneingeschränkt auch für Evonik und wird von den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse bestätigt.

Dazu gehört, mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken in unserem Portfolio frühzeitig zu erkennen und zu bewerten. Jedes unserer Produkte betrachten wir deshalb entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Rohstoffbeschaffung bis zur Abgabe an unsere industriellen Kunden. Diesen stellen wir alle relevanten Informationen für den Umgang mit unseren Produkten einschließlich deren Entsorgung zur Verfügung. Dazu zählen beispielsweise Sicherheitsdatenblätter und technische Merkblätter.

Produktverantwortung bei Evonik umfasst sowohl die Einhaltung aller gesetzlichen Standards – beispielsweise die europäische Chemikalienverordnung REACH¹ oder das Global Harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) – als auch ein darüber hinausgehendes freiwilliges Engagement.

Seit vielen Jahren bekennen wir uns zur internationalen Responsible-Care®-Initiative und zur Responsible-Care® Global Charter des Weltchemieverbands ICCA², die auch den Aspekt „Global Product Strategy (GPS)“ umfasst. Außerdem haben wir die Eckpunkte unserer Produktverantwortung in einer „Product Policy“ festgelegt. Ergänzend dazu wurde in einer Verfahrensweisung definiert, wie die entsprechenden Verpflichtungen innerhalb des Unternehmens umzusetzen sind – Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung eingeschlossen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien

Angeht es um den weltweiten Handel mit chemischen Produkten und Chemikalien ist es wichtig, die breite Kommunikation zu deren sicherer Handhabung und Verwendung zu fördern. Dieser Verantwortung stellen wir uns mit einem weltweiten, umfassenden Informationssystem. Dazu gehören Informationsportale, Sicherheitsdatenblätter – auch für nicht gefährliche Produkte – in über 30 Sprachen, technische Merkblätter, „GPS-Safety-Summaries“ sowie ein umfangreiches Informationsangebot auf unserer Webseite. Darüber hinaus sind ständig erreichbare Notfalltelefonnummern einschließlich Übersetzungsservice und E-Mail-Briefkästen eingerichtet.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden

Unsere Fachabteilungen stehen unseren Kunden auf allen Stufen des Produktlebenszyklus beratend zur Seite. Dies reicht von der Auswahl der Rohstoffe über den Umgang mit möglichen toxikologischen, ökotoxikologischen oder physikalisch-chemischen Gefahren und daraus resultierenden Risiken

auf Basis der Exposition sowie regulatorischen Anforderungen bei den geplanten Verwendungen bis hin zu Transport und Entsorgung. Im Bedarfsfall schulen wir unsere Kunden im Umgang mit unseren Produkten.

Unsere Chemicals-Management-Systeme

Wir unterziehen sämtliche von uns in Verkehr gebrachten Stoffe (> 1 Tonne/Jahr) einer Bewertung. Besonders gefährliche Stoffe berücksichtigen wir auch in kleineren Mengen. Das ermöglicht eine fundierte Risikoabschätzung. Im Bedarfsfall werden bestimmte Verwendungsmuster eingeschränkt oder im Extremfall sogar Anwendungsverbote für einzelne Produkte ausgesprochen.

Für die Bewertung unserer Stoffe verwenden wir das von Evonik selbst entwickelte Chemicals-Management-System (CMS). Das System unterstützt uns, unsere Produkte auf globaler Ebene – ähnlich einer Lebenswegbetrachtung – zu bewerten. Die CMS-Inhalte wurden mit den Vorgaben der GPS harmonisiert. Bis Ende 2017 haben wir zum einen über 70 Prozent der Bewertungen durchgeführt, zum anderen zu ca. 160 relevanten Stoffen entsprechende „GPS-Safety-Summaries“ über unsere Webseite und das ICCA-Webportal zur Verfügung gestellt. Diese sind in englischer Sprache gehalten, einige auch in Japanisch, Koreanisch und Chinesisch.

Als Erweiterung des CMS bezieht sich unser Chemicals-Management-System^{PLUS} auf Produkte, die besonders besorgniserregende Stoffe enthalten. Diese werden einer vertieften Betrachtung unterzogen, um potenzielle Auswirkungen auf Mensch und Umwelt weiter zu vermindern. Circa 1 Prozent unserer Produkte erfüllt derzeit die Kriterien für eine Bewertung unter CMS^{PLUS}, basierend auf dem Reporting 2016 und ohne 2017 getätigte Akquisitionen.

Darüber hinaus engagieren wir uns in zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Initiativen, die sich mit der Weiterentwicklung von Risikobewertungen auf wissenschaftlicher Basis beschäftigen.

Evonik setzt REACH konsequent um

REACH schreibt die Registrierung aller Stoffe vor, die in einer Menge von mehr als 1 Tonne pro Jahr in der EU hergestellt, in diese importiert oder dort auf den Markt gebracht werden. Evonik unterstützt diese Ziele zum Schutz von Gesundheit und Umwelt beim Umgang mit Chemikalien. Um die komplexen Anforderungen von REACH umzusetzen, sind wir im engen Dialog mit unseren Lieferanten, Kunden, Fachverbänden und Behörden.

Bislang haben wir mehr als drei Viertel der nach heutigem Kenntnisstand durchzuführenden Phase-in-Stoffregistrierungen vorgenommen. Wir werden bis Ende Mai 2018 sämtliche notwendigen REACH-Registrierungen fristgerecht abschließen.

¹ REACH = Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals.

² ICCA = International Council of Chemical Associations.

Neben der Registrierung rücken zunehmend die Aspekte „Dossierbewertung“ und „Stoffbewertung“ sowie „Beschränkung“ und „Zulassung“ in den Vordergrund. Um frühzeitig festzustellen, ob unsere Stoffe möglicherweise betroffen sind, gleichen wir behördlich veröffentlichte Stofflisten kontinuierlich mit unserem Portfolio ab. Wo einzelne Stoffe betroffen sind, werden geeignete Maßnahmen geprüft. Gleichzeitig klären wir in engem Kontakt mit unseren Kunden das weitere Vorgehen. Wir überprüfen auch die von uns eingekauften Rohstoffe. Für solche, die als besorgniserregend gelten oder die auf der sogenannten „Kandidatenliste“ stehen, besprechen wir das weitere Vorgehen mit den Lieferanten oder suchen nach Alternativen. Für alle Anfragen unserer Kunden und Lieferanten, die REACH betreffen, haben wir zur zeitnahen und umfassenden Beantwortung einen E-Mail-Briefkasten eingerichtet.

Im Jahr 2018 wird der Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf REACH liegen. Wir gehen davon aus, dass die Anzahl unserer REACH-Registrierungen bis zur kompletten Erfüllung im Mai 2018 deutlich ansteigen wird. Darüber hinaus sind die Folgeaktivitäten der bereits durchgeführten Registrierungen (Dossieraktualisierungen, Prüfvorschläge, Bewertungen etc.) zu begleiten.

Einige Länder und Regionen führen zurzeit Chemikaliengesetze ähnlich den REACH-Anforderungen ein. Dies gilt beispielsweise für Südkorea und die Türkei. Andere Länder – wie die USA – heben den Standard ebenfalls deutlich an. Evonik wird deshalb die weltweite Abdeckung von Product Stewardship im Konzern in einer eigenen Taskforce vorantreiben. 2017 lag der Schwerpunkt auf der Etablierung einer Koordinationsstelle „Product Stewardship“ für die Region Asien-Pazifik Süd. Die Türkei ist bereits als nächstes Projekt zur Überprüfung erforderlicher Anpassungen identifiziert.

Das Global Harmonisierte System (GHS)

Das GHS ist ein von den Vereinten Nationen initiiertes, weltweites System zur Einstufung von Chemikalien sowie zu deren einheitlicher Kennzeichnung auf Verpackungen und in Sicherheitsdatenblättern. In der Europäischen Union hat Evonik die Vorgaben der CLP-Verordnung¹ fristgerecht im Jahr 2015 umgesetzt. Weltweit ist der GHS-Umsetzungsstand nach wie vor unterschiedlich. Wir haben deshalb eine Datenbank angelegt, in der Informationen über Fortschritte, Änderungen und Anforderungen in den Ländern gesammelt und intern kommuniziert werden.

Nanotechnologie

Nanotechnologie ist ein Sammelbegriff, der eine Vielzahl von Innovationen und Entwicklungen, aber auch bekannte Technologien umfasst. Gemeinsamer Nenner der Nanotechnologie

ist die Untersuchung, Herstellung und Nutzung sehr kleiner Strukturen von etwa 1 bis 100 Nanometern. Einige dieser Produkte sind bereits seit vielen Jahrzehnten bekannt, andere sind Neuentwicklungen. Nanomaterialien leisten in Produkten und effizienten Systemlösungen für unsere Kunden einen wesentlichen Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz. Wir gehen verantwortungsvoll mit entsprechenden Technologien um und nutzen deren Möglichkeiten. Große Chancen sehen wir beispielsweise bei neuen Materialien für hochwertige Batterien oder in der Baubranche zur Energieeinsparung.

Auf unsere langjährigen Erfahrungen greifen wir bei Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitern, Kunden und Verbrauchern im Umgang mit Nanomaterialien zurück. Hierbei orientieren wir uns an neuesten Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Untersuchungen zur Gefahren- und Risikobewertung sowie an epidemiologischen und toxikologischen Studien. Evonik unterstützt zudem die Etablierung neuer, auf die spezifischen Wirkungen von Nanomaterialien abgestimmter Untersuchungsmethoden, die eine Verfeinerung der Risikobewertung ermöglichen. Außerdem erforschen wir kontinuierlich das Gefährdungspotenzial und den sicheren Umgang mit entsprechenden Materialien.

Über unsere Forschungsergebnisse kommunizieren wir offen und transparent mit unseren Stakeholdern. Vertreter von Evonik nehmen am „NanoDialog“ der Bundesregierung teil. Dort tauschen sich Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Behörden und Verbänden über Chancen und Risiken der Nanotechnologie aus.

Biotechnologie

Evonik nutzt die Chancen der Biotechnologie für effiziente, umweltschonende Herstellungsverfahren und innovative Produkte. Wir setzen Mikroorganismen sowohl für biokatalytische als auch für fermentative Herstellungsprozesse ein. Mithilfe der Biotechnologie produzieren wir essenzielle Aminosäuren, Probiotika, Nahrungsergänzungstoffe sowie pharmazeutische und kosmetische Inhaltsstoffe, die durch klassische chemische Synthese nur schwer oder gar nicht zugänglich sind.

Vor Herstellung und Verkauf von Produkten steht deren Zulassung. Dazu sind neben Sicherheitsaspekten der Produkte detaillierte Erläuterungen der jeweiligen Herstellungsverfahren und der darin eingesetzten Mikroorganismen notwendig. Den verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Biotechnologie haben wir in Leitlinien verankert. Damit entsprechen wir dem Wunsch unserer Kunden und der Öffentlichkeit nach transparentem Handeln und offener Kommunikation sowie strenger Risikovorsorge.

¹ Verordnung EG-Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Gemischen.

