

NACHHALTIGKEITS BERICHT

Next Generation Solutions


2020

INHALT


AUF EINEN BLICK

Kurzporträt Evonik	3
10 Kernaussagen zu Nachhaltigkeit bei Evonik	4
Unser Purpose bringt unsere Stärken auf den Punkt	5
Unser Jahr 2020 auf einen Blick	6
Vorwort	7
Top 10 Nachhaltigkeitsziele	8
Unser Geschäftsmodell	9
Geschäftsjahr 2020	10

STRATEGIE UND WACHSTUM

	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020+	12
	Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten	14
	Unser Engagement mit Stakeholdern	19
	Unsere Wesentlichkeitsanalyse	22
	Unsere Ziele	24

GOVERNANCE UND COMPLIANCE


	Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte	26
	Unsere Ziele	37

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE


	Verantwortung in der Wertschöpfungskette	39
	Forschung & Entwicklung/Innovation	43
	Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy	45
	Nachhaltige Produkte und Lösungen für unsere Kunden	49
	Product Stewardship	51
	Unsere Ziele	54

CORONA-SPECIAL

UMWELT

	Strategie und Management	64
	Klimawandel	66
	Wassermanagement	71
	Abfallmanagement	74
	Biodiversität	76
	Unsere Ziele	77

MITARBEITER

	Strategie und Management	79
	Attraktivität als Arbeitgeber	79
	Vielfalt und Chancengleichheit	85
	Aus- und Weiterbildung	88
	Unsere Ziele	89




INTERAKTIVES PDF

Optimiert für die Darstellung mit Adobe Acrobat



SICHERHEIT

	Strategie und Management	91
	Arbeitssicherheit	92
	Anlagensicherheit	93
	Gesundheitsschutz und -förderung	94
	Transportsicherheit und Logistik	97
	Unsere Ziele	98

BERICHTSGRUNDLAGEN

Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern	99
Status unserer Nachhaltigkeitsziele 2020	100
Über diesen Bericht	101
TCFD-Index	104

SDGs IM FOKUS

GRI-Inhaltsindex	110
Prüfvermerk	121

WEITERE INFORMATIONEN

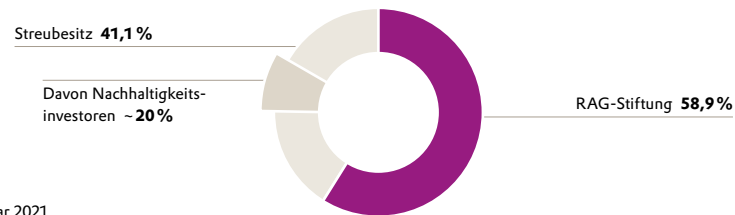
Historie Nachhaltigkeit bei Evonik	123
Hauptgeschäftsstandorte	124
Ratings und Indizes 2020	125
Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	126
Impressum	127

Wir übernehmen Verantwortung

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Der Konzern ist in über 100 Ländern aktiv. Wir produzieren weder Autoreifen noch Matratzen, keine Tabletten und keine Tierernährung. Und doch steckt in diesen Endprodukten Evonik – so wie in vielen weiteren auch. Oft sind es kleine Mengen, die wir beisteuern, aber genau die machen den Unterschied. Denn mit Evonik werden Reifen zu Spritsparern, Matratzen elastischer, Tabletten wirksamer und Tierernährung gesünder.

Aktionärsstruktur

G01



Stand: Januar 2021

„Next Generation Solutions“

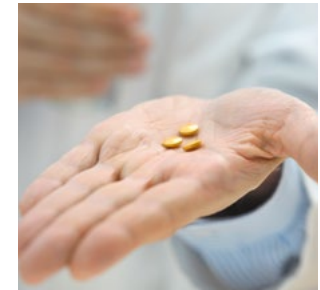
35 Prozent ihres Umsatzes erwirtschaftet Evonik mit Produkten und Lösungen, die hinsichtlich ihres ausgeprägten positiven Nachhaltigkeitsprofils über oder deutlich über dem Marktniveau liegen. Diese nennen wir „Next Generation Solutions“. Weitere Informationen und Beispiele dazu finden Sie im Kapitel „Strategie und Wachstum“ [s. 11](#) sowie auf den Kapiteleinstiegsseiten.



Peressigsäure für effektive und biologisch abbaubare Desinfektion.



Viskositätsverbesserer für Hydraulikflüssigkeiten in Baumaschinen.



Arzneimittelabgabesysteme für höhere Therapietreue.

12,2

Mrd. € Umsatz

1,91

Mrd. € Bereinigtes EBITDA

~ 33

Tsd. Mitarbeiter

106

Nationalitäten

26

% Frauenanteil

10 Kernaussagen zu Nachhaltigkeit bei Evonik

Warum Nachhaltigkeit zum Selbstverständnis von Evonik gehört – und was das für unser Unternehmen und für unsere Stakeholder konkret bedeutet.

1 Unser Selbstverständnis (Purpose)

Um wertbringende und nachhaltige Lösungen für unsere Kunden zu schaffen, folgen wir unserem Selbstverständnis „Leading beyond chemistry to improve life, today and tomorrow“ [s. 5.](#)

2 Über das Heute und die Chemie hinaus

Wir gehen über die Chemie hinaus, indem wir Kompetenzen, Perspektiven und Partner miteinander vernetzen [s. 5.](#)

3 Intensiver Dialog mit Stakeholdern

Mit unseren Stakeholdern stehen wir in stetigem Dialog zu Anforderungen, die unser Unternehmen und die Gesellschaft betreffen. Evonik sucht diesen Austausch, um schnell auf wichtige Zukunftstrends, globale Entwicklungen und sich wandelnde Markterfordernisse reagieren zu können [s. 19.](#)

4 Nachhaltigkeit in der Konzernstrategie

Wir integrieren Nachhaltigkeit immer stärker in unsere strategischen Steuerungsprozesse [s. 12.](#)

5 Anspruchsvolle Umweltziele

Vorausschauendes Ressourcenmanagement ist ein wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir haben uns ehrgeizige Klima- und Wasserziele gesetzt. So haben wir unsere CO₂-Emissionen in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich gesenkt. Gleichzeitig helfen unsere Produkte und Lösungen in der Anwendung beim Kunden, signifikant CO₂ einzusparen [s. 65.](#)

6 „Next Generation Solutions“

Evonik trägt dazu bei, den steigenden Bedarf an nachhaltigen Lösungen zu bedienen. Schon heute erwirtschaften wir gut ein Drittel unseres Umsatzes mit Produkten und Lösungen, die hinsichtlich ihres Nachhaltigkeitsnutzens über oder deutlich über Marktniveau liegen und elementarer Bestandteil dringend benötigter Zukunftstechnologien sind. Das sind unsere „Next Generation Solutions“. Deren Anteil am Gesamtumsatz werden wir in den kommenden Jahren gezielt ausbauen [s. 15.](#)

7 Unsere Analysemethoden

Dem wachsenden Interesse an Nachhaltigkeit entsprechen wir mit fundierten Analysemethoden. Damit zeigen wir auch den Mehrwert auf, den wir als Unternehmen für die Gesellschaft erbringen [s. 14.](#)

8 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Wir beschäftigen uns systematisch mit den positiven und negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette. Das frühzeitige Erkennen künftiger Chancen und Risiken erhöht die Resilienz unseres Geschäftsmodells und schärft das Verständnis des langfristigen gesellschaftlichen Wertbeitrags unserer Aktivitäten [s. 17.](#)

9 Konzernrelevante SDGs

Evonik unterstützt die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und setzt sich intensiv mit den eigenen Beiträgen auseinander. Wir haben die vier für unseren Konzern wichtigsten SDGs ermittelt, auf denen unser besonderer Fokus liegt [s. 17.](#)

10 Transparenz ist uns wichtig

Wir erfüllen unseren Anspruch an Transparenz durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und sind auch bei Ratings und Rankings gut positioniert [s. 125.](#)

Unser Purpose bringt unsere Stärken auf den Punkt.



**LEADING
BEYOND CHEMISTRY
TO IMPROVE LIFE,
TODAY AND
TOMORROW**

Auf dem Weg, das beste Spezialchemieunternehmen der Welt zu werden, gehen wir über die Chemie hinaus.

Wir vernetzen die Disziplinen, Kompetenzen und Perspektiven miteinander, um als Partner unserer Kunden wertbringende und nachhaltige Lösungen zu schaffen.

Damit nehmen wir eine Führungsrolle in unseren Märkten ebenso wie in der Entwicklung unserer Industrie ein.

In der Leidenschaft, mit der wir die Produkte unserer Kunden mit besonderen Eigenschaften versehen, liegt die Antwort auf die Frage, warum es uns gibt:

***Um das Leben der Menschen
besser zu machen, Tag für Tag.***

Unser Jahr 2020 auf einen Blick

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir auch im Jahr 2020 konsequent umgesetzt. Hier einige Beispiele aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern.

Erneuerbare Energie

Seit Anfang 2020 bezieht Evonik am Standort Schörfling (Österreich) ein Viertel ihres Gasbedarfs aus erneuerbaren Energiequellen. Der Mix aus CO₂-neutralem Biomethan und fossilem Erdgas wird hauptsächlich zur Raum- und Prozessheizung genutzt.