Mikroplastik

Die Verunreinigung der Meere und Flüsse ist derzeit eines der meistdiskutierten Nachhaltigkeitsthemen auf politischer Ebene. Dabei steht die Verschmutzung durch Kunststoffe im besonderen Fokus, denn schätzungsweise 8 Millionen Tonnen Kunststoffabfälle gelangen jedes Jahr in die aquatischen Systeme. Evonik engagiert sich bereits seit 2013 bei der „Zero Pellet Loss“-Kampagne, die vom europäischen Kunststoffverband „PlasticsEurope“ ins Leben gerufen wurde, und unterzeichnete 2015 die Initiative „Operation Clean Sweep®“. Beide globalen Kampagnen haben das Ziel, den Verlust von Pellets in der Produktion, Verarbeitung und im Transport zu verhindern. Auch auf Verbandsebene (Cefic) arbeitet Evonik aktiv an geeigneten Lösungen dieser Herausforderung mit.

Evonik bietet Ersatzprodukte für Mikroplastik im Kosmetikbereich an: So werden beispielsweise verschiedene Spezialkieselsäuren in Duschgelen ebenso wie in Gesichts- und Körperpeelingprodukten unserer Kunden eingesetzt.

Tierschutz

Um die Sicherheit unserer Produkte bewerten zu können, benötigen wir toxikologische und ökotoxikologische Daten. Im Vorfeld prüfen wir alle Alternativen eingehend QSAR¹, Read-

across, Literatur, tierfreie Methoden). Wir haben verschiedene Arbeitsgruppen installiert, um beispielsweise die Expertise bei In-silico-Methoden zu bündeln oder die Methoden bei dem Endpunkt Hautsensibilisierung in vitro zu bewerten.

Für den Endpunkt Atemwegssensibilisierung wurde eine erste In-vitro-Machbarkeitsstudie durchgeführt, in der verschiedene typische Sensibilisierungsmarker auf Protein- und Genexpressionsebene getestet wurden – auch zur Unterscheidung zwischen Haut- und Atemwegssensibilisierung. Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Basierend auf den ersten Ergebnissen soll der Endpunkt Atemwegsreizung zusätzlich verfolgt werden, damit auch hier zukünftig Substanzen in vitro bezüglich Reizschwellen beurteilt werden können (sichere Unterscheidung zwischen Atemwegsreizung und -sensibilisierung).

Nach wie vor bleiben Tierversuche aus wissenschaftlicher und gesetzlicher Sicht in vielen Fällen die einzige Möglichkeit, Datenanforderungen adäquat zu erfüllen. Evonik lässt entsprechende Tierversuche ausschließlich von zertifizierten Prüfinstituten gemäß nationalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben durchführen und achtet auf die Einhaltung von Tierschutz. Als verantwortungsvolles Unternehmen haben wir auch eigene Tierschutz-Leitlinien entwickelt.

ZIELERREICHUNG 2017

- **Risikoabschätzung für >99 Prozent der Substanzen, die in >1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden (bis 2020):** Status >70 Prozent.
- **Bereitstellung „GPS-Safety-Summaries“ auf der Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des Weltchemieverbands ICCA (bis 2020):** Im Jahr 2017 wurden ~160 Summaries bereitgestellt.
- **Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC)² > 0,1% enthalten (bis 2020):** Im Jahr 2017 haben wir den Bewertungsbogen verfeinert.

● Ziel erfüllt

● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2017

● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2018 ff.

Evonik hat sich folgende Product-Stewardship-Ziele bis 2020 gesetzt:

- Risikoabschätzung für >99 Prozent der Substanzen, die in >1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden.
- Bereitstellung „GPS-Safety-Summaries“ auf Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des ICCA.
- Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC)² > 0,1% enthalten, wie beispielsweise CMR³ 1A/1B, PBT⁴ (CMS^{PLUS}).

¹ Quantitative Struktur-Aktivitätsanalyse (QSAR).

² hChC = hazardous Chemicals of high Concern.

³ CMR = kanzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch.

⁴ PBT = persistent, bioakkumulierend, toxisch.

GESELLSCHAFT



„Das Know-how und das Engagement, das die Mitarbeiter oftmals von sich aus einbringen möchten, muss auch vom Unternehmen erkannt und unterstützt werden.“

Andreas Wörster und Masauso Phiri,
Gründer der Hilfsorganisation Utho Ngathi

SPENDEN- UND SPONSORINGPROJEKTE

zugunsten der Allgemeinheit

G30

Der Evonik-Konzern stellte 2017 insgesamt 10,9 Millionen € für Spenden- und Sponsoringprojekte bereit. Aus diesen Mitteln wurden Projekte und Maßnahmen mit den Schwerpunkten Bildung & Wissenschaft, Soziales, Kultur, Sport und Sonstiges gefördert.

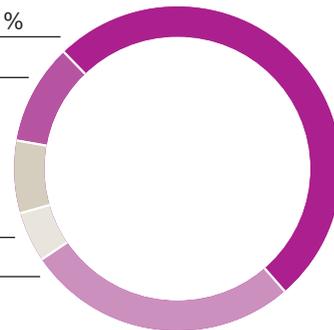
Bildung & Wissenschaft 51 %

Soziales 10 %

Sport 7 %^a

Sonstiges 5 %^b

Kultur 27 %



^a Ohne Sponsoring des Fußballvereins Borussia Dortmund.

^b Inklusive Parteispenden von 200.000 €. Davon erhielt die CDU/CSU insgesamt 80.000 €, die SPD insgesamt 80.000 €, Bündnis 90/Die Grünen insgesamt 20.000 € sowie die FDP insgesamt 20.000 €.



Hilfe für Kinder und Jugendliche

Mit einer Spende in Höhe von 160.000 € hat die Evonik Stiftung die Arbeit des Deutschen Kinderschutzbundes an 16 Standorten unterstützt.



Evonik auf dem russischen Wissenschaftsfestival

Mit Experimenten und Mitmach-Aktionen begeistert Evonik Kinder weltweit für Naturwissenschaften.

Seite Thema | GRI-Indikatoren

74 Spenden- und Sponsoringprojekte | 203-1, 415-1

75 Evonik Stiftung

77 Evonik-Konzern

Unser Anspruch

Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Werteverständnisses von Evonik. Auch damit wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Spenden- und Sponsoringaktivitäten.¹

Für wichtige gesellschaftliche Impulse an unseren Standorten und in unserem Umfeld sorgen außerdem weltweit die gelebte Verantwortung und das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Wie wir unser gesellschaftliches Engagement leben

Unser Sponsoring ist ausgerichtet an den vier Kernkompetenzen des **Evonik-Konzerns** – Kreativität, Spezialistentum, Selbsterneuerung und Verlässlichkeit. Als Sponsor beteiligen wir uns in der Regel nur an Initiativen und Projekten, die zu diesem Markenkern passen. Wir wollen außerdem weltweit zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten beitragen: Im Rahmen verbindlicher strategischer Leitplanken unterstützen unsere operativen Einheiten Projekte, die auf ihre jeweiligen Regionen und Standorte zugeschnitten sind. Ein bedeutendes Element in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind die Aktivitäten der **Evonik Stiftung**. Auf der Grundlage des Stiftungsleitbilds folgt ihr Engagement vier übergeordneten Leitthemen: Junge Menschen, Naturwissenschaften, Deutschland sowie Integration. In Form von Stipendien und Spenden fördert die Evonik Stiftung ausschließlich Projekte und Organisationen, die in Deutschland beheimatet sind. Darüber hinaus setzt die Evonik Stiftung auch eigene Projekte um.

Insgesamt konzentrieren sich die gesellschaftlichen Engagements von Evonik auf die folgenden Bereiche:

- **Bildung & Wissenschaft**

Bildung & Wissenschaft sind Voraussetzungen für gesamtgesellschaftlichen Fortschritt und Wohlstand. Daher fördern Evonik und die Evonik Stiftung Bildung auf allen Ebenen – von der frühkindlichen Bildung über die Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung (einschließlich

Promotion) bis zur Fach- und Berufsausbildung. Außerdem beteiligen wir uns seit vielen Jahren an Programmen, die Jugendlichen die Chance geben, fit für den Berufseinstieg zu werden.

- **Soziales**

Intakte Gemeinwesen und enger Zusammenhalt machen Gesellschaften zukunftsfähig und lebenswert. Es ist deshalb unser Ziel, insbesondere Menschen in schwierigen Lebensumständen zu stärken. Dazu wenden wir der Evonik Stiftung Mittel zu, die sie in die Lage versetzen, entsprechende Projekte und Initiativen anzustoßen oder zu fördern. Darüber hinaus leistet der Evonik-Konzern humanitäre Hilfe nach Naturkatastrophen.

- **Kultur**

Aus unserer Kernkompetenz „Kreativität“ hat sich unser Engagement im Kunst- und Kulturbereich entwickelt. Wir sind davon überzeugt, dass die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur zu einer Weiterentwicklung der Gesellschaft beiträgt sowie Vielfalt und ein offenes, tolerantes Miteinander fördert – Werte, die wir tagtäglich in unserem Unternehmen leben.

- **Sport**

Sport ist ein verbindendes Erlebnis jenseits kultureller, sozialer und sprachlicher Unterschiede. Er fördert Toleranz und Respekt und leistet damit einen Beitrag zum friedlichen Miteinander. Evonik unterstützt deshalb Aktivitäten sowohl im Breiten- als auch im Hochleistungssport.

Evonik Stiftung

Die Wurzeln der Evonik Stiftung liegen in der naturwissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Seit der Erweiterung des Stiftungszwecks im Herbst 2015 unterstützt die Evonik Stiftung neben gemeinnützigen Zwecken auch kirchliche und mildtätige Zwecke. Ein Schwerpunkt des Engagements der Evonik Stiftung ist die Vergabe von Stipendien in drei unterschiedlichen Programmen:

- Das **Stipendium der Evonik Stiftung** fördert ausschließlich naturwissenschaftliche Abschlussarbeiten, vorrangig Promotionen. Ziel ist es, besonders begabte und engagierte Nachwuchswissenschaftler zu unterstützen. Die Stipendien

werden im Rahmen eines jährlich festgelegten Förderschwerpunkts vergeben. Im Jahr 2017 wurden über die Evonik Stiftung 18 Stipendiaten an 15 Universitäten in Deutschland und in Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten gefördert.

- Mit rund 180 Stipendiaten an 15 Hochschulen gehört die Evonik Stiftung bundesweit zu den größten Förderern des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgesetzten **Deutschlandstipendiums**. Unterstützt werden Studenten, die sich durch gute Studienleistungen, aber auch durch ihr gesellschaftliches Engagement auszeichnen.

¹ Weitere Informationen zu Spenden und Sponsoring finden Sie in diesem Bericht im Kapitel „Governance und Compliance“.

Denkanstoß Andreas Wörster und Masauso Phiri



Andreas Wörster und Masauso Phiri sind die Gründer von Utho Ngathi. Die Hilfsorganisation ist in Südafrika, Sambia und Deutschland als gemeinnütziger Verein registriert. Sie engagieren sich in den ländlichen Gebieten des südlichen Afrika für Menschen mit Behinderung in „Hilfe-zur-Selbsthilfe“-Projekten.

Wie ist die Situation von Menschen mit Behinderung im südlichen Afrika?