#wirgegencorona



Zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie werden an vielen unserer Standorte Desinfektionsmittel hergestellt und kostenlos an benachbarte Krankenhäuser und Apotheken abgegeben. Unter #wirgegencorona startet eine globale Kampagne, die die Mitarbeiter aufruft, Maßnahmen zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz und im Privatleben verantwortungsvoll zu befolgen.



Innovative Membranen für die Wasserelektrolyse

Evonik hat eine neuartige Membran entwickelt, die der Wasserstoffherzeugung zum Durchbruch verhelfen soll. Damit will ein Konsortium mit Partnern aus Industrie und Forschung ein besonders effizientes Elektrolysesystem entwickeln.²

Nachhaltigkeit und Versorgungssicherheit

Evonik legt den Grundstein für ein neues Gas- und Dampfturbinen (GuD)-Kraftwerk in Marl und beendet ab 2022 die Erzeugung von Strom und Dampf auf Basis von Steinkohle. Der CO₂-Ausstoß sinkt dadurch um bis zu 1 Million Tonnen pro Jahr. In Marl entsteht außerdem bis 2022 ein neues, hocheffizientes GuD-Reservekraftwerk.



Aus Kohlendioxid werden Pflegeprodukte

Beiersdorf und Evonik vereinbaren eine Forschungsk Kooperation. Die Idee: Wertvolle Inhaltsstoffe für Pflegeprodukte entstehen nach dem Vorbild der natürlichen Photosynthese aus Wasser und CO₂ mithilfe von Strom aus Sonnenenergie sowie von Bakterien.¹



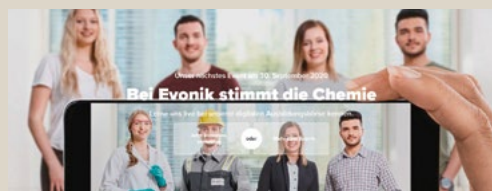
Künstliche Photosynthese schließt Kohlenstoffkreislauf

In Anwesenheit von Bundesforschungsministerin Anja Karliczek nehmen Evonik und Siemens Energy in Marl eine Versuchsanlage für künstliche Photosynthese in Betrieb. Diese erzeugt wertvolle Chemikalien aus Wasser und CO₂ mithilfe von Strom aus Sonnenenergie sowie von Bakterien.¹



Nachhaltigkeit und Circular Economy

Evonik baut den Anteil der Spezialchemie im Portfolio weiter aus und erwirbt die Porocel-Gruppe mit Sitz in Wilmington (Delaware, USA). Porocel verfügt über eine Technologie zur effizienten Regenerierung von Entschwefelungskatalysatoren. Diese werden im wachsenden Markt für schwefelarme Kraftstoffe verstärkt nachgefragt.



Digitale Ausbildungsmessen

Potenzielle Bewerber können trotz der Pandemie einen Blick hinter die Kulissen eines Spezialchemieunternehmens werfen. Dies ermöglichen virtuelle Ausbildungsmessen von Evonik, die bei der Generation Z gut ankommen.

¹ Das Forschungsvorhaben wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

² Das Forschungsvorhaben wird von der Europäischen Union gefördert.

Vorwort

102-14, 102-32

Sehr geehrte Damen und Herren,

rund um den Globus hat **COVID-19** unseren Alltag in einer Weise verändert, wie es noch Anfang 2020 kaum jemand für möglich gehalten hätte. Eine zentrale Lehre aus der Pandemie lautet: Globale Herausforderungen brauchen globale Lösungen, brauchen grenzüberschreitende Zusammenarbeit, offenen Austausch und wechselseitiges Vertrauen.

Das sind Qualitäten, die unter der Überschrift **Leading Beyond Chemistry** auch für Evonik von herausragender Bedeutung sind. Damit haben wir in dieser schwierigen Zeit viel Widerstandskraft entwickelt. Das ist dem verantwortungsvollen Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso geschuldet wie der Stabilität gewachsener Kundenbeziehungen und der guten Zusammenarbeit mit Tausenden Lieferanten und Geschäftspartnern. Einen exemplarischen Ausschnitt davon wollen wir mit dem Corona-Sonderteil dieses Berichts **s. 55** beleuchten.

Unter den Bedingungen von Corona gewinnt der Aspekt der Generationengerechtigkeit weiter an Dringlichkeit. Das Wohlergehen heutiger und künftiger Generationen im Ausgleich ökonomischer, ökologischer und sozialer Interessen ist die große Aufgabe unserer Zeit. Mit unserer starken Positionierung in der Spezialchemie stehen wir im Zentrum dieser Entwicklung. Wir sehen darin zusätzliche Chancen für profitables Wachstum und eine starke Differenzierung im Wettbewerb. Schon heute erwirtschaften wir gut ein Drittel unseres Umsatzes mit Produkten und Lösungen, die hinsichtlich ihres Nachhaltigkeitsnutzens über oder deutlich über Marktniveau liegen und elementarer Bestandteil dringend benötigter Zukunftstechnologien sind. Das sind unsere **„Next Generation Solutions“**. Deren Anteil am Gesamt-

umsatz werden wir in den kommenden Jahren gezielt ausbauen. Sie geben auch dem vorliegenden Bericht ihren Namen. Wir freuen uns, Ihnen einige davon auf den folgenden Seiten näher vorstellen zu können.

Denn unser Versprechen als nachhaltiges, zukunftsgerichtetes Unternehmen steht auf zwei starken Beinen: Das eine sind unsere Anstrengungen zu Emissionsminderungen, Energie- und Ressourceneffizienz in den eigenen Prozessen. Das andere sind die vielfältigen Beiträge, mit denen wir die Produkte unserer **Kunden** sparsamer, wirksamer, umweltschonender machen. Dem wachsenden Stellenwert von Nachhaltigkeit für unser Geschäft entsprechen wir mit der fortschreitenden Integration entsprechender Kriterien in unseren strategischen Steuerungsprozess. Auch auf diesem Feld sind wir im Berichtsjahr gut vorangekommen.

Wir folgen damit unserem **Anspruch, das Leben der Menschen besser zu machen**. Tag für Tag. Heute und für kommende Generationen. Mit richtungsweisenden Ideen. In enger Vernetzung mit Kunden und Partnern. Für intelligente Produkte und Lösungen der Zukunft.

Dafür stehen unsere „Next Generation Solutions“.

Christian Kullmann

Thomas Wessel

























THOMAS WESSEL
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

CHRISTIAN KULLMANN
Vorsitzender des Vorstandes

Top 10 Nachhaltigkeitsziele [102-14, 102-15](#)

G02

Handlungsfelder Nachhaltigkeit	Top 10 strategische Ziele 2021 ff.	KPIs je Handlungsfeld	Stand 2020
 Strategie und Wachstum S. 11    	<ul style="list-style-type: none"> Mindestens 35 Prozent des Umsatzes mit „Next Generation Solutions“^a 	<ul style="list-style-type: none"> Anteil Umsatz mit „Next Generation Solutions“ 	35%
 Governance und Compliance S. 25  	<ul style="list-style-type: none"> Anteil Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand je 30 Prozent bis Ende 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Anteil Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand 	26,9%/26,3%
 Wertschöpfungskette und Produkte S. 38   	<ul style="list-style-type: none"> 100 Prozent Abdeckung Rohstofflieferanten mit jährlichem Beschaffungsvolumen > 100 T€ durch TfS-Assessments bis Ende 2025 Mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz^b in den sechs Innovationswachstumsfeldern bis 2025 	<ul style="list-style-type: none"> Abdeckung durch TfS-Assessments von Rohstofflieferanten^c Umsatzzuwachs in Mio. € 	73% -- ^d
 Umwelt S. 63    	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung der Treibhausgasemissionen <ul style="list-style-type: none"> – absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2008) – absolute Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – um 15 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020) Reduzierung des absoluten und spezifischen Energieverbrauchs um jeweils 5 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020) 	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2/Scope 3) Reduzierung Energieverbrauch in Petajoule 	-44% / -- --
 Mitarbeiter S. 78 	<ul style="list-style-type: none"> Interkultureller Mix^e im oberen Management von 20 Prozent bis 2023 Frauenanteil im oberen und mittleren Management von je 23 Prozent bis 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Interkultureller Mix oberes Management Frauenanteil 	12,9% 15,9%/14,2%
 Sicherheit S. 90  	<ul style="list-style-type: none"> Sicherheit: <ul style="list-style-type: none"> – Unfallhäufigkeit von ≤ 0,26^f – Ereignishäufigkeit von ≤ 0,40^g Occupational Health Performance-Index von ≥ 5,0 	<ul style="list-style-type: none"> Unfallhäufigkeit/Ereignishäufigkeit Occupational Health Performance-Index 	0,80/1,45 5,4

Eine ausführliche Darstellung des Status der Nachhaltigkeitsziele 2020 finden Sie auf [S. 100](#). Eine Übersicht der wichtigsten Kennzahlen von Evonik finden Sie auf [S. 99](#).

^a Unterlag nicht der Prüfung durch PwC. | ^b Erzielt mit Produkten eingeführt ab 2015. | ^c Mit jährlichem Beschaffungsvolumen > 100 T€. | ^d Zwischenstände werden nicht veröffentlicht. | ^e Mitarbeiter mit anderer als deutscher Staatsangehörigkeit [S. 87](#). | ^f Neue Bezugsgröße ab 2021 [S. 91](#). | ^g Anpassung der Berechnungsgrundlage ab 2021 [S. 91](#).

Unser Geschäftsmodell


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 der engen Zusammenarbeit mit Kunden, unserer hohen Innovationskraft und unseren integrierten Technologieplattformen.

Unsere Kunden sind überwiegend Industrieunternehmen, die unsere Produkte weiterverarbeiten. Das Spektrum der Märkte, in denen diese tätig sind, ist vielfältig und ausgewogen. Auf keinen der Endmärkte entfallen mehr als 20 Prozent unseres Umsatzes. 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 ihnen bauen wir tiefgreifendes Wissen über ihre 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 & 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 mit dem Unternehmen 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. Wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ ist ein vorausschauendes Ressourcenmanagement. Dies umfasst ehrgeizige Umweltziele sowie die Integration von Nachhaltigkeit in unseren Strategischen Managementprozess. Grundlage dafür ist die Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte, mit der wir im Jahr 2020 erstmals unser gesamtes Chemieproduktportfolio untersucht haben (siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“  s.11).


Digitalisierung als Wegbereiter für Nachhaltigkeit

Evonik hat sich frühzeitig mit der Digitalisierung der Produktions- und Geschäftsprozesse in der chemischen Industrie auseinandergesetzt und mit der praktischen Umsetzung begonnen. Wir treiben die Digitalisierung unserer Produktionsstandorte energisch voran: Antwerpen (Belgien) wird zurzeit zum digitalen Leuchtturmstandort ausgebaut, um auch als Modell für die digitale Transformation anderer Standorte zu dienen.

Wie wir Digitalisierung mit dem Menschen im Zentrum leben wollen, haben wir in unserem **„Leitbild Digitalisierung“** festge-

AUF EINEN BLICK

Unser Geschäftsmodell

legt. Wir begreifen Digitalisierung als konzernweite Gestaltungsaufgabe und sorgen für die Vernetzung dezentraler Initiativen und die Bündelung von Kompetenzen und Methodenwissen. Dabei kommt der Evonik Digital GmbH die Aufgabe zu, „weiße Flecken“ auf der Digitalisierungslandkarte unseres Konzerns zu identifizieren. In diesem Nachhaltigkeitsbericht schildern Mitarbeiter, wie die COVID-19-Pandemie die digitale Zusammenarbeit bei Evonik beschleunigt hat. Weitere Informationen dazu enthält eine Sonderpublikation in diesem Bericht  s.55.

Die Evonik Digital GmbH fördert zudem den Einsatz digitaler Technologien und datenbasierter Innovationsprozesse. Das umfasst beispielsweise leistungsfähige E-Commerce-Lösungen oder den Einsatz von künstlicher Intelligenz in Forschung, Entwicklung und Anwendungstechnik. Das Querschnittsthema „Digitalisierung“ wird dabei anhand der Schwerpunktbereiche Smart Operations, Digital Business, Cognitive Solutions und Human Work bearbeitet. Ziel sind Effizienzsteigerungen sowohl bei Evonik als auch entlang der Lieferkette, aber auch die Verbesserung von Kunden- und Nutzererlebnissen.

Digitale Innovationen können zudem als Wegbereiter für neue Geschäftsmodelle dienen, indem wir Kreisläufe schließen, die Lebensdauer von Produkten und Komponenten erhöhen oder versuchen, den Ressourcenverbrauch in allen Stufen der Wertschöpfung zu senken. Damit verleiht Digitalisierung

Konzernstruktur

G03

Divisionen	Specialty Additives	Nutrition & Care	Smart Materials	Performance Materials	Services	Evonik-Konzern ^a
Umsatz (in Mio. €)	3.225	2.992	3.235	1.983	734	12.199
Mitarbeiter	3.666	5.295	7.874	1.639	14.310	33.106

^a Inklusive Sonstiges/Konsolidierung.

¹ Hierunter verstehen wir die Positionen 1,2 oder 3 in den relevanten Märkten. Quelle: interne Auswertungen auf Basis 2018.

zirkulären Strategien neue Schubkraft. Konkrete Beispiele, die aktuell im Evonik-Konzern verfolgt werden, sind Precision Livestock Farming oder Chemical Leasing.

Neue Konzernstruktur

Zum 1. Juli 2020 haben wir unsere Konzernstruktur neu ausgerichtet. Unser operatives Spezialchemiegeschäft ist nun in vier produzierende **Chemie-Divisionen** gegliedert, die nah an den Märkten und Kunden agieren. Diese neuen Chemie-Divisionen Specialty Additives, Nutrition & Care, Smart Materials sowie Performance Materials sind in ihrer Größe und Profitabilität ausgeglichener und lassen sich durch eine eindeutigeren Zuordnung der Technologieplattformen gezielter steuern. Unterstützt werden diese durch unsere Serviceaktivitäten.

Die Divisionen **Specialty Additives, Nutrition & Care** sowie **Smart Materials** operieren in attraktiven Märkten mit überdurchschnittlichem Wachstum. Diese drei Divisionen bieten ihren Kunden maßgeschneiderte, individuelle und innovationsgetriebene Lösungen. Ihr Ziel ist es, mit Innovationen, Investitionen, aber auch Akquisitionen überdurchschnittliches profitables Wachstum zu erreichen. Die Division **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 diese Division ist, einen Beitrag zur Finanzierung des Wachstums im Evonik-Konzern zu leisten. Investitionen und gegebenenfalls Kooperationen konzentrieren sich auf die Sicherung der guten Marktpositionen.

Globale Produktion

Evonik erwirtschaftet 83 Prozent ihres Umsatzes außerhalb Deutschlands. Die größten Produktionsstandorte sind Marl, Wesseling und Rheinfelden in Deutschland sowie Antwerpen (Belgien), Mobile (Alabama, USA), Schanghai (China) und Singapur.

Geschäftsjahr 2020 ✓

Im Jahr 2020 haben wir Evonik strategisch erfolgreich weiterentwickelt. Die operative Geschäftsentwicklung wurde durch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie jedoch deutlich beeinträchtigt.

Evonik verzeichnete weltweit eine spürbare Nachfrageabschwächung infolge der Rezession – insbesondere aus einigen Abnehmerindustrien, wie der Automobil- und der Kraftstoffindustrie. Unsere am Jahresanfang gegebene Prognose mussten wir deshalb im Mai 2020 für nahezu alle finanziellen Kennzahlen nach unten anpassen. Nach dem besser als erwarteten Verlauf des dritten Quartals hat Evonik den Ausblick für das Gesamtjahr 2020 konkretisiert und diesen auch erreicht.

Der **Konzernumsatz** ging im Geschäftsjahr 2020 bei leicht geringeren Verkaufsmengen und -preisen sowie negativen Währungseinflüssen um 7 Prozent auf 12.199 Millionen € zurück. Das **bereinigte EBITDA** verringerte sich um 11 Prozent auf 1.906 Millionen €. Hierbei wirkten sich Kostensenkungsmaßnahmen sowie die erstmalige Einbeziehung der US-amerikanischen PeroxyChem – einem Hersteller von Wasserstoffperoxid und Peressigsäure – positiv aus. Die **bereinigte EBITDA-Marge** sank auf 15,6 Prozent (Vorjahr: 16,4 Prozent) und blieb damit unter unserem mittelfristigen Zielkorridor von 18 Prozent bis 20 Prozent. Der **ROCE** verringerte sich auf 6,1 Prozent und lag damit sowohl unter den Kapitalkosten als auch unter unserem mittelfristigen Zielwert.

Unser Finanzprofil ist nach wie vor sehr gut: Evonik verfügt über ein solides Investment-Grade-Rating. Die Nettofinanzverschuldung erhöhte sich aufgrund der jüngsten Akquisitionen, liegt aber trotzdem auf einem soliden Niveau. Neben einer ausreichenden Liquidität stehen uns ausreichende, nicht genutzte Kreditlinien zur Verfügung.

AUF EINEN BLICK

Geschäftsjahr 2020

Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstiger Aufwendungen. 2020 blieb die Wertschöpfung mit 4.069 Millionen € um 32 Prozent unter dem hohen Vorjahreswert, der das Veräußerungsergebnis des Methacrylatgeschäfts enthalten hatte. Der größte Anteil ging mit 78 Prozent (Vorjahr: 53 Prozent) an die Mitarbeiter. An den Staat wurden 6 Prozent (Vorjahr: 8 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrag- und sonstige Steuern abgeführt. Weitere 4 Prozent (Vorjahr: 4 Prozent) betrafen Zinsaufwendungen. Auf die Anteilseigner der Evonik Industries AG entfielen 11 Prozent der Wertschöpfung (Vorjahr: 35 Prozent).