Sie werden gesellschaftlich völlig ausgegrenzt. Viele leben in unwürdigen Verhältnissen, ihre Gesundheitsversorgung ist schlecht. Insbesondere auf dem Land glauben einige Menschen, dass eine Behinderung eine Bestrafung der Ahnen ist. So gibt es Betroffene, die durch ihre Behinderung

jahrelang nicht das Haus verlassen haben. Wir wollen sie aus dieser Isolation herausholen.

Wie kann man ihre Integration in die Gesellschaft fördern?

Wichtig ist es, ihnen eine Aufgabe zu geben. Ein Beispiel ist die Hühnerzucht. Dafür haben wir auf dem Land einige Hühnerhäuser errichtet, in denen Menschen mit Behinderung die Hühner versorgen oder die Eierproduktion managen. Durch ihre Arbeit tragen sie zur Versorgung mit Geflügel und Eiern im Dorf bei und werden von der Gemeinschaft stärker akzeptiert.

Warum sollten sich Unternehmen gesellschaftlich engagieren?

Unternehmen, die mit ihren Produkten auf den lokalen Märkten aktiv sind, sind nah dran an den Menschen, profitieren von diesen Märkten und sollten daher auch Verantwortung übernehmen.

Was können Unternehmen konkret tun?

Sie sollten sich vor Ort ein Bild machen und überlegen, wie sie sich am besten einbringen können – mit finanziellen Mitteln alleine ist es nicht getan. **Das Know-how und das Engagement, das die Mitarbeiter oftmals von sich aus einbringen möchten, muss auch vom Unternehmen erkannt und unterstützt werden.** Das Wichtigste ist jedoch ein kontinuierliches und verlässliches Engagement. Nur so können Hilfsprojekte nachhaltig etwas bewirken.

- In Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum (RUB) vergibt die Evonik Stiftung zudem **Stipendien speziell an Geflüchtete**. Das Programm richtet sich an junge Menschen, die in den Bereichen Ingenieur-, Natur- oder Wirtschaftswissenschaften eine im Heimatland bereits begonnene akademische Ausbildung an der RUB fortsetzen oder erstmals ein Studium aufnehmen wollen. Die Stipendiaten haben damit die Möglichkeit, ihren Bachelor- oder Masterabschluss zu machen. Die ersten sieben Stipendien wurden 2016 vergeben, weitere sieben folgten 2017.

Jungen Menschen Chancen zu geben, lautet auch das Motto einer weiteren Förderung: Bereits zum dritten Mal beteiligte sich die Evonik Stiftung im Durchgang 2017/2018 an dem von den Sozialpartnern der chemischen Industrie ins Leben gerufenen Programm „Start in den Beruf“ mit dem Ziel,

Jugendliche für eine Ausbildung zu qualifizieren. 90 Plätze stehen für die Berufsvorbereitung in der Evonik-Ausbildung zur Verfügung, von denen die Evonik Stiftung je 20 Plätze für junge Flüchtlinge und für andere in Deutschland lebende Jugendliche anbietet.

Das Bildungsengagement der Evonik Stiftung für junge Menschen geht über Deutschland hinaus. Gemeinsam mit der Westerwelle Foundation entsteht in der ruandischen Hauptstadt Kigali zurzeit ein Gründerzentrum als zentrale Anlaufstelle für Existenzgründer und Start-ups. Zusätzlich sollen in dem Haus jährlich 20 Plätze für Absolventen einer beruflichen Qualifizierung bereitgestellt werden. Gemeinsames Ziel der Westerwelle Foundation und der Evonik Stiftung ist es, junge Menschen zu unterstützen, ihr kreatives Potenzial zu nutzen, um wirtschaftlich auf eigenen Füßen stehen zu können.

Dass sowohl die Naturwissenschaften als auch die Bildung und Entwicklung junger Menschen Leitthemen der Evonik Stiftung sind, zeigt sich auch in weiteren Projekten, in denen sie primär fördernd tätig ist. Seit dem Jahr 2016 unterstützt die Evonik Stiftung das Projekt „KEMIE – Kinder erleben mit ihren Eltern Chemie“ der RUB. Kinder der dritten bis sechsten Schulklasse werden damit frühzeitig an Naturwissenschaften herangeführt. In Begleitung eines Elternteils experimentieren sie einmal im Monat im Schülerlabor der RUB unter professioneller didaktischer Anleitung.

Evonik-Konzern

Bei unserem gesellschaftlichen Engagement konzentrieren wir uns zunehmend auf Projekte und Partner, die zum Markenkern von Evonik passen.

Bildung & Wissenschaft

In zahlreichen Initiativen und Projekten unterstützt Evonik verschiedene Bildungseinrichtungen. Im Rahmen unserer Unternehmensinitiative „Young Spirit“ besuchen unsere Mitarbeiter Kindergärten und Grundschulen, um die Kinder durch Mitmach-Experimente für naturwissenschaftliche Phänomene zu begeistern. Aufgrund des Erfolgs in Deutschland haben wir die Initiative auch auf viele andere Regionen, in denen wir tätig sind, übertragen.

Die „Evonik-Kinderuni“ richtet sich ebenfalls an kleine „Nachwuchsforscher“. In Kooperation mit der „Rheinischen Post“ und erstmals auch mit dem „Hanauer Anzeiger“ wurde im Berichtsjahr zu einem Mitmach-Wettbewerb der Kitas aufgerufen. Mit dem Preisgeld konnten sich die Gewinner-Kitas kleine Forscherbereiche einrichten. Auch in Japan beteiligte sich Evonik an einer zweitägigen „Chemieshow“ für Kinder während der Sommerferien.

Ein weiteres viel beachtetes Bildungsprojekt ist der „Evonik Cyber Classroom“. Weltweit setzen unsere Partnerschulen dieses virtuelle Klassenzimmer ein, um naturwissenschaftliche Zusammenhänge in 3-D-Technologie anschaulich zu vermitteln. Seit 2017 können Anwender bereits bestehende 3-D-Lerninhalte per Internet in gemeinsamen Entwicklungsprozessen optimieren und um neue Lerneinheiten erweitern. Diese Neuentwicklung präsentierte Evonik auf dem Science Centre World Summit in Tokio.

Weltweite Beachtung fanden die Tauchfahrten des Wissenschafts-U-Boots Lula 1000: Die Entdeckung des verschollenen deutschen U-Boots U 581 vor den Azoren lieferte wertvolle Erkenntnisse über die Geschwindigkeit biologischer Entwicklungen in der fast lichtlosen Tiefsee. Evonik hatte die Lula 1000 im Jahr 2013 mit einer optisch hochreinen, extremem Druck standhaltenden Sichtkuppel aus dem Evonik-Produkt PLEXIGLAS® ausgestattet und fördert seither die Expeditionen des U-Boots.

Mit ihrem sozialen Engagement möchte die Evonik Stiftung insbesondere Kindern in Not helfen und Benachteiligungen ausgleichen. Anlässlich des Weihnachtsfestes 2017 erhielt der Deutsche Kinderschutzbund eine Spende, die die Arbeit seiner Ortsverbände an 16 deutschen Evonik-Standorten unterstützt. In unmittelbarer Nachbarschaft der Evonik-Konzernzentrale in Essen fördert die Evonik Stiftung zudem drei soziale Projekte ausgewählter Partner, die ihren alleinigen Fokus auf der Unterstützung bildungsbenachteiligter Kinder haben.

Soziales

Das soziale Engagement von Evonik wirkt in zwei Richtungen: Als verantwortungsvolles Unternehmen sind uns zum einen gute Beziehungen zu unseren Nachbarn wichtig. Evonik setzt sich daher mit vielen Projekten für ein lebenswertes Gemeinwesen an den weltweiten Standorten ein. Zum anderen engagiert sich der Konzern in Projekten mit breiter gesellschaftlicher Relevanz. Dazu zählt insbesondere die Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Rechtspopulismus. Aufgrund der Verstrickung unserer Vorgängergesellschaften in die Verbrechen des Nationalsozialismus trägt Evonik hier eine besondere Verantwortung.

Im Berichtsjahr reiste eine gemeinsame Delegation von Nachwuchsführungskräften von Evonik und unserem Sponsoringpartner Borussia Dortmund, der sich mit rechtsextremistischen Gruppierungen innerhalb der Fanszene auseinandersetzen muss, nach Auschwitz. Die rund 40 Teilnehmer erarbeiteten anschließend ein Maßnahmenpaket, das im Dezember 2017 vom Evonik-Vorstand verabschiedet wurde. Im Vorgriff darauf beschäftigte sich ein „Azubi-Tag“ mit 120 Auszubildenden aus Hanau und Darmstadt mit der Vorgeschichte von Evonik im Nationalsozialismus sowie mit der Gegenwart antisemitischer und antimuslimischer Vorurteile.

Engagement an unseren Standorten

Bei unserem nachbarschaftlichen Engagement sind wir breit aufgestellt. In Barra do Riacho (Brasilien) engagieren wir uns bereits seit vielen Jahren für die Anwohner des Standorts. Das Programm „Saber Viver“ („Zu leben wissen“) zielt darauf ab, die Entwicklung von benachteiligten Kindern und Jugendlichen durch pädagogische und soziokulturelle Angebote sowie zusätzlichen Schulunterricht zu fördern.

Am deutschen Standort Rheinfelden sind wir aktiv im „Lokalen Bündnis für Familie“, das hilfsbedürftige Kinder, Jugendliche und Senioren in der Region unterstützt. In Darmstadt beteiligt sich Evonik am Städtebauförderungsprogramm der Bundesregierung „Soziale Stadt“, um das an unser Werk angrenzende Stadtviertel weiterzuentwickeln.

Zudem nehmen viele unserer Standorte an lokalen Hilfs- und Umweltaktionen teil. Nachdem Wirbelstürme an der Küste Texas und Floridas im Herbst 2017 verheerende Schäden angerichtet hatten, ging Evonik eine Partnerschaft mit dem amerikanischen Roten Kreuz ein und versprach, jeden Dollar, den Evonik-Mitarbeiter für die Katastrophenhilfe spenden, zu verdoppeln. So belief sich die Gesamtsumme der Spenden insgesamt auf über 90.000 US-Dollar.

Am Produktionsstandort im Shanghai Chemical Industry Park (China) bietet die Werksfeuerwehr Schulungen für die freiwilligen Feuerwehren der angrenzenden Gemeinden an. In Japan beteiligten sich zahlreiche Mitarbeiter von Nippon Aerosil, einem Joint Venture von Evonik und Mitsubishi Materials, am „Suzuka River Clean-Up Event“ und halfen dabei, das Flussufer von Müll zu befreien.

Kultur

Mit zahlreichen kulturellen Projekten trägt Evonik zur Förderung von Vielfalt in der Gesellschaft bei. Traditionsreiche Engagements – wie die Unterstützung der Ruhrfestspiele in Recklinghausen, des Museums Küppersmühle in Duisburg, der Villa Schöningen in Potsdam, des Nibelungen-Festivals in Worms sowie des Kammermusik-Festivals „intonations“ in Berlin – wurden 2017 fortgeführt, ebenso die im Vorjahr begonnene Partnerschaft mit dem Dirigenten Thomas Hengelbrock und seinem Balthasar-Neumann-Chor und -Ensemble. Erstmals unterstützte Evonik das Literaturfestival „lit.RUHR“ in Essen.

Sport

Im Sinne guter Nachbarschaft fördert Evonik an vielen Standorten weltweit den Breitensport. Im Rahmen der Feierlichkeiten zum zehnten Geburtstag der Unternehmensmarke „Evonik“ konnten weltweit mehr als 1.000 Mitarbeiterkinder an Trainingseinheiten der Evonik-Fußballschule des BVB teilnehmen.

ANHANG

| | |
|--|----|
| Über diesen Bericht | 80 |
| GRI-Inhaltsindex | 82 |
| Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung | 92 |
| Größte Standorte | 94 |
| Glossar | 95 |
| Verzeichnis der Tabellen und Grafiken | 96 |
| Impressum | 97 |
| Nachhaltigkeitspreise 2017 | 98 |
| Rating und Indizes 2017 | 99 |

Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 von Evonik

Der vorliegende Bericht ist der zehnte umfassende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2017 (1. Januar bis 31. Dezember 2017) – soweit nicht anders angegeben. Zugrunde gelegt wird die Organisationsstruktur von Evonik für das Geschäftsjahr 2017. Wir wollen mit diesem Bericht unseren Kunden, Mitarbeitern und Eigentümern sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und unsere Werte leben. Der Nachhaltigkeitsbericht ergänzt den Finanzbericht 2017 um weitere ökologische und gesellschaftliche Themen. Der nächste Bericht erscheint im Jahr 2019.

Vorgehensweise

102-49 Dieser Nachhaltigkeitsbericht entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde erstmals entsprechend den GRI-Standards in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ verfasst. Darüber hinaus orientiert er sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und stellt die diesbezügliche Fortschrittsmitteilung von Evonik dar.

102-48 „Zuhören lohnt sich“ lautet der Titel des Berichts. Damit würdigen wir die große Bedeutung, die wir dem Dialog mit unseren Stakeholdern beimessen. Entsprechende Denkanstöße unserer Stakeholder ziehen sich als roter Faden durch sämtliche Kapitel.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde 2017 überprüft und validiert. Vorgehen und Ergebnis sind im Kapitel „Strategie und Wachstum“ dargestellt. Zusätzlich haben wir unsere Ansätze zum Stakeholdermanagement und zur Wesentlichkeitsanalyse verbindlich dokumentiert.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist in puncto Umfang und Tiefe der Inhalte konsequent an der Wesentlichkeit ausgerichtet. So folgt die Berichtsstruktur konsistent den sechs Nachhaltigkeitshandlungsfeldern, die sich aus der Analyse ergeben haben und an denen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ausrichten: „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Mitarbeiter“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“ und „Sicherheit“. Wesentliche Berichtsinhalte – beispielsweise zu „Governance und Compliance“ – wurden erweitert, andere Passagen wie das Kapitel „Gesellschaft“ und das Glossar gestrafft. Vollständig entfallen ist der Imageteil zu Beginn des Berichts.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Zuständiges Vorstandsmitglied ist der Personalvorstand, der auch alle klimarelevanten Aspekte verantwortet. Dieser hat den vorliegenden Bericht inhaltlich freigegeben und bestätigt, dass darin alle für Evonik und seine Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen adressiert sind.

Im Jahr 2017 lag unser Fokus auf Verfahren und Kennzahlen, mit denen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns bewertbar machen. Dies veranschaulichen die Grafik „Ressourcen und Wertbeiträge“ sowie die weiterentwickelte Grafik „Handlungsfelder und

Einfluss entlang der Wertschöpfungskette“ – beide im Kapitel „Strategie und Wachstum“ – sowie die überarbeitete Grafik „Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette“ im Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“.

Wir beziehen nichtfinanzielle Risiken seit dem Geschäftsjahr 2017 noch stärker in die klassische Risikoberichterstattung ein. Nachhaltigkeitschancen und -risiken werden nun systematisch über unser Risikomanagementsystem erfasst, überwacht und berichtet. Damit treiben wir eine weitere Verzahnung von Nachhaltigkeitsinformationen mit unserem internen Kontrollsystem voran und tragen den veränderten Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes Rechnung. Dem entsprechend werden Nachhaltigkeitschancen und -risiken im Risiko- und Chancenbericht des Lageberichts von Evonik ausführlicher als bisher dargestellt. Im Kapitel „Governance und Compliance“ des Nachhaltigkeitsberichts wurden diese gestrafft.

Unsere Managementansätze haben wir weiter konkretisiert und in dem neuen Abschnitt „Unser Anspruch“ zu Beginn jeden Kapitels dessen Relevanz dargestellt. Darüber hinaus wurden Zielerreichung und neue Ziele enger an den Managementansätzen ausgerichtet.

Schnelle Auffindbarkeit und Einordnung der wichtigsten Daten sind uns wichtig. Vor diesem Hintergrund haben wir die Übersichten zu den Nachhaltigkeitskennzahlen sowie zur Zielerreichung und zu künftigen Zielen nun lesefreundlich vorne im Bericht 2017 auf einen Blick platziert. Informationsgehalt und Transparenz wurden durch zusätzliche Grafiken erhöht. Beispiele sind die neuen Grafiken zur Lieferantenzertifizierung und -bewertung sowie zur Methodik der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte.

Erstmals erscheint dieser Bericht ausschließlich in elektronischer Form und steht auf der neuen Evonik-Internetseite „Verantwortung“ zur Verfügung. Auf gedruckte Exemplare haben wir bewusst verzichtet.

Datenerfassung, Berichtsumfang und -grenzen

In unsere Datenerfassung werden die relevanten Gesellschaften weltweit einbezogen, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 zum Konsolidierungskreis¹ des Konzernabschlusses der Evonik Industries AG gehörten. Dieser wird nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. In den Evonik-Konzern werden neben der Evonik Industries AG alle wesentlichen in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die die Evonik Industries AG unmittelbar oder mittelbar beherrscht. Beteiligungen mit gemeinschaftlichen Tätigkeiten werden anteilig einbezogen. Wesentliche assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen bilanzieren wir nach der Equity-Methode, sofern ein maßgeblicher Einfluss ausgeübt werden kann. Erst- bzw. Entkonsolidierungen erfolgen grundsätzlich zum Zeitpunkt des Erwerbs oder bei Verlust des beherrschenden Einflusses.

102-45

102-46

102-48

102-49

¹ Die Zusammenstellung aller in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften und des gesamten Anteilsbesitzes gemäß § 313 Abs. 2 HGB erfolgt in der Anteilsbesitzliste. www.evonik.de/anteilsbesitzliste

Im Geschäftsjahr 2017 waren insgesamt 48 inländische und 120 ausländische Gesellschaften in den Evonik-Konzern einbezogen. Die Berichterstattung konzentriert sich auf die fortgeführten Aktivitäten. Für die Erhebung relevanter Daten zu Personal- und Sozialkennzahlen wird weitestgehend das globale SAP-HR-Informationssystem genutzt. Für darüber hinausgehende Informationen verwenden wir die Applikation HR Information Collector (Notes Management der SAP). Unsere Berichtsschwerpunkte und damit auch die Berichtsgrenzen ergeben sich vornehmlich aus den in der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Nachhaltigkeitsthemen.

Die ökologischen Kennzahlen umfassen Emissions- und Verbrauchsmengen von insgesamt rund 100 Produktionsstätten in 28 Ländern, womit die Produktionsmenge vollständig abgedeckt ist. Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit wurden weitere kleinere Standorte (insbesondere Verwaltungen) erfasst, sodass hier Daten von insgesamt 215 Standorten in 56 Ländern berücksichtigt werden. Die Datenerhebung erfolgte vollständig mit einer speziell für diesen Zweck entwickelten Sustainability-Reporting-Software (SuRe-Software 2.0). Die Segmentierung der Berichterstattung geschah nach Konzern- und Segmentinteressen mit dem Ziel, das Produktionsgeschehen detailliert wiederzugeben. Dazu wurde die Datenerfassung teilweise bis auf Anlagenniveau heruntergebrochen.

Alle Reporting-Einheiten sind eindeutig ihrer Organisations- und Geschäftseinheit zugeordnet und mit ihren geografischen Daten codiert. Somit können Management- und Legalkonsolidierungen sowie detaillierte regionale Auswertungen durchgeführt werden. Die ökologischen Kennzahlen schreiben wir unabhängig von Unternehmensveränderungen jährlich fort. Es erfolgt keine Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund von Portfolioänderungen. Die Kennzahlen konsolidierter verbundener Unternehmen werden unabhängig vom genauen Beteiligungsanteil voll berücksichtigt.

Die im Bericht erfassten Kennzahlen sind kaufmännisch gerundet. In Einzelfällen können diese Rundungen dazu führen, dass sich Einzelwerte nicht exakt zum in der Summe genannten Wert aufaddieren lassen und sich Prozentangaben nicht exakt aus den abgebildeten Werten ergeben.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Um seine Aktualität sicherzustellen, haben wir alle relevanten Informationen berücksichtigt, die uns bis zum Redaktionsschluss am 28. Februar 2018 bekannt wurden.

ESH-relevante wesentliche Akquisitionen 2017

- 102-48 Am 3. Januar 2017 übernahm Evonik das Spezialadditivgeschäft (Performance Materials Division) von Air Products and Chemicals, Inc. (Air Products), Allentown (Pennsylvania, USA). Diese Akquisition erfolgte sowohl im Rahmen von Asset Deals als auch durch den Erwerb von jeweils 100 Prozent der Anteile an sechs Gesellschaften und 50 Prozent der Anteile
- 102-49

an einer Gesellschaft (Share Deals). Das Spezialadditivgeschäft mit rund 1.100 Mitarbeitern an elf Produktions- und Entwicklungsstandorten wurde in die Segmente Nutrition & Care und Resource Efficiency eingegliedert. Der Erwerb hatte auch Auswirkungen auf die Stoffströme sowie die Emissions- und Verbrauchsmengen. Mit der Übernahme hat Evonik vor allem seine Stellung im nordamerikanischen Markt ausgebaut und kann seine zunehmend global agierenden Kunden weltweit noch besser bedienen.

Die in diesem Bericht veröffentlichten Kennzahlen für den Konzern enthalten außerdem das am 1. September 2017 übernommene Silica-Geschäft der J.M. Huber Corporation (Huber), Atlanta (Georgia, USA). Diese Akquisition erfolgte sowohl im Rahmen von Asset Deals als auch durch den Erwerb von jeweils 100 Prozent der Anteile an vier Gesellschaften (Share Deals). Das Silica-Geschäft mit rund 700 Mitarbeitern an sechs Standorten wurde in das Segment Resource Efficiency eingegliedert. In die Umweltkennzahlen werden wir Huber aufgrund der höheren Komplexität dieser Kennzahlen erst ab 1. Januar 2018 einbeziehen. Der Erwerb ergänzt die Produktpalette des bestehenden Silica-Geschäfts sehr gut: Während sich Evonik bisher überwiegend auf industrielle Anwendungen etwa in der Reifen- und Coatingsindustrie fokussiert, ist Huber mit seinen Dental-Aktivitäten stärker auf den Konsumgütersektor ausgerichtet.