Verteilung der Wertschöpfung

T01

in Millionen €	2019	2020
Wertschöpfung	5.994	4.069
Verteilung		
Mitarbeiter	3.156	3.168
Staat	490	251
Darlehensgeber	221	171
Andere Gesellschafter	21	14
Konzernergebnis	2.106	465

Wichtige Ereignisse

Zur Verstärkung des Katalysatoren-Geschäfts der Division Smart Materials hat Evonik im November 2020 die Porocel-Gruppe, Wilmington (Delaware, USA), übernommen. Porocel verfügt über eine Technologie zur hocheffizienten Regenerierung von Entschwefelungskatalysatoren. Diese werden im wachsenden Markt für schwefelarme Kraftstoffe verstärkt nachgefragt. Die Technologie von Porocel zur Regenerierung von Katalysatoren bietet Kunden bei einem vergleichbaren Wirkungsgrad erhebliche CO₂-Einsparungen sowie einen klaren Kostenvorteil gegenüber dem Einsatz neu produzierter Katalysatoren.

 [102-2](#), [102-7](#), [102-10](#), [102-15](#), [201-1](#)



Dr. Achmad Zen,
Mitarbeiter am
Standort Darmstadt



STRATEGIE UND WACHSTUM

- | | | |
|-----------|---|---|
| 12 | Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ | 1 103-1, 103-2, 102-18, 102-19, 102-20, 102-22, 102-29, 102-32 |
| 12 | Integration von Nachhaltigkeit in den Strategischen Managementprozess | |
| 12 | Wie wir gesellschaftlichen Wert schaffen | |
| 14 | Organisation und Management | |
| 14 | Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten | 1 103-1, 102-7, 102-15, 102-29, 201-1, 203-2 |
| 14 | Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 2.0 | |
| 17 | Konzernrelevante UN Sustainable Development Goals | |
| 17 | Wirkungsanalyse (Impact Valuation) | |
| 18 | Wertschöpfungsketten-Analyse | |
| 19 | Unser Engagement mit Stakeholdern | 1 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-21, 102-37 |
| 22 | Unsere Wesentlichkeitsanalyse | 1 102-44, 102-46, 102-47, 102-48, 102-49 |
| 24 | Unsere Ziele | 1 102-14, 102-15 |

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020+

Im stetigen Austausch mit unseren Stakeholdern haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ entwickelt. Darin sind unsere Wesentlichkeitsanalyse und die für unseren Konzern besonders relevanten Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) eingeflossen.

Anspruch von Evonik ist es, das weltweit beste Spezialchemieunternehmen zu werden. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ ist Ausdruck dieser Ambition – mit anspruchsvollen Zielen und dem Verständnis, Nachhaltigkeit in profitables Wachstum zu übersetzen. Immer mehr Kunden erwarten, dass wir sie bei der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Elemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ sind:

- die Verankerung von Nachhaltigkeit in Marktversprechen und Unternehmenszweck („Purpose“) von Evonik
- die Integration von Nachhaltigkeit in strategische Steuerungsprozesse (Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 2.0 [s. 14 ff.](#), Strategiedialoge der Geschäftsgebiete)
- ehrgeizige Umweltziele (siehe Kapitel „Umwelt“ [s. 63 ff.](#))
- die systematische Beschäftigung mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette (Impact Valuation [s. 17 ff.](#)) sowie mit den SDGs (siehe [s. 17](#))
- die kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung (siehe „Über diesen Bericht“ [s. 101 ff.](#), siehe „Nachhaltigkeitspreise“ [s. 125](#)).

STRATEGIE UND WACHSTUM

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020+

Integration von Nachhaltigkeit in den Strategischen Managementprozess

Im Jahr 2020 hat Evonik ihren neuen Purpose „Leading Beyond Chemistry to improve life, today and tomorrow“ vorgestellt (siehe Kapitel „Auf einen Blick“ [s. 3](#)). Das ist der Unternehmenszweck, an dem tägliches Handeln und strategische Weiterentwicklung bei Evonik ausgerichtet sind. Dieser Prozess wurde begleitet von einer Neustrukturierung unserer Geschäfte, die wir im Sommer 2020 abgeschlossen haben ([s. 10](#)). In den Wachstumsdivisionen Specialty Additives, Nutrition & Care sowie Smart Materials liegt der Schwerpunkt auf hochwertigen Produkten und Lösungen, die in vielen Fällen mit einem besonderen Nachhaltigkeitsnutzen einhergehen. Einen wichtigen Beitrag zur Steuerung und Weiterentwicklung unserer Geschäfte leistet die Nachhaltigkeitsanalyse, die wir 2020 erstmals für das gesamte Chemie-Portfolio durchgeführt haben ([s. 14](#)). Darüber lassen wir messbare Nachhaltigkeitseffekte in den Strategischen Managementprozess von Evonik einfließen. Die Divisionen verfolgen unterschiedliche, an den Erfordernissen ihrer jeweiligen Märkte ausgerichtete Maßnahmenpläne zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen, zum Schutz von Biodiversität oder zur Förderung von Circular Economy. Entsprechende Fahrpläne werden zurzeit entwickelt. Die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in laufende Prozesse koordiniert die Function Sustainability in enger Abstimmung mit dem operativen Geschäft sowie mit weiteren relevanten Functions wie Strategy, Research, Development & Innovation oder Procurement.

Wie wir gesellschaftlichen Wert schaffen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie folgt dem Anspruch, die für die Wertschöpfung von Evonik wesentlichen Einflüsse und Auswirkungen genau zu verstehen. Die folgende Grafik **G04** zeigt die Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik entlang der Wertschöpfungskette.

Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2020 📍 203-1, 203-2

G04

Unsere Ressourcen >>

Gesellschaft >>

- 33.106 Mitarbeiter
- ~32.400 Kunden
- ~29.000 Lieferanten

Umwelt >>

- 61,91 PJ Energieeinsatz
- 544 Mio. m³ Wasserförderung

Mitarbeiter >>

- 106 Nationalitäten
- 26% Frauenanteil im Konzern
- 26,9%/26,3% Frauen auf 1./2. Führungsebene unterhalb des Vorstandes

Finanzen >>

- 6.588 Mio. € Sachanlagen
- 995 Mio. € Sachinvestitionen

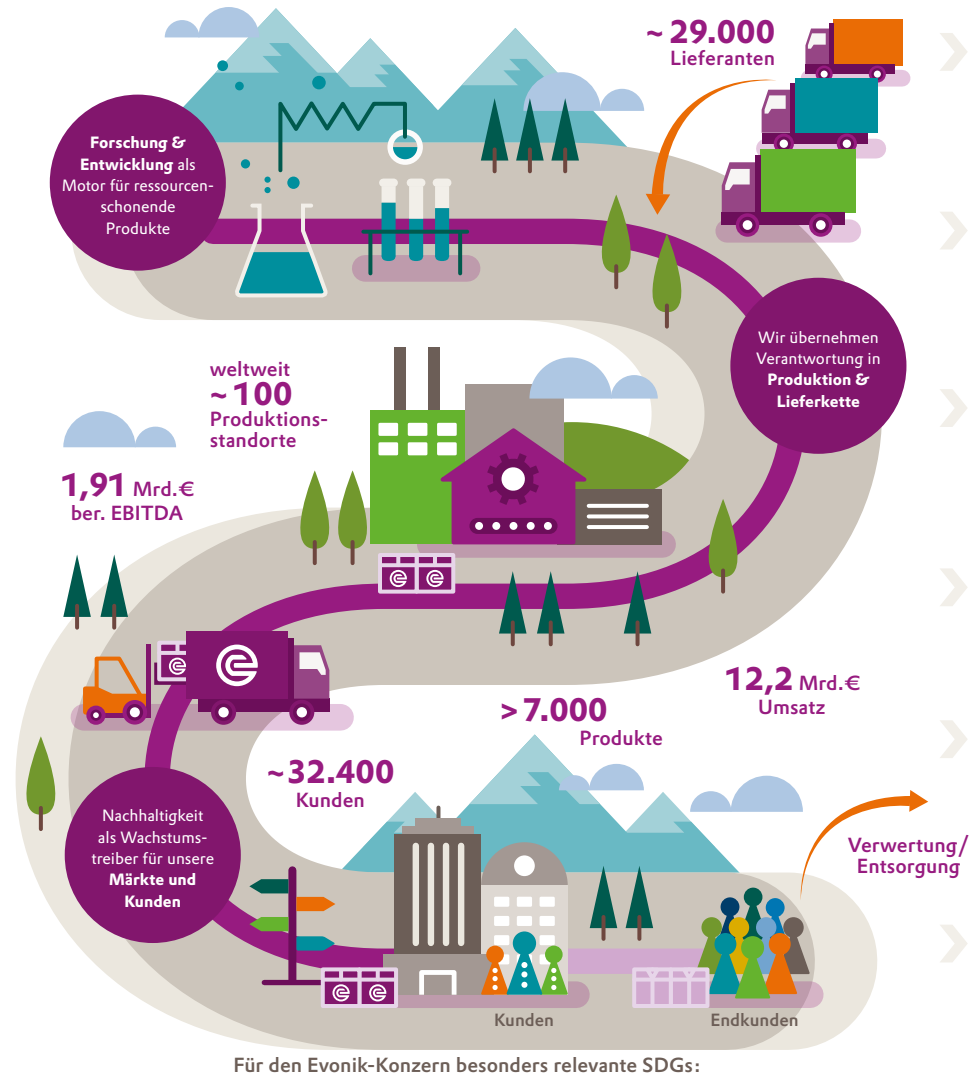
Wissen >>

- ~24.000 Patente im Bestand
- ~2.560 F&E-Mitarbeiter
- 433 Mio. € F&E-Aufwendungen

Produktion >>

- ~8 Mrd. € Einkaufsvolumen
- 7,7 Mio. t Rohstoffeinsatz
- 8,5% nachwachsende Rohstoffe

Unser Geschäft >>



Unsere Wertbeiträge >>

Gesellschaft >>

- ~2,5 Mrd. € Löhne und Gehälter
- 3,7 Mio. € Spenden und Sponsoring^a

Umwelt >>

- 5,4 Mio. t CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2)
- 9 Mio. m³ Wasserverbrauch^b

Mitarbeiter >>

- 1,3% Frühfluktuation
- 68,6 Mio. € Aus- und Weiterbildung
- 0,80 Unfallhäufigkeit

Finanzen >>

- 4,3% Dividendenrendite
- 181 Mio. € Ertragsteuern
- 66 Mio. € Sonstige Steuern

Wissen >>

- 215 neue Patente und Patentanmeldungen

Produktion >>

- 1,45 Ereignishäufigkeit
- 95,4% aller Produktionsmengen zertifiziert nach ISO 14001/9001
- 8,93 Mio. t Produktionsmenge

^a Unterlag nicht der Prüfung durch PwC.