Berichtigungen

Unsere ESH-Kennzahlen unterliegen einer Vielzahl von permanenten internen und externen Audits. Ferner müssen zahlreiche unserer Daten nationalen Behörden gemeldet werden, deren Abgabe- und Freigabefristen größtenteils später als die internen Vorgaben von Evonik für den ESH-Abschluss liegen. Da wir aus Effizienzgründen bestrebt sind, mit nur einem Datenbestand für die interne und die externe Berichterstattung zu arbeiten, und grundsätzlich interne und externe Auditsergebnisse hinsichtlich eventueller Berichtigungen von ESH-Kennzahlen berücksichtigen, unterliegen unsere Datenbanken zwangsläufig einer gewissen „Dynamisierung“. Für den Fall, dass sich infolge notwendiger Berichtigungen Abweichungen größer als 3 Prozent von publizierten Daten aus Vorperioden ergeben, werden diese korrigiert und entsprechend gekennzeichnet. Sollte die englische Version des Berichts von der deutschen abweichen, gelten die Aussagen und Formulierungen der deutschen Originalfassung.

Externe Prüfung

Die Kapitel „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Mitarbeiter“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“ und „Sicherheit“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen (gekennzeichnet mit ✓). Die Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung finden Sie auf den Seiten 92 bis 93.

GRI-Inhaltsindex der Global Reporting Initiative (GRI) mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Der folgende GRI Content Index wurde an den für Evonik wesentlichen Themen und damit an der Kapitelstruktur ausgerichtet. Damit wollen wir eine bessere Lesbarkeit und schnellere Auffindbarkeit von Themen gewährleisten. In der Beschreibung der Managementansätze haben wir uns ebenfalls noch stärker auf die für uns relevanten Themen fokussiert. Die Abfolge der GRI-Indikatoren ist daher nicht grundsätzlich aufsteigend, sondern für unsere Handlungsfelder Strategie und Wachstum, Governance und Compliance (mit einem zusätzlichen Managementansatz für Menschenrechte), Mitarbeiter, Wertschöpfungskette und Produkte,

Umwelt und Sicherheit dargestellt. Bei dem Thema „Lokale Gemeinschaften“ werden eine Reihe an Querschnittsthemen gebündelt, sodass dort ein übergeordneter Managementansatz notwendig ist.

Im Berichtsjahr 2017 wenden wir erstmals die Standards aus dem Jahr 2016 der Global Reporting Initiative an. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards Option „Kern“ erstellt. Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 lag der GRI zur Durchführung des GRI Materiality Disclosure Services vor. GRI hat die korrekte Positionierung der „materiality disclosures“ nach den GRI-Standards (102-40 bis 102-49) bestätigt.



GRI-Inhaltsindex und UN Global Compact^a

T34

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

Allgemeine Standards

Organisationsprofil

| Prinzip | GRI-Standard | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen | |
|---------|--------------|--|--|--------------|--|
| | GRI 102-1 | Name des Unternehmens | Impressum | 97 | |
| 7 | GRI 102-2 | Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen | Geschäftsmodell; Produktverantwortung | 7, 71 | |
| | GRI 102-3 | Hauptsitz des Unternehmens | Impressum | 97 | |
| | GRI 102-4 | Länder mit Geschäftsschwerpunkt | Über diesen Bericht; Größte Standorte; (Entwicklung in den Regionen) | 80, 94, (26) | |
| | GRI 102-5 | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | Aktionärsstruktur; Impressum | 4, 97 | |
| | GRI 102-6 | Bediente Märkte | (Breit gefächerte Endmärkte) | (12) | |
| | GRI 102-7 | Größe des Unternehmens | Der Konzern auf einen Blick; (Kennzahlen Evonik-Konzern) | 5, (U2) | |

^a Im Zuge der Umstellung auf die GRI Standards sind noch nicht alle Auslassungen in vollem Umfang dargestellt.

| UNGC-Prinzip | GRI-Standard | | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|-----------------------------|--------------|--|--|------------------|--------------|
| 6 | GRI 102-8 | Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte | Mitarbeiter | 30 | |
| | GRI 102-9 | Lieferkette | „Upstream“: Lieferkette | 40 | |
| | GRI 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | Über diesen Bericht; „Upstream“: Lieferkette | 80, 40 | |
| | GRI 102-11 | Vorsorgeprinzip oder -ansatz | Selbstverpflichtungen und Engagements; House of Compliance | 20, 24 | |
| | GRI 102-12 | Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen | Selbstverpflichtungen und Engagements; Deutscher Corporate Governance Kodex | 20, 21 | |
| | GRI 102-13 | Mitgliedschaften in Verbänden | Selbstverpflichtungen und Engagements; Produktverantwortung | 20, 71 | |
| Strategie | | | | | |
| | GRI 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | Vorwort | 2 | |
| | GRI 102-15 | Wichtigste Auswirkungen, Chancen und Risiken | G04; G16; Chancen und Risiken; (Risiko- und Chancenbericht) | 10, 39, 28, (46) | |
| Ethik und Integrität | | | | | |
| 10 | GRI 102-16 | Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodizes | Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance | 20, 24 | |
| | GRI 102-17 | Verfahren für Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten | Schulungen im Jahr 2017; Interne Untersuchungen im Jahr 2017; Whistleblower-System | 27, 28, 26 | |
| Führung | | | | | |
| | GRI 102-18 | Führungsstruktur | Corporate Governance; Organisation und Management | 21, 9 | |
| | GRI 102-19 | Übertragung von Verantwortung | Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik G03 | 9 | |
| | GRI 102-20 | Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Vorstandsebene | Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik G03 | 9 | |
| | GRI 102-21 | Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | Unser Engagement mit Stakeholdern | 12 | |
| | GRI 102-22 | Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien | Zusammensetzung Aufsichtsrat; (Bericht des AR) | 22, (59) | |
| | GRI 102-23 | Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans | Corporate Governance; (Bericht des AR) | 21, (59) | |
| | GRI 102-24 | Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan | Corporate Governance; (Bericht des AR) | 21, (59) | |
| | GRI 102-25 | Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten | Corporate Governance; Spenden und Sponsoring; (Bericht des AR) | 21, 28, (59) | |
| | GRI 102-26 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien | Nichtfinanzieller Bericht ^a ; (Bericht des AR) | (59) | |
| | GRI 102-27 | Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans | Nichtfinanzieller Bericht ^a ; (Kompetenzprofil/Diversitätskonzept) | (71, 73) | |
| | GRI 102-28 | Beurteilung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | (Bericht des AR/Vergütungsbericht) | (59, 79) | |
| | GRI 102-29 | Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen | Unser Anspruch; G06; (Ausschüsse des AR; Corporate-Governance-Bericht) | 8, 13, (61, 66) | |
| | GRI 102-30 | Effektivität des Risikomanagementprozesses | Chancen und Risiken; (Chancen- und Risikobericht; Corporate-Governance-Bericht) | 28, (46, 66) | |

^a evonik.de/nichtfinanzieller-bericht

| UNGC-Prinzip | | GRI-Standard | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|---|------------|--|---|------------------------|--|
| | GRI 102-31 | Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | Chancen und Risiken; (Chancen- und Risikobericht; Corporate-Governance-Bericht) | 28, (46, 66) | |
| | GRI 102-32 | Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | Vorwort; Organisation und Management | 2, 9 | |
| | GRI 102-33 | Kommunikation kritischer Bedenken | Whistleblower-System; Unser Engagement mit Stakeholdern | 26, 12 | |
| | GRI 102-34 | Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken | Interne Untersuchungen im Jahr 2017 | 28 | |
| | GRI 102-35 | Vergütungspolitik | Leistung und Vergütung; (Vergütungsbericht; Erfolgsabhängige Komponenten) | 33, (79, 80) | |
| | GRI 102-36 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | Leistung und Vergütung; (Vergütungsbericht; Erfolgsabhängige Komponenten) | 33, (79, 80) | |
| | GRI 102-37 | Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung | (Corporate-Governance-Bericht) | (66) | |
| | GRI 102-38 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | | Gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex beauftragt der Aufsichtsrat ein Vergütungsgutachten (Vertikalvergleich), das das Verhältnis von Vorstandsvergütung zur oberen Führungsebene sowie der Evonik-Belegschaft überprüft. Die Ergebnisse sind vertraulich und werden nicht veröffentlicht. |
| | GRI 102-39 | Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung | | | Siehe Kommentar 102-38. |
| Einbeziehung von Stakeholdern | | | | | |
| | GRI 102-40 | Liste der Stakeholdergruppen | G05 Stakeholdergruppen von Evonik | 12, 14, 15 | |
| 3 | GRI 102-41 | Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen | Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Leistung und Vergütung | 15, 34 | |
| | GRI 102-42 | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | Systematisierung Stakeholdergruppen G05 | 12, 14, 15 | |
| | GRI 102-43 | Ansatz für Dialoge mit Stakeholdern und Häufigkeit | Unser Engagement mit Stakeholdern | 12, 13, 14, 15, 32, 65 | |
| | GRI 102-44 | Wichtigste Themen und Anliegen | Unser Engagement mit Stakeholdern; Wesentlichkeitsanalyse | 12, 13, 16, 47 | |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | | | | | |
| | GRI 102-45 | Liste der konsolidierten Unternehmen | Konsolidierungskreis und Anteilsbesitzliste ^a | 80 | |
| | GRI 102-46 | Vorgehen bei der Festlegung der Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen | Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht | 15, 16, 17, 80 | |
| | GRI 102-47 | Wesentliche Themen | Wesentlichkeitsanalyse G07 und G08 | 14, 16, 17 | |
| | GRI 102-48 | Neuformulierung von Informationen | Unser Engagement mit Stakeholdern; Über diesen Bericht | 12, 15, 16, 80, 81 | |
| | GRI 102-49 | Änderungen in der Berichterstattung | Wesentlichkeitsanalyse G07; Über diesen Bericht | 15, 16, 80, 81 | |
| | GRI 102-50 | Berichtszeitraum | Über diesen Bericht | 80 | |
| | GRI 102-51 | Datum des zuletzt veröffentlichten Berichts | Über diesen Bericht | 80 | |

^a www.evonik.de/anteilsbesitzliste

| UNGC-Prinzip | GRI-Standard | | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|---|--------------|---|--|-------------------|--|
| | GRI 102-52 | Berichtszyklus | Über diesen Bericht | 80 | |
| | GRI 102-53 | Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht | Impressum | 97 | |
| | GRI 102-54 | Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI-Standards | Über diesen Bericht | 80 | |
| | GRI 102-55 | GRI-Inhaltsindex | GRI Content Index | 83 | |
| | GRI 102-56 | Externe Prüfung | Über diesen Bericht; Prüfbescheinigung der PwC | 80, 92 | |
| Themenspezifische Standards | | | | | |
| Strategie und Wachstum | | | Grenzen der Berichterstattung innerhalb und außerhalb von Evonik | | |
| 7, 8, 9 | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert; G07, Geschäftsmodell; Geschäftsjahr 2017; Whistleblower-System | 15, 16, 7, 8, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| Wirtschaftliche Leistung | | | | | |
| | ■ GRI 201-1 | Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert | Wertschöpfung | 8 | |
| 7 | ■ GRI 201-2 | Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen | Chancen und Risiken; (Risiko- und Chancenbericht) | 28, (46) | |
| | ■ GRI 201-3 | Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen | (Betriebliche Altersversorgung) | (82) | |
| | ■ GRI 201-4 | Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung | Forschung & Entwicklung | 44 | |
| Marktpräsenz | | | | | |
| 6 | ■ GRI 202-1 | Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn | Leistung und Vergütung | 33 | Evonik setzt auf markt-konforme und leistungsgerechte Entgelte auf der Grundlage weltweit einheitlicher Bewertungskriterien. Evonik zahlt weltweit mindestens den lokalen Mindestlohn, geschlechterunabhängig. |
| | ■ GRI 202-2 | Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte | Weitere Zahlen und Fakten | 37 | Tabelle schlüsselt nicht nach Führungskräften auf und gibt nicht an, ob lokal rekrutiert wurde. |
| Indirekte ökonomische Auswirkungen | | | | | |
| | ■ GRI 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen | G04; G16; Spenden- und Sponsoringprojekte | 10, 39, 74 | |
| | ■ GRI 203-2 | Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen | G04; G08; G16; (Entwicklung in den Regionen) | 10, 17, 39, (26) | |

| UNGC-Prinzip | | GRI-Standard | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|--|-------------|---|---|--------------------------|--|
| Governance und Compliance | | | Grenzen der Berichterstattung innerhalb und außerhalb von Evonik | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2017; Whistleblower-System | 20, 24, 28, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| Korruptionsbekämpfung | | | | | |
| 10 | ■ GRI 205-1 | Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | Risikoanalyse; (Risiko- und Chancenbericht) | 25, (46) | Durch unsere Compliance-Systeme prüfen wir sämtliche Standorte auf Korruptionsrisiken und schulen risikobasiert alle relevanten Mitarbeiter in regelmäßigem Turnus. Hierzu veröffentlichen wir zu diesem Zeitpunkt keine absoluten und prozentualen Angaben. |
| | ■ GRI 205-2 | Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung | Compliance-Schulungen T06 | 27 | |
| | ■ GRI 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | Interne Untersuchungen im Jahr 2017 | 28 | Wir berichten nicht explizit interne Untersuchungen, die sich ausschließlich auf Korruptionsbekämpfung beziehen, sondern auf alle relevanten Themen des House of Compliance beziehen. |
| Wettbewerbswidriges Verhalten | | | | | |
| | ■ GRI 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung | Interne Untersuchungen im Jahr 2017 | 28 | Siehe Kommentar 205-3. |
| Menschenrechte und Partizipation | | | | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert; G03; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Unser Anspruch; Menschenrechte; Interne Untersuchungen im Jahr 2017; „Upstream“: Lieferkette; Whistleblower-System | 15, 9, 8, 21, 28, 40, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| Gleichbehandlung | | | | | |
| 6 | ■ GRI 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | Menschenrechte | 21 | |
| Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen | | | | | |
| 3 | ■ GRI 407-1 | Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette; Menschenrechte; Whistleblower-System | 15, 40, 21, 26 | |

| UNGC-Prinzip | GRI-Standard | | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|--|--------------|---|---|------------------------|---|
| Kinderarbeit | | | | | |
| 5 | ■ GRI 408-1 | Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | Menschenrechte; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner | 21, 27 | Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit als Teil des Themas Menschenrechte wurden neu als Thema in unsere Wesentlichkeitsanalyse dieses Jahr aufgenommen. In den kommenden Jahren planen wir, einen Managementansatz für das Thema zu entwickeln. |
| Zwangs- oder Pflichtarbeit | | | | | |
| 4 | ■ GRI 409-1 | Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | Menschenrechte; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner | 21, 27 | |
| Sicherheitspraktiken | | | | | |
| 1 | ■ GRI 410-1 | Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde | Menschenrechte; Compliance-Schulungen; „Upstream“: Lieferkette | 21, 27, 40 | Sämtliche Mitarbeiter von Evonik werden zum Verhaltenskodex geschult. Sicherheitspersonal wird nicht separat erfasst. |
| Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte | | | | | |
| 1 | ■ GRI 412-1 | Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde | Menschenrechte; Compliance-Schulungen; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner | 21, 27 | |
| | ■ GRI 412-2 | Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren | Menschenrechte; Compliance-Schulungen; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner | 21, 27 | Sämtliche Mitarbeiter von Evonik werden zum Verhaltenskodex geschult. Dieser enthält einen Abschnitt zu Menschenrechten. |
| Politische Einflussnahme | | | | | |
| | ■ GRI 415-1 | Parteispenden | Spenden und Sponsoring | 28 | |
| Schutz der Kundendaten | | | | | |
| | ■ GRI 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | House of Compliance; (Chancen und Risiken „Recht/Compliance“) | 24, (53) | Keine spezifische Aufschlüsselung. |
| Sozioökonomische Compliance | | | | | |
| | ■ GRI 419-1 | Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich | House of Compliance; (Chancen und Risiken „Recht/Compliance“) | 24, (53) | Keine spezifische Aufschlüsselung. |
| Mitarbeiter | | | | | |
| Grenzen der Berichterstattung innerhalb von Evonik | | | | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert; Unser Anspruch; HR-Organization und -Management; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Aus- und Weiterbildung; Corporate Governance; Vielfalt; Menschenrechte; Whistleblower-System | 31, 15, 36, 21, 34, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |

| UNGC-Prinzip | | GRI-Standard | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|--|-------------|--|---|-----------------------|--|
| Beschäftigung | | | | | |
| 6 | ■ GRI 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | Mitarbeiter T15, T16 | 37 | |
| | ■ GRI 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | Leistung und Vergütung | 33, 34 | |
| | ■ GRI 401-3 | Elternzeit | Mitarbeiterzufriedenheit, Teilzeitbeschäftigung | 32, 33 | |
| Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis | | | | | |
| 3 | ■ GRI 402-1 | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | Vertrauensvolle Zusammenarbeit | 15 | |
| Aus- und Weiterbildung | | | | | |
| 6 | ■ GRI 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem | Aus- und Weiterbildung | 36 | Eine Differenzierung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie ist für uns nicht wesentlich. |
| | ■ GRI 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | Aus- und Weiterbildung | 36 | |
| | ■ GRI 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten | Aus- und Weiterbildung | 36 | Wir weisen diese Zahl nicht gesondert aus. |
| Vielfalt und Chancengleichheit | | | | | |
| 6 | ■ GRI 405-1 | Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten | Corporate Governance; Vielfalt | 21, 22, 34 | |
| Wertschöpfungskette und Produkte | | | | | |
| | | | Grenzen der Berichterstattung innerhalb und außerhalb von Evonik | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Unser Anspruch; G03; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TFS; „Gate to gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; Whistleblower-System | 39, 9, 40, 41, 43, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| Beschaffungspraktiken | | | | | |
| | ■ GRI 204-1 | Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten | „Upstream“: Lieferkette | 40 | |
| Umweltbewertung der Lieferanten | | | | | |
| 8 | ■ GRI 308-1 | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten | 40, 41 | |
| | ■ GRI 308-2 | Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | „Upstream“: Lieferkette | 40 | |
| Soziale Bewertung der Lieferanten | | | | | |
| | ■ GRI 414-1 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TFS | 41 | |
| | ■ GRI 414-2 | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TFS; G16 | 41, 39 | |
| Materialien | | | | | |
| 7, 8 | ■ GRI 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | Rohstoffeinsatz und Produktion T17 | 44 | |

| UNGC-Prinzip | GRI-Standard | | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|----------------------------|--------------|---|---|-----------------------------------|--|
| Umwelt | | Grenzen der Berichterstattung innerhalb von Evonik | | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert; G03; Unser Anspruch; Strategie und Management; Klimawandel und Emissionen in die Luft; Wassermanagement; Abfallmanagement; Biodiversität; Interne Untersuchungen im Jahr 2017; Whistleblower-System | 15, 9, 52, 53, 59, 61, 62, 28, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| Energie | | | | | |
| 7, 8 | ■ GRI 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | Energieeinsatz T20 | 54 | |
| 8, 9 | ■ GRI 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs | Energieeinsatz T20 | 54 | |
| Wasser | | | | | |
| 7, 8 | ■ GRI 303-1 | Wasserentnahme nach Quelle | Wassermanagement T26 | 59 | |
| 8 | ■ GRI 303-3 | Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser | Wassermanagement | 59 | |
| Biodiversität | | | | | |
| | ■ GRI 304-1 | Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden | Biodiversität | 62 | |
| Emissionen | | | | | |
| 7, 8 | ■ GRI 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | Treibhausgasemissionen T21 | 55 | |
| | ■ GRI 305-2 | Indirekte und energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | Treibhausgasemissionen T21 | 55 | |
| | ■ GRI 305-3 | Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope3) | Evonik Carbon Footprint T23 | 57 | |
| 8 | ■ GRI 305-4 | Intensität der THG-Emissionen | Treibhausgasemissionen T21 | 55 | |
| 8, 9 | ■ GRI 305-5 | Senkung der THG-Emissionen | Treibhausgasemissionen T21 | 55 | |
| 7, 8 | ■ GRI 305-6 | Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS) | Sonstige Emissionen in die Luft T25 | 58 | |
| | ■ GRI 305-7 | Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen | Sonstige Emissionen in die Luft T25 | 58 | |
| Abwasser und Abfall | | | | | |
| 8 | ■ GRI 306-1 | Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort | Wassermanagement | 59 | |
| | ■ GRI 306-2 | Abfall nach Art und Entsorgungsmethode | Abfallmanagement | 61 | |
| | ■ GRI 306-3 | Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen | Abfallmanagement | 61 | Im Berichtsjahr hatten wir keinen Austritt schädlicher Substanzen zu verzeichnen, der zu ernsthaften Verletzungen oder erheblichen Auswirkungen auf die Umwelt führte. |
| | ■ GRI 306-4 | Transport von gefährlichem Abfall | Abfallmanagement | 61 | Diese Kennzahl wird bislang nicht erhoben. |

| UNGC-Prinzip | | GRI-Standard | Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht) | Seite | Auslassungen |
|--|-------------|---|---|-----------------------------------|---|
| Umwelt-Compliance | | | | | |
| 8 | ■ GRI 307-1 | Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen | Interne Untersuchungen im Jahr 2017; (Chancen und Risiken „Recht/Compliance“) | 28, (53) | 2017 hat es bei Evonik keine signifikanten Geldbußen größer 100.000 € und keine nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften gegeben. |
| Sicherheit | | | | | |
| Grenzen der Berichterstattung innerhalb und außerhalb von Evonik | | | | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert; G03; Unser Anspruch; Arbeits- und Anlagensicherheit; Gesundheitsschutz; Transportsicherheit und Logistik; Produktverantwortung; Menschenrechte; Compliance-Schulungen; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner; Whistleblower-System | 15, 9, 65, 67, 68, 71, 21, 27, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | | | |
| | ■ GRI 403-1 | Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Gesundheitsschutz | 67 | |
| | ■ GRI 403-2 | Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle | Gesundheitsschutz | 67 | |
| | ■ GRI 403-3 | Mitarbeiter mit hohem Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen | Gesundheitsschutz | 67 | |
| | ■ GRI 403-4 | Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden | Gesundheitsschutz | 67 | |
| Kundengesundheit und Kundensicherheit | | | | | |
| | ■ GRI 416-1 | Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | Produktverantwortung | 71 | Der Schwerpunkt unserer Betrachtungen liegt auf Produkten, nicht auf Dienstleistungen. |
| | ■ GRI 416-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen | Produktverantwortung; (Chancen und Risiken „Recht/Compliance“) | 71, (53) | Wir berichten nicht über die Anzahl etwaiger Vorfälle durch Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln bezüglich Gesundheit und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen. Etwaige Vorfälle bzw. Verfahren werden im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ im Finanzbericht abgebildet. |