^b Weitere Informationen zu unserer Wasserbilanz siehe Grafik G22.

Organisation und Management 102-22

Bei Evonik liegt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit beim Vorstand. Zuständiges Vorstandsmitglied ist der Personalvorstand, der auch alle klimarelevanten Aspekte verantwortet. In einer Konzernrichtlinie haben wir Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für das Nachhaltigkeitsmanagement geregelt.

Entsprechend der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit für Evonik haben wir im Herbst 2020 mit der methodischen Integration in die Konzernstrategie begonnen. Der Strategische Managementprozess und die im Strategiedialog mit dem Vorstand für jedes Geschäft verabschiedeten strategischen Ziele berücksichtigen nun alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und bilden den strategischen Rahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement. Die Umsetzung von konkreten Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf Geschäftsebene erfolgt nach Freigabe des Vorstandes durch die operativen Einheiten in enger Abstimmung mit den Functions Strategy und Sustainability. Die Function Sustainability koordiniert die jährliche Überprüfung der Nachhaltigkeitsziele für die einzelnen Geschäfte.



Die Abstimmung konzernweiter Nachhaltigkeitsprojekte erfolgt in einem CR Panel unter Vorsitz des Leiters Sustainability. Mitglieder sind die Leiter weiterer relevanter Functions sowie Vertreter der Divisionen. Gemäß Geschäftsordnung tritt das Panel mindestens zweimal jährlich zusammen. Die inhaltliche Vorbereitung liegt beim Global Corporate Responsibility Committee, das auch die operative Ausgestaltung von Nachhaltigkeitsthemen im Konzern begleitet. Vertiefende Expertise wird bedarfsweise von projektbezogenen Expert Circles bereitgestellt. Entsprechend der im Berichtsjahr eingeführten neuen Konzernstruktur werden wir 2021 die Governance unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die Konzernrichtlinie anpassen.

Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten

Dem wachsenden Interesse unserer Stakeholder an unternehmerischer Nachhaltigkeit entsprechen wir mit umfassender Transparenz und fundierten Analysen. Darin berücksichtigen wir gleichermaßen ökologische, soziale und ökonomische Effekte, um zu einer integrierten Betrachtung und Beurteilung unserer Nachhaltigkeitsperformance beizutragen.


Wir zeigen neben künftigen Chancen- und Risikopotenzialen für unsere Geschäfte auch die Kosten- und Nutzeneffekte auf, die die Unternehmenstätigkeit von Evonik für die Gesellschaft bedeutet. Darin sehen wir einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Akzeptanz neuer Technologien und industrieller Produktion.

Analysen zur Messbarkeit von Nachhaltigkeit 102-29 **T02**

Art der Analyse	Erkenntnisse zu folgenden Fragestellungen
Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 2.0	Welche Stärken und Schwächen in Bezug auf Nachhaltigkeitsanforderungen weisen die Produkte in unserem Portfolio auf (Inside-Out)?
<ul style="list-style-type: none"> Ökobilanzielle Analysen 	Welche Umweltwirkungen haben unsere Produkte?
<ul style="list-style-type: none"> Analyse zur Ermittlung der konzernrelevanten Sustainable Development Goals (SDGs  s. 17) 	Mit welchen Produkten und Lösungen für unsere Kunden leisten wir einen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen? Wie tragen wir zur Erreichung der 17 SDGs bei?
Wirkungsanalyse (Impact Valuation  s. 17)	Welche positiven und negativen Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft?
Wertschöpfungsketten-Analyse	Welche Chancen und Risiken gibt es für unsere Produkte aus einer Stakeholder-Perspektive in ihren jeweiligen Wertschöpfungsketten (Outside-In)?

STRATEGIE UND WACHSTUM

Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten

Produkte und Lösungen von Evonik leisten in vielen Endmärkten einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation. Wir begrüßen deshalb, dass dem Thema Nachhaltigkeit bei unseren Kunden und an den Kapitalmärkten wachsende Bedeutung zukommt. Evonik hat sich bei renommierten Nachhaltigkeitsratings und -rankings im Spitzenfeld der Chemiebranche etabliert und wurde in eine Reihe von Nachhaltigkeitsfonds sowie nachhaltigkeitsorientierten Indexfamilien aufgenommen ( s. 125). Im Juni 2019 haben das Bundesministerium für Finanzen, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie den Beirat für „Sustainable Finance“ ins Leben gerufen, der die Bundesregierung bei der Ausarbeitung und Umsetzung ihrer Sustainable-Finance-Strategie berät. Der Leiter unserer Function Sustainability ist stimmberechtigtes Mitglied des Beirats und engagiert sich im Rahmen eines Cefic-Mandats auch für die neue Plattform on Sustainable Finance der Europäischen Kommission.

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 2.0¹

Die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte hat einen hohen Stellenwert bei der Verankerung von Nachhaltigkeit im Strategischen Managementprozess von Evonik. Die Methodik folgt dem Industriestandard zur Portfoliobewertung in der chemischen Industrie. Die in diesem Rahmen betrachteten Signalkategorien erlauben uns künftig eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung entlang des EU-weiten Klassifikationssystems für nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten (Taxonomie).

Die umfassende Auswertung der betrachteten Nachhaltigkeits-signale gibt uns zusätzliche Rückschlüsse zur vorausschauenden Steuerung von einzelnen Produkten bis hin zu ganzen Geschäftsgebieten. Derzeit überführen wir die Schlussfolgerungen aus der Analyse in den Strategieprozess, um eine integrierte Steuerung über finanzielle und nichtfinanzielle Kennzahlen zu erreichen. Wir versprechen uns davon eine weiter verbesserte Beurteilung von Handlungsalternativen, Investitionsentscheidungen und Mittelallokationen in Planung und Portfoliosteuerung. Erstmals

¹ Die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsanalyse im Jahr 2020 – basierend auf den Daten 2019 – waren nicht Teil der Prüfung durch PwC.

fließen damit Stakeholderanforderungen – zusammengefasst in der Signalkategorie „Nachhaltigkeitsambitionen entlang der Wertschöpfungskette“ – unmittelbar in den Planungsprozess ein. Die Erkenntnisse hieraus werden wir künftig auch in der Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigen.

Methodik

Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsanalyse stehen die von Evonik als wesentlich identifizierten Marktsignale. Dazu zählen unter anderem künftige regulatorische Entwicklungen, ökologische und soziale Leistungen im Marktvergleich oder wesentliche Nachhaltigkeitsambitionen in unseren Märkten. Alle Marktsignale orientieren sich an dem Rahmenwerk für „Portfolio Sustainability Assessments (PSA)“ des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), an dessen Entwicklung Evonik von Anfang an beteiligt war. Eine Besonderheit dieses Ansatzes ist die differenzierte Betrachtung der jeweiligen Produkte in spezifischen Anwendungen und regionalen Kontexten (sogenannte „Product Application Region Combinations“, PARCs). Für jede PARC erfassen wir auch Produktnutzungseffekte, die wir schrittweise stärker quantifizieren werden.

[102-8, 201-2, 203-1, 203-2](#)

Die Auswertung aller erfassten PARCs bündeln wir in einer strukturierten Bewertung der Nachhaltigkeitsperformance unseres Portfolios, ausgedrückt in den Kategorien „Leader (A+)“, „Driver (A+)“, „Performer (B)“, „Transitioner (C-)“ und „Challenged (C-)“ (G05 [S. 16](#)).