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

| Marketing und Kennzeichnung | | | | | |
|------------------------------------|-------------|---|---|------------------------|---|
| | ■ GRI 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen | Produktverantwortung | 71 | |
| | ■ GRI 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | Produktverantwortung; (Chancen und Risiken „Recht/Compliance“) | 71, (53) | Im Berichtsjahr haben wir keine Verstöße aufgrund von Produktkennzeichnung verzeichnet. |
| Weitere Themen | | | | | |
| Lokale Gemeinschaften | | | | | |
| | GRI 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen | Unser Anspruch; G03; Wesentlichkeitsanalyse (G07, G08) | 8, 9, 16, 17 | |
| | GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Wesentlichkeitsanalyse überprüft und validiert; Unser Anspruch; G03; Whistleblower-System | 15, 8, 9, 26 | |
| | GRI 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern; Stakeholder-Engagement 2017; Wesentlichkeitsanalyse 2017; Über diesen Bericht; Prüfvermerk von PwC | 1, 13, 16, 80, 92 | |
| 1 | ■ GRI 413-1 | Geschäftsstandorte mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | Stakeholder-Engagement 2017; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Mitarbeiterzufriedenheit; Biodiversität; Gesundheitsschutz; Whistleblower-System; Nachhaltige Logistik | 13, 15, 32, 62, 26, 69 | |
| | ■ GRI 413-2 | Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften | G08; G16 | 17, 39 | Keine Standortangabe. |

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Evonik Industries AG, Essen

Wir haben die mit einem ✓ gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Evonik Industries AG, Essen (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom

Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem ✓ gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Prüfung der Umsetzung von Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch Vor-Ort-Besuche bzw. Webkonferenzen an den folgenden Standorten:
 - o Essen, Deutschland
 - o Marl, Deutschland
 - o Krefeld, Deutschland
 - o Rheinfelden, Deutschland
 - o Shanghai MUSC, China.
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem  gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der

Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 17. April 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Pia Schnück

Größte Standorte

Größte Standorte^a

T35

| Mitarbeiter | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Westeuropa | | | |
| Marl (Deutschland) | 6.939 | 6.988 | 7.018 |
| Hanau (Deutschland) | 3.391 | 3.561 | 3.398 |
| Essen (Deutschland) | 2.447 | 2.510 | 2.611 |
| Darmstadt (Deutschland) | 1.736 | 1.712 | 1.728 |
| Wesseling (Deutschland) | 1.358 | 1.385 | 1.397 |
| Osteuropa | | | |
| Slovenská L'upča (Slowakei) | 247 | 248 | 238 |
| Istanbul (Türkei) | 110 | 120 | 142 |
| Kaba (Ungarn) | 124 | 128 | 127 |
| Moskau (Russland) | 66 | 60 | 61 |
| Podolsk (Russland) | 31 | 34 | 37 |
| Asien-Pazifik Nord | | | |
| Schanghai (China) | 1.448 | 1.446 | 1.469 |
| Nanping (China) | 353 | 418 | 373 |
| Nanning (China) | 369 | 367 | 355 |
| Taoyuan (Taiwan) | 132 | 147 | 161 |
| Tokio (Japan) | 135 | 137 | 156 |
| Asien-Pazifik Süd | | | |
| Singapur (Singapur) | 496 | 562 | 597 |
| Dombivli (Indien) | 275 | 279 | 280 |
| Mumbai (Indien) | 137 | 143 | 146 |
| Selangor (Malaysia) | 24 | 84 | 107 |
| Jhagadia (Indien) | – | – | 106 |
| Nordamerika | | | |
| Mobile (Alabama, USA) | 789 | 830 | 845 |
| Lafayette (Indiana, USA) | 570 | 606 | 633 |
| Parsippany (New Jersey, USA) | 415 | 423 | 429 |
| Allentown (Pennsylvania, USA) | – | – | 211 |
| Mapleton (Illinois, USA) | 168 | 157 | 166 |
| Mittel- und Südamerika | | | |
| São Paulo (Brasilien) | 206 | 217 | 221 |
| Americana (Brasilien) | 85 | 98 | 111 |
| Castro (Brasilien) | 107 | 102 | 110 |
| San José (Costa Rica) | – | 64 | 87 |
| Barra do Riacho (Brasilien) | 46 | 46 | 42 |
| Naher Osten & Afrika | | | |
| Midrand (Südafrika) | 44 | 50 | 52 |
| Umbogintwini (Südafrika) | 32 | 30 | 30 |
| Teheran (Iran) | 17 | 23 | 27 |
| Dubai (Vereinigte Arabische Emirate) | 20 | 22 | 25 |
| Elandsfontein (Südafrika) | 16 | 18 | 21 |

Stand: jeweils zum 31.12.

^a Die Liste erfasst rund 64 Prozent aller Mitarbeiter von Evonik.

Glossar

CDP

Das CDP ist eine Non-Profit-Organisation, unter deren Dach sich Investoren weltweit zusammengeschlossen haben. Sie fordert Unternehmen und Kommunen dazu auf, Daten zu Treibhausgasemissionen und zum Wasserverbrauch zu berichten. Das CDP verwaltet hierzu die mittlerweile weltweit größte Datenbank.

Chemie³

Unter dem gemeinsamen Dach von Chemie³ treiben der Verband der Chemischen Industrie (VCI), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) eine nachhaltige Entwicklung voran.

Dodd-Frank-Act, Sektion 1502 (Konfliktmineralien)

Der 2010 erlassene Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (kurz Dodd-Frank-Act) dient vor allem der Regulierung des amerikanischen Finanzmarktes.

Die Sektion 1502 beinhaltet jedoch auch Offenlegungs- und Berichtspflichten für US-börsennotierte Unternehmen hinsichtlich der Verwendung bestimmter Konfliktmineralien, die aus der Demokratischen Republik Kongo und angrenzenden Staaten stammen. Darunter versteht der Dodd-Frank-Act die Mineralien Coltan, Kassiterit, Wolframit und deren Derivate (Tantal, Zinn, Wolfram) sowie Gold, wenn sie zur Finanzierung bewaffneter Konflikte genutzt werden.

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.

econsense ist ein Zusammenschluss führender global agierender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft. Die Mitglieder von econsense wollen gemeinsam im offenen Dialog die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Wirtschaft voranbringen.

Global Reporting Initiative (GRI)

GRI ist eine gemeinnützige, netzwerkbasierte globale Organisation. Sie ist Herausgeber der weltweit am häufigsten angewendeten Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option „Kern“, erstellt.

Kernarbeitsnormen der ILO

Vier Grundprinzipien bestimmen Selbstverständnis und Handeln der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer Unterorganisation der Vereinten Nationen (UN): Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Beseitigung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Grundprinzipien sind in acht Übereinkommen der ILO ausgestaltet.

Low Carbon Technology Partnerships Initiative (LCTPi)

Die Low Carbon Technology Partnerships Initiative (LCTPi) wurde vom World Business Council for Sustainable Development ins Leben gerufen und zielt darauf ab, die Entwicklung kohlenstoffarmer Technologien zu beschleunigen.

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sind Empfehlungen der Regierungen an multinationale Unternehmen, die in oder von den Teilnehmerstaaten aus operieren. Sie enthalten Grundsätze und Maßstäbe für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, die jedoch nicht rechtsverbindlich sind.

Ökobilanzielle Analysen

Eine Ökobilanz (engl. Life Cycle Assessment) ist eine Zusammenstellung und Beurteilung der Input- und Outputflüsse sowie potenzieller Umweltwirkungen eines Produktsystems im Verlauf seines Lebensweges gemäß einer international standardisierten Methodik (DIN EN ISO 14040/44). Evonik führt neben Ökobilanzen auch lebenszyklusbasierte Analysen mit reduziertem Bilanzrahmen durch, um Aussagen zu einzelnen Umweltwirkungen (z. B. Carbon Footprints) zu erhalten.

Responsible Care®

Responsible Care® heißt die weltweite Initiative, mit der die chemische Industrie ihre Leistungen für Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit kontinuierlich verbessert. Dazu hält sie nicht nur gesetzliche Vorschriften ein, sondern kooperiert darüber hinaus in vielfältigen freiwilligen Initiativen mit staatlichen Stellen und Interessengruppen.

Sustainable Development Goals

Im Herbst 2015 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für eine weltweit nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) formuliert, die bis 2030 erreicht werden sollen. Sie ersetzen die acht Millenniums-Entwicklungsziele, die 2015 ausgelaufen waren.

UN Global Compact

Der Global Compact ist eine auf zehn Prinzipien basierende Initiative der Vereinten Nationen für verantwortliches Handeln von Unternehmen.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)/Vision 2050

Der WBCSD ist eine von Unternehmensvertretern geführte Organisation, die es sich zum Ziel gesetzt hat, eine nachhaltige Entwicklung weltweit zu fördern. In seiner „Vision 2050“ beschreibt der WBCSD den Weg in eine nachhaltige Welt, in der im Jahr 2050 rund neun Milliarden Menschen gut und im Einklang mit den begrenzten Ressourcen der Erde leben.

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabellen

| Nr. | Name | Seite |
|-----|---|-------|
| T01 | Status unserer Nachhaltigkeitsziele 2017 | U3 |
| T02 | Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018 ff. | U4 |
| T03 | Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern | 1 |
| T04 | Verteilung der Wertschöpfung | 8 |
| T05 | Schulungskonzept – weltweit und einheitlich | 26 |
| T06 | Compliance-Schulungen | 27 |
| T07 | Interne Untersuchungen im Jahr 2017 | 28 |
| T08 | Konzernzugehörigkeit | 32 |
| T09 | Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Regionen | 33 |
| T10 | Möglichkeiten für längere Freistellungen | 33 |
| T11 | Personalaufwand | 34 |
| T12 | Frauenanteil im Management | 34 |
| T13 | Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Geschlecht | 35 |
| T14 | Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Regionen | 35 |
| T15 | Mitarbeiterfluktuation 2017 | 37 |
| T16 | Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2017 | 37 |
| T17 | Rohstoffeinsatz und Produktion | 44 |
| T18 | Status unserer Umweltziele | 53 |
| T19 | Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten | 53 |
| T20 | Energieeinsatz | 54 |
| T21 | Treibhausgasemissionen | 55 |
| T22 | Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik | 57 |
| T23 | Evonik Carbon Footprint | 57 |
| T24 | Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen | 58 |
| T25 | Sonstige Emissionen in die Luft | 58 |
| T26 | Wasserförderung nach Quellen | 59 |
| T27 | Wasserableitung | 60 |
| T28 | Abwasserfrachten | 60 |
| T29 | Abfälle | 61 |
| T30 | Abfallmanagement | 62 |
| T31 | Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten | 62 |
| T32 | Ausgehende Güter, Gefahrgut | 69 |
| T33 | Ausgehende Güter, Sonstige | 69 |
| T34 | GRI-Inhaltsindex und UN Global Compact | 82 |
| T35 | Größte Standorte | 94 |
| T36 | Unsere Leistungen werden anerkannt – auf Segmentebene | 98 |

Grafiken

| Nr. | Name | Seite |
|-----|--|-------|
| G01 | Aktionärsstruktur | 4 |
| G02 | Konzernstruktur | 7 |
| G03 | Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik | 9 |
| G04 | Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2017 | 10 |
| G05 | Stakeholdergruppen von Evonik | 12 |
| G06 | Stakeholder-Engagement 2017 | 13 |
| G07 | Wesentlichkeitsanalyse 2017 | 17 |
| G08 | Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette | 17 |
| G09 | Selbstverpflichtungen und Engagements | 20 |
| G10 | House of Compliance | 24 |
| G11 | Compliance-Management-System (CMS) | 25 |
| G12 | Gremienstruktur Human Resources | 31 |
| G13 | Altersstruktur Evonik-Konzern | 34 |
| G14 | Mitarbeiter nach Regionen | 37 |
| G15 | Mitarbeiter nach Geschlecht | 37 |
| G16 | Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette in Deutschland | 39 |
| G17 | Einkaufsorganisation von Evonik | 40 |
| G18 | Lieferantenqualifizierung und -bewertung | 41 |
| G19 | F&E-Aufwand | 44 |
| G20 | Aufteilung des F&E-Aufwands | 45 |
| G21 | Methodik der Nachhaltigkeitsanalyse | 48 |
| G22 | Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analyseverfahren | 49 |
| G23 | Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ) | 52 |
| G24 | Rahmen der Sicherheitskultur | 65 |
| G25 | Unfallhäufigkeit | 66 |
| G26 | Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter | 66 |
| G27 | Ereignishäufigkeit | 66 |
| G28 | Occupational Disease Rate (ODR) | 67 |
| G29 | Occupational Health Performance-Index | 68 |
| G30 | Spenden- und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit | 74 |
| G31 | Ratings und Indizes 2017 | 99 |

Impressum

HERAUSGEBER

Evonik Industries AG
 Rellinghauser Straße 1–11
 45128 Essen
 www.evonik.de

KONTAKT

Corporate Responsibility

Leitung:

Stefan Haver
 stefan.haver@evonik.com

Corporate Responsibility Relations:

Hannelore Gantzer
 hannelore.gantzer@evonik.com
 Kathrin-Maria Beermann
 kathrin-maria.beermann@evonik.com

KONZEPT, GESTALTUNG UND REALISATION

BISSINGER[+] GmbH

BILDNACHWEIS

Seite 2: Andreas Pohlmann/Evonik
 Seite 5: Microstock
 Seite 6 oben, 11: WBCSD
 Seite 6: Lina Nikelowski/Evonik
 Seite 12, oben: Evonik
 Seite 12, unten: Lina Nikelowski/Evonik
 Seite 14: Lina Nikelowski/Evonik
 Seite 15: Lina Nikelowski/Evonik
 Seite 19, 23: HUMBOLDT-VIADRINA
 Governance Platform gGmbH
 Seite 30, 35: Evonik
 Seite 38, 46: Fuchs Petrolub
 Seite 51, 56: Mercator Research Institute on
 Global Commons and Climate Change
 (MCC) gGmbH
 Seite 51: Evonik
 Seite 64, 70: ECHA
 Seite 64, unten: Evonik
 Seite 74, 76: Uwe Feuerbach/Evonik
 Seite 74, unten: Evonik

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Erwartungen, Vermutungen und Prognosen des Vorstandes sowie den ihm derzeit verfügbaren Informationen beruhen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Die zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse sind vielmehr abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, sie beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen.

Nachhaltigkeitspreise 2017

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen werden anerkannt – auf Konzernebene:



Die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS CFS) hat Evonik in der Kategorie „Life Cycle Assessment“ ausgezeichnet. DQS ist eine Audit- und Zertifizierungsgesellschaft mit Hauptsitz in Frankfurt. Prämiert wurde ein Lernspiel, das die Life-Cycle-Management-Einheit von Evonik gemeinsam mit dem Geschäftsgebiet Animal Nutrition und der Quantis GmbH & Co. KG entwickelt hatte.



Evonik wurde erstmals mit den Sustainable Business Awards Singapore ausgezeichnet – und das gleich in drei Kategorien: „Energy Management“, „Business Responsibility and Ethics“ und „Best Newcomer“. Der Preis wird von dem Medienunternehmen Global Initiatives in Partnerschaft mit der PwC vergeben.



Evonik ist mit dem Econ Award in Silber für den Nachhaltigkeitsbericht 2016 ausgezeichnet worden. Die Jury würdigte besonders das hervorragend aufbereitete und analysierte Datenmaterial, das umfassende Einblicke in das Engagement von Evonik ermögliche. Dieser Award – einer der renommiertesten Preise für Kommunikation im deutschsprachigen Raum – ist eine Kooperation zwischen dem zum Ullstein-Verlag gehörenden Econ-Verlag und der Handelsblatt-Gruppe.



Die League of American Communications Professionals (LACP) hat den Nachhaltigkeitsbericht von Evonik mit dem internationalen „Vision Award“ in Silber ausgezeichnet. Die Jury vergab 97 von 100 möglichen Punkten.



Evonik hat den „Building Public Trust Award“ der PricewaterhouseCoopers AG (PwC) in der Kategorie „Durchstarter“ erhalten. Mit diesem Preis zeichnet PwC Unternehmen aus, die sowohl in der klassischen Finanz- als auch in der Nachhaltigkeitsberichterstattung nichtfinanzielle Werttreiber glaubwürdig abbilden.



Die Jury der FOX FINANCE Awards bestätigte dem eingereichten Reporting-Konzept außergewöhnliche Effizienz-Performance in der Branche Chemie, Pharma und zeichnete es mit dem Award in Gold aus. Das eingereichte Design-Konzept des Berichts wurde mit dem FOX FINANCE VISUAL in Silber prämiert.

Unsere Leistungen werden anerkannt – auf Segmentebene

T36

| | Preise und Auszeichnungen | Produkte und Projekte | Verliehen durch |
|--|--|---|--|
| Nutrition & Care Geschäftsgebiet Personal Care | Sensory Award in Bronze | Für innovatives Texturen-Konzept | In-cosmetics 2017 |
| Nutrition & Care Geschäftsgebiet Comfort & Insulation | Most innovative Supplier | Innovative Forschung zum Thema Schaumbildung mit modifizierten Polyethersiloxanen von Evonik | Covestro |
| Resource Efficiency Bereich Strategy and Growth Business | Produktpreis 2017 in der Kategorie „Material und Konstruktion“ | Entwicklung des Hochleistungs- dämmstoffs CALOSTAT® | Fachzeitung DETAIL |
| Resource Efficiency Geschäftsgebiet Coating Additives | Ringier Technology Innovation Award 2017 | Für das neu entwickelte AEROSIL® Produkt VP RS 92 | Ringier |
| Resource Efficiency Geschäftsgebiet High Performance Polymers | Supplier Award | Für ausgezeichnete Liefersicherheit | Hubbell Inc. |
| Performance Materials Geschäftsgebiet Acrylic Products | Silver Award in der Kategorie B2B-Website | Markenkampagne www.world-of-plexiglas.com | Europäischer Wettbewerb Best of Content Marketing |
| Performance Materials Geschäftsgebiet Agrochemicals & Polymer Additives | Top Supplier | Für hohe Liefersicherheit und Qualität des Produkts 1,7-Octadien | Borealis AG |

Ratings und Indizes 2017

G31

Evonik wurde in führende Börsenindizes nach den Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Investment aufgenommen und hat sich bei bedeutenden Nachhaltigkeits-Ratings erfolgreich positioniert.



Evonik wurde erneut von MSCI in die Indizes World ESG Leaders Index und Socially Responsible Index Europe aufgenommen. MSCI ist ein US-amerikanischer Finanzdienstleister, der Dienstleistungen vor allem für das Investmentbanking anbietet. Dies umfasst neben internationalen Aktienindizes auch Portfolio- und Risiko-Analysen sowie Research.



Evonik ist Mitglied in den Nachhaltigkeitsindizes „Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Europe“ und „DJSI World“ veröffentlicht vom Schweizer Investmentspezialisten RobecoSAM. Maximale Bewertungen erzielte Evonik bei den Kriterien Innovationsmanagement, Klimastrategie und Customer-Relationship-Management.



Die Nachhaltigkeitsperformance von Evonik wurde im oekom Corporate-Rating mit B- bewertet. Damit erhielt Evonik den Prime-Status als höchstes zu vergebendes Level.



Bei seiner Beteiligung am CDP wurde die Klimastrategie (CDP Climate Change) von Evonik mit A- bewertet. Die Berichterstattung für den Wasserbereich (CDP Water) erhielt ein B (Managementlevel). Mit den Ende 2017 gestarteten Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Wasserstressanalyse strebt Evonik Leadership-Niveau an.



Die Nachhaltigkeitsleistung von Evonik wurde auch durch die unabhängige Ratingagentur Sustainalytics bewertet. Sustainalytics verfolgt den sogenannten ESG-Ansatz und umfasst mit dem Rating die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Bei insgesamt 130 betrachteten Unternehmen der Branche gehört Evonik zu den Top 5.



Evonik ist Mitglied im FTSE4Good Index. Diese Indexfamilie der Londoner FTSE Group bewertet Unternehmen unter anderem in den Kategorien Umweltmanagement, Menschen- und Arbeitsrechte, Sicherheit und Gesundheit, Nachhaltigkeit in der Lieferkette sowie Corporate Governance/ Unternehmensführung.



Evonik ist im STOXX® Global ESG Leaders Index. In diesem unter anderem von der Deutschen Börse initiierten Index werden die Unternehmen geführt, die zu den besten 25 Prozent der nachhaltigen Unternehmen des Anlageuniversums hinsichtlich Transparenz zu Umwelt-, Sozial- und Governanceleistungen gehören.



In der Euronext-Indexfamilie wurde Evonik im „Europe120“ als eines der stärksten Unternehmen Europas aufgenommen. Bewertet wurde die Leistung in unternehmerischer Verantwortung. Bei den „Europe120“ handelt es sich um führende Unternehmen unterschiedlicher Branchen.



Als eines der Gründungsmitglieder der Initiative Together for Sustainability (TfS) treibt Evonik Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette voran und stellt sich selbst jährlichen Assessments. Mit dem Gold-Rating gehörte Evonik zu den Top-1-Prozent aller bewerteten Lieferanten.

EVONIK INDUSTRIES AG
Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen
www.evonik.de