Ergebnisse 2020

Für das Berichtsjahr war es unser Ziel, die Nachhaltigkeitsanalyse erstmals auf das gesamte Portfolio von Evonik anzuwenden. Dieses Ziel haben wir mit der Betrachtung von 326 PARCs erreicht,

die den kompletten Chemieumsatz für das Geschäftsjahr 2019 abdecken. Die wichtigsten Folgerungen daraus:

- Evonik erzielt **90 Prozent** ihres Umsatzes mit Produkten und Lösungen, die hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung mindestens auf Marktniveau liegen (Kategorien „Leader“, „Driver“ und „Performer“).
- **35 Prozent** ihres Umsatzes erwirtschaftet Evonik mit Produkten und Lösungen, die hinsichtlich ihres ausgeprägten positiven Nachhaltigkeitsprofils über oder sogar deutlich über Marktniveau liegen (Kategorien „Leader“ und „Driver“). Das sind unsere **„Next Generation Solutions“**. Dazu zählen etwa Viskositätsverbesserer für hydraulikbetriebene Baumaschinen, Peressigsäure für effektive, biologisch abbaubare Desinfektion oder Arzneimittelabgabesysteme für höhere Therapietreue. Diese und weitere Beispiele finden Sie auf den Einstiegsseiten der einzelnen Kapitel dieses Berichts [S. 11, 25, 38, 63, 78, 90](#). „Next Generation Solutions“ zeichnen sich durch attraktive Wachstumsraten aus und differenzieren sich über ihren besonderen Nachhaltigkeitsnutzen positiv in ihren Märkten.

„NEXT GENERATION SOLUTIONS“
Hohe Nachfrage,
attraktive
Wachstumsraten

Ziel 2021 ff.

Evonik agiert in einem dynamischen Wettbewerbsumfeld mit sich verändernden Märkten und Technologien. Infolgedessen sind auch Nachhaltigkeitsanforderungen nicht statisch. Unsere Nachhaltigkeitsanalyse berücksichtigt die steigenden Ambitionsniveaus. Unser Anspruch ist, den Anteil unserer „Next Generation Solutions“ am Portfolio auch in den kommenden Jahren bei mindestens 35 Prozent zu halten.

Damit bekräftigen wir unseren Unternehmenszweck „Leading Beyond Chemistry to improve life, today and tomorrow“ in der Gesamtbetrachtung und -bewertung unserer Produkte und Lösungen entlang ihres gesamten Lebenszyklus und in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Ökonomie, Ökologie und Soziales.

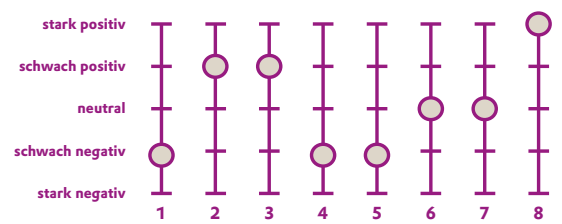
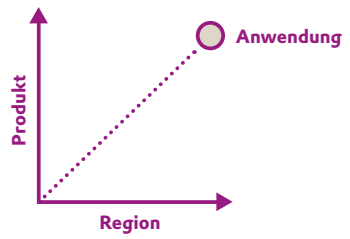
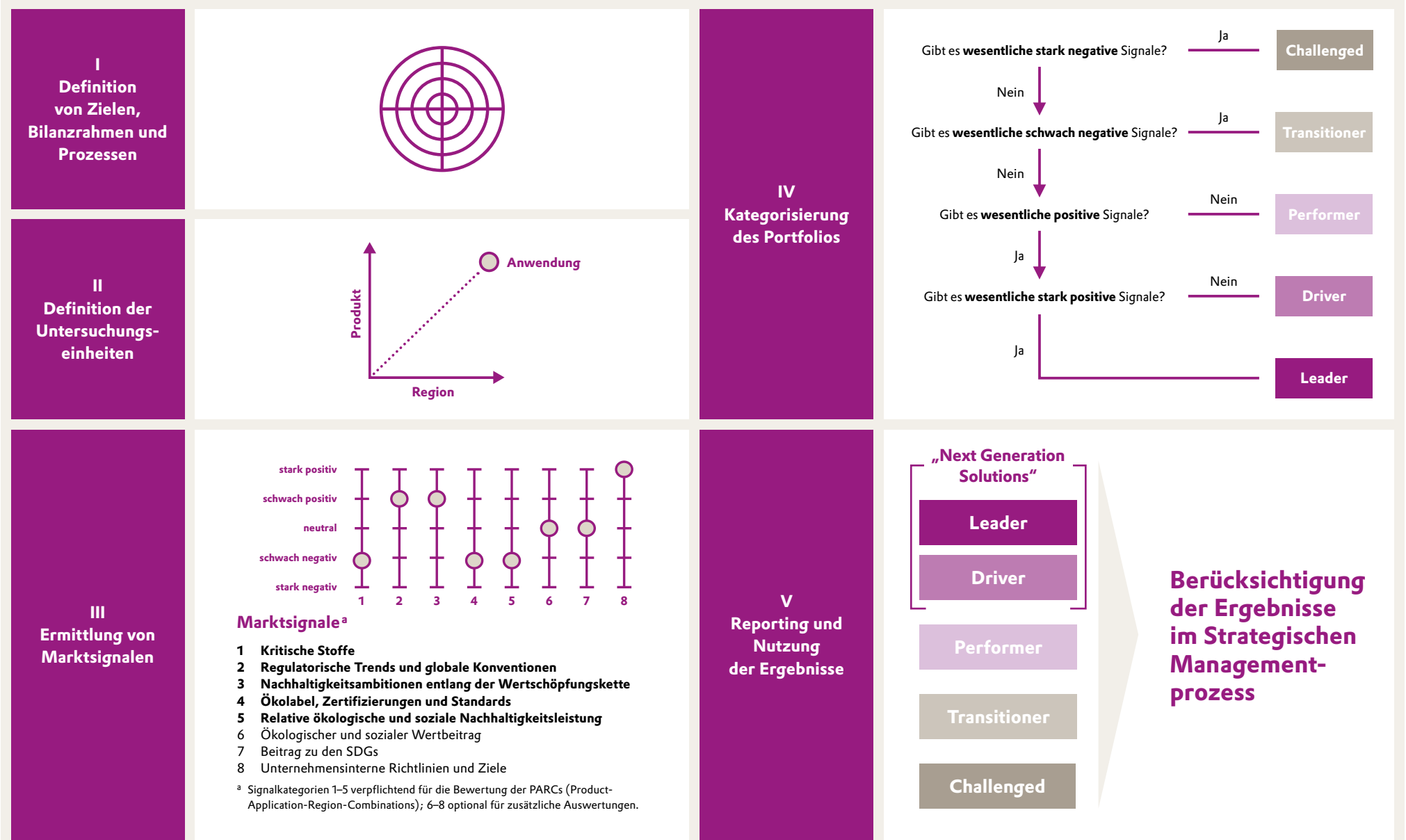
Dem besonderen Stellenwert unserer „Next Generation Solutions“ entsprechend haben wir auch den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 unter diesen Titel gestellt.

Ökobilanzielle Betrachtungen

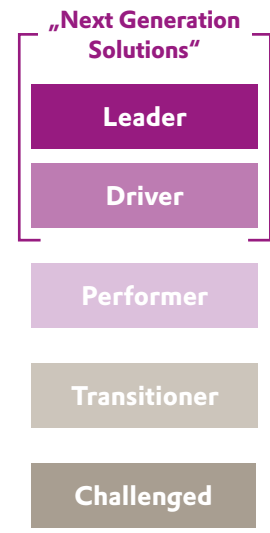
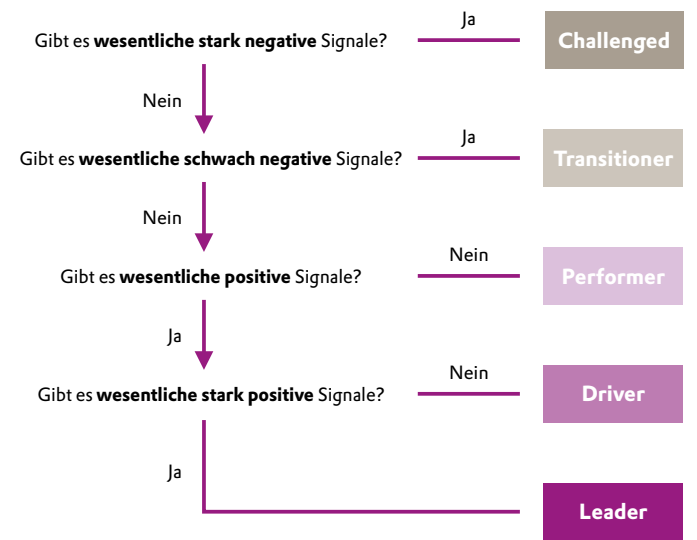
Einen Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsanalyse bilden ökobilanzielle Betrachtungen. Die hohe Expertise und umfassende operative Vernetzung unserer internen Life-Cycle-Management-Gruppe trägt maßgeblich dazu bei, das Wissen von Evonik um die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu erweitern. Dazu bedienen wir uns eines breiten Spektrums ökobilanzieller Analysen. Die Ergebnisse wollen wir künftig für gezielte Verbesserungen nutzen, etwa für produktscharfe Maßnahmen zur Minderung unseres Carbon Footprints oder zur Verbesserung des Wassermanagements an unseren weltweiten Standorten.

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

G05



- Marktsignale^a**
- 1 Kritische Stoffe
 - 2 Regulatorische Trends und globale Konventionen
 - 3 Nachhaltigkeitsambitionen entlang der Wertschöpfungskette
 - 4 Ökolabel, Zertifizierungen und Standards
 - 5 Relative ökologische und soziale Nachhaltigkeitsleistung
 - 6 Ökologischer und sozialer Wertbeitrag
 - 7 Beitrag zu den SDGs
 - 8 Unternehmensinterne Richtlinien und Ziele
- ^a Signalkategorien 1–5 verpflichtend für die Bewertung der PARCs (Product-Application-Region-Combinations); 6–8 optional für zusätzliche Auswertungen.



Berücksichtigung der Ergebnisse im Strategischen Managementprozess

Konzernrelevante UN Sustainable Development Goals

Die Sustainable Development Goals (SDGs) geben uns Orientierung, unsere laufende Geschäftstätigkeit aktiv mit übergeordneten Entwicklungspfaden abzugleichen. Evonik unterstützt die Umsetzung der SDGs und setzt sich seit einigen Jahren intensiv mit den eigenen positiven wie negativen Beiträgen auseinander.

2017 haben wir damit begonnen, den positiven Beitrag unserer Produkte und Lösungen zur Umsetzung der SDGs gezielt zu erfassen. Die Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website.¹ 2018 folgte die Entwicklung eines Methodenansatzes, mit dem wir die für Evonik besonders relevanten SDGs identifizieren. In die Betrachtung haben wir auch die 169 Unterziele der 17 SDGs einbezogen. Besonders relevant ist ein SDG für uns dann, wenn ein signifikant positiver oder negativer Einfluss von oder auf Evonik evident ist. Dazu haben wir in einem mehrstufigen Verfahren wesentliche Kriterien wie Umsatz, Ergebnisbeitrag, Zugehörigkeit zu Wachstumskernen oder Innovationswachstumsfeldern betrachtet und gewichtet. In die Bewertung eingeflossen sind außerdem interne und externe Stakeholdererwartungen sowie die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse. Die für den Evonik-Konzern besonders relevanten SDGs sind:



In diesem Bericht finden Sie durchgängig Informationen zum Einfluss unserer Aktivitäten auf die konzernrelevanten SDGs (siehe Sonderteil „SDGs im Fokus“ S. 105 sowie die Verknüpfung der 17 SDGs mit dem GRI-Inhaltsindex S. 110).



Wirkungsanalyse (Impact Valuation)²

Als Industrieunternehmen ist es für Evonik wichtig, sich intensiv mit den Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auseinanderzusetzen. Im Rahmen einer Wirkungsanalyse (Impact Valuation) messen und bewerten wir regelmäßig die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Wir tun dies unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten als Ergänzung etablierter Analyseansätze. Wir versprechen uns davon, in der Zukunft liegende Chancen- und Risiko-

STRATEGIE UND WACHSTUM

Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten

potenziale frühzeitig zu erkennen, die Resilienz unseres Geschäftsmodells zu stärken und das Verständnis langfristiger gesellschaftlicher Wertbeiträge unserer Geschäftstätigkeit zu erhöhen. 102-29

Das Vorgehen gibt uns Rückschlüsse auf:

- die Größenordnung der ökologischen, sozialen und makroökonomischen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit
- den gesamtgesellschaftlichen Nutzen von Evonik
- maßgebliche Hebel zur Verringerung unerwünschter und Maximierung gewünschter Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette.

Grundlage unserer Wirkungsanalyse ist das sogenannte Input-Output-Outcome-Impact (IOOI)-Modell. Es berücksichtigt den Ressourceneinsatz und die messbaren Ergebnisse unserer Unternehmensaktivitäten. Daraus werden kurzfristige und langfristige Wirkungen abgeleitet, entlang der Wertschöpfungskette gemessen und bewertet.

Monetarisierung

Unser Anspruch ist, Einzelindikatoren wie Mitarbeiterweiterbildung, Beschäftigungseffekte oder globale Erwärmung zu monetarisieren und auf diese Weise vergleichbar zu machen. Die Ausgangsannahmen dafür sind überwiegend öffentlich verfügbar.

Sie beruhen auf den Erkenntnissen namhafter Wirtschafts-, Umwelt- und Sozialforschungsinstitute.

¹ <https://corporate.evonik.com/de/verantwortung/sustainable-development>

² Die Wirkungsanalyse unterlag nicht der Prüfung durch PwC.

Die Grafik G06 „Monetäre Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit“ zeigt die Ergebnisse unserer Wirkungsanalyse, die wir auf Basis der Zahlen für das Geschäftsjahr 2019 durchgeführt haben. An vielen Stellen ist unsere Geschäftstätigkeit mit ökologischen Belastungen verbunden. Negative Auswirkungen verzeichnen wir insbesondere bei den Treibhausgasemissionen und beim Wasserverbrauch entlang der Lieferkette. Dem stehen ausgeprägte positive makroökonomische Effekte entlang der Lieferkette und in der eigenen Produktion gegenüber. Mittelfristig wollen wir unsere Impact-Bewertungen und die Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte methodisch zusammenführen. [303-1](#)

Wertschöpfungsketten-Analyse

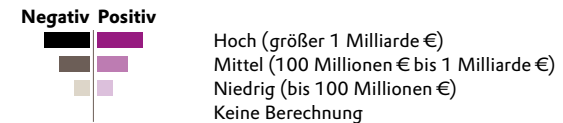
Bereits 2017 haben wir erste Workshops mit Produktverantwortlichen durchgeführt, um die für das jeweilige Geschäft relevanten Wertschöpfungsketten hinsichtlich möglicher Chancen und Risiken zu analysieren. Das umfasst auch Szenariobetrachtungen disruptiver Faktoren in den Märkten – etwa infolge veränderter Kundenanforderungen oder verschärfter Regulatorik. Dabei ermitteln wir strategische Handlungsempfehlungen für kurzfristige und langfristige Entwicklungen. Das Verfahren erlaubt außerdem, die für das jeweilige Geschäft relevanten SDGs strukturiert zu ermitteln. Im Berichtsjahr wurden vier Wertschöpfungsketten-Workshops mit unterschiedlichen Geschäftsgebieten durchgeführt. Angesichts von COVID-19 haben wir das Format auf eine digitale Teilnahme umgestellt und damit sehr gute Ergebnisse erzielt. Insbesondere war es in diesem Rahmen auch möglich, die Erfahrungen von Kunden und Kollegen aus anderen Regionen stärker einzubeziehen. Weitere Workshops in diesem digitalen Format sind in Planung.

Monetäre Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit^{a,b}

G06



Art und Umfang der Auswirkung



^a Die Wirkungsanalyse unterlag nicht der Prüfung durch PwC. Die oben stehende Grafik beschreibt die Auswirkungen von Evonik entlang der Wertschöpfungskette ohne Berücksichtigung induzierter Effekte, die separat berechnet wurden.
^b Aufgrund fehlender Daten sind nicht alle Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette monetarisierbar.
^c Die in der Produktion eingesetzten Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sind bezüglich ihrer Auswirkungen in der Lieferkette/Rohstoffe „upstream“ berücksichtigt.

Unser Engagement mit Stakeholdern

Wir sind davon überzeugt, dass nur solche Unternehmen langfristig erfolgreich sind, die verantwortungsvoll handeln, denen die Menschen vertrauen und die offen sind für kontinuierliche Verbesserung. Dazu gehört, dass wir sehr aufmerksam hinhören, was die Akteure in unserem Umfeld bewegt.

📍 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Wir suchen diesen Austausch, um schnell auf wichtige Zukunftstrends, globale Entwicklungen und sich wandelnde Markterfordernisse reagieren zu können. Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen, die einen Einfluss auf die Entscheidungen oder

Aktivitäten von Evonik haben und/oder davon beeinflusst werden. Bei der Festlegung und Priorisierung unserer Stakeholdergruppen unterscheiden wir nach folgenden Kriterien:

- Art des Einflusses (unmittelbar, mittelbar)
- Wirkungskcluster (zum Beispiel Geschäft, Finanzmarkt)
- Charakterisierung (zum Beispiel Lieferanten, Mitarbeiter, Kunden).

Die für uns relevanten Stakeholdergruppen und ihren Einfluss auf Evonik zeigt die Grafik G07.

Für unser Stakeholder-Engagement haben wir unterschiedliche Formate entwickelt, die uns helfen, unsere unmittelbaren wie mittelbaren Stakeholder im Dialog zu erreichen. Aufgrund der Pandemie konnten wir diese nicht wie gewohnt durchführen.

Wir haben versucht, das durch die Teilnahme an zahlreichen digitalen Formaten aufzufangen und die hieraus gewonnenen Erkenntnisse ins Unternehmen zu tragen. 📍 102-48

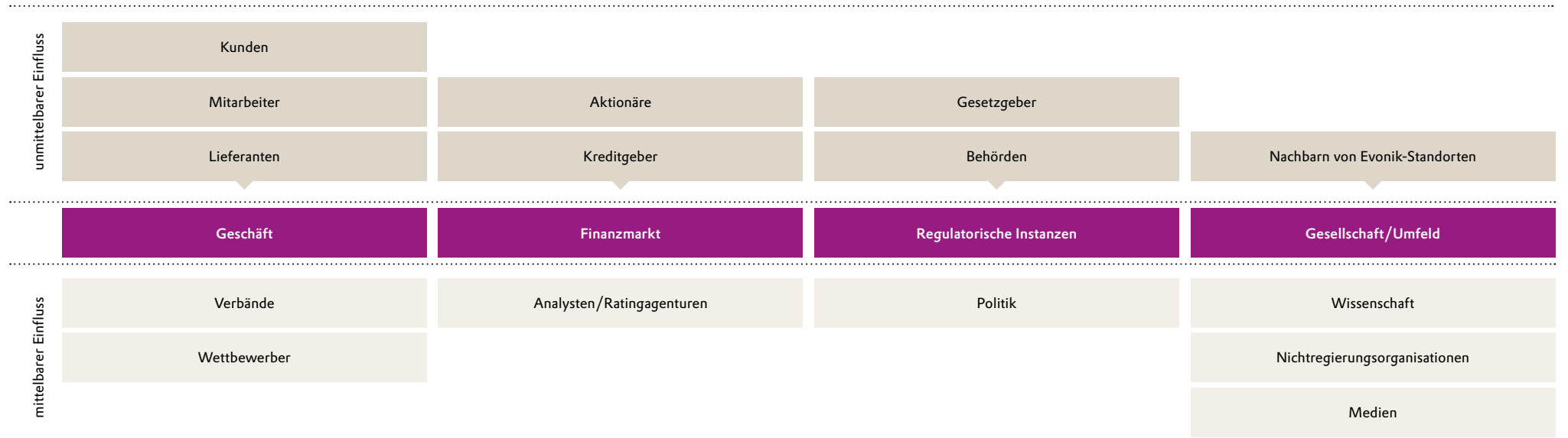
Unser Ansatz zum Stakeholder-Engagement umfasst auch die Evonik-Regionen mit ihren vielfältigen Kontakten. Generell achten wir auf eine möglichst breite Abdeckung operativer, nachbarschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Perspektiven.

📍 102-21, 102-29

Bei der Auswahl der Themen für unsere spezifischen Dialogformate orientieren wir uns an unserer Wesentlichkeitsanalyse. Die Veranstaltungen nutzen wir auch dazu, die Relevanz von Themen zu validieren bzw. gegebenenfalls anzupassen. Informationen zu Themen und Formaten fasst die Grafik G08 „Stakeholder-Engagement 2020“ zusammen.

Stakeholdergruppen und ihr Einfluss auf Evonik 📍 102-40

G07



Stakeholder-Engagement 2020  102-21, 102-40, 102-43, 102-44, 102-47

G08

Stakeholdergruppen ^a	Beispiele für Engagements ^b	Wichtigste Themen	Stakeholdergruppen ^a	Beispiele für Engagements ^b	Wichtigste Themen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch zu Life Cycle Assessment • Sustainability Workshop • Dialog mit führenden Reifenherstellern • Evonik Petrochemical Network Week • Austausch mit Kunden zur „Supplier Sustainability Balanced Scorecard“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität, Liefersicherheit, Preise • F&E/Innovation • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte • Unterstützung zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Kunden 	Gesetzgeber	<ul style="list-style-type: none"> • BMWi-Auftaktgespräch zum Zukunftsdialog Chemie und Pharma • Sustainable-Finance-Beirat der Bundesregierung • Austausch mit MdLs und MdBs 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte • Anlagensicherheit; Arbeitssicherheit; Transportsicherheit/Logistik • Klimawandel; Wassermanagement • Attraktivität als Arbeitgeber
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Evonik Lernstunden, unter anderem zu Nachhaltigkeit, Menschenrechte, Innovation • Evonik Workshop zu „Closing Carbon Cycles“ • Regelmäßiger Dialog mit Evonik-Regionen zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen • Mitarbeitergespräche • Intranet; Blogs; Mitarbeitermagazin • Interne Social-Media-Plattformen („Communities“) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohn und Gehalt • Aus-/Weiterbildung • Anlagensicherheit; Arbeitssicherheit; Transportsicherheit/Logistik • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Führungsqualität • Aktuelle Geschäftsentwicklung • Betriebliche Veränderungen • Kundenorientierung • Vielfalt und Chancengleichheit • Digitalisierung 	Behörden	<ul style="list-style-type: none"> • Behördengespräche 	<ul style="list-style-type: none"> • Klimawandel; Wassermanagement • Anlagensicherheit; Arbeitssicherheit; Transportsicherheit/Logistik • Genehmigungsverfahren • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte • Attraktivität als Arbeitgeber • Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy • Steuerliche Betriebsprüfungen • Verbindliche Auskünfte in Steuersachen
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> • Webinare von TFS und EcoVadis mit lateinamerikanischen Lieferanten • Evonik-Workshops mit strategischen Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> • Preis, Qualität, Zahlungsmoral • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte • Anlagensicherheit; Arbeitssicherheit; Transportsicherheit/Logistik • Klimawandel; Wassermanagement 	Nachbarn ^c	<ul style="list-style-type: none"> • Nachbarschaftszeitungen • Nachbarschaftsnetzwerk „Freundeskreis“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Anlagensicherheit; Arbeitssicherheit; Transportsicherheit/Logistik • Attraktivität als Arbeitgeber • Lokales Engagement • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick • Betriebliche Veränderungen
Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> • Virtuelle Hauptversammlung • Roadshow/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 einschließlich Nachhaltigkeitsinvestoren 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratings und Rankings • Konzernstrategie • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick

^a Nur Stakeholdergruppen mit unmittelbarem Einfluss.^b Im Berichtsjahr konnten aufgrund der Pandemie weniger Stakeholderdialoge durchgeführt werden.^c Von Evonik-Standorten.

Politisches Engagement

Die politische Interessenvertretung ist das Fundament der demokratischen Willensbildung. Evonik engagiert sich in gesellschaftspolitischen Debatten und bringt sich als Dialogpartner in Meinungsbildungsprozesse auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene ein.

Wichtige Anlaufstellen sind dabei unsere Konzernbüros in Berlin und Brüssel. Unsere Mitarbeiter stehen mit Akteuren aus Politik, Gesellschaft und Verbänden in einem engen Dialog: Sie unterstützen diese bei der Ausgestaltung politischer Rahmenwerke und beteiligen sich aktiv an Konsultationen, Anhörungen und Diskussionen.

Eine entsprechende Transparenz darüber legitimiert diesen Austausch. Evonik begrüßt daher ausdrücklich, dass die Regierungsfractionen in Deutschland noch in dieser Legislaturperiode ein Lobbytransparenzgesetz beschließen wollen.

Ein umfassendes Monitoring der für unseren Konzern relevanten Themen hilft uns, regulatorische Entwicklungen mit Auswirkungen auf die Spezialchemie frühzeitig zu identifizieren und uns konstruktiv in entsprechende Anhörungen und Kommentierungen einzubringen. Für Evonik besonders relevant sind Themen wie Umweltpolitik und -regulierung, Klima, Energie, Ressourceneffizienz, Industriepolitik sowie Agrar- und Bioökonomie.



Agrar- und Bioökonomie zählen zu den für Evonik besonders relevanten Themen im politischen Umfeld.

Unsere Positionen

Bezüglich Umweltpolitik und -regulierung stehen wir im Austausch mit der Politik. Das umfasst beispielsweise die Digitalisierung von Genehmigungsverfahren wie beim Planungssicherstellungsgesetz, bei dem Know-how-Sicherung und der Schutz vor Angriffen von außen im Fokus stehen. Weiterhin relevant sind die geplante Novellierung der TA Luft und eine mögliche Einstufung bestimmter Silikone als persistente organische Schadstoffe, die wir gemeinsam mit dem europäischen Chemieverband Cefic begleiten.

Evonik unterstützt die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens (siehe Kapitel „Umwelt“). Im Fokus stehen das Europäische Klimagesetz 2050, die Anpassung der Klimaziele der Europäischen Union (EU) bis 2030 sowie alle damit einhergehenden Legislativverfahren.

Evonik setzt die Erneuerung der Energieinfrastruktur am weltweit größten Standort Marl fort: Nach Inbetriebnahme der neuen Kraftwerke im Jahr 2022 wird es konzernweit keine Strom- und Dampferzeugung auf Basis von Steinkohle mehr geben. Dieser Schritt ist ein wichtiger Beitrag zur Erreichung unseres Klimaziels, absolute Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen bis 2025 zu halbieren. Im Rahmen des Kohleausstiegsgesetzes hat sich Evonik für die Beibehaltung einer umfassenden Förderung von klimafreundlichen Kraft-Wärme-Kopplungs-Projekten eingesetzt, die bereits vor dem Kohleausstiegsgesetz genehmigt waren.

Im Bereich Ressourceneffizienz wollen wir mit unseren Produkten und Lösungen einen Beitrag leisten, Kunststoffe zirkulär zu machen und mehr Recycling zu ermöglichen. Im Jahr 2020 haben wir uns auf den EU-Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft konzentriert. Evonik setzte sich unter anderem für eine legislative Verankerung des chemischen Recyclings sowie die Anrechenbarkeit des Verfahrens auf



Bau der neuen GuD-Kraftwerke am Standort Marl.

nationale Recyclingquoten ein. Außerdem begleiten wir die „Europäische Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit“. Hier setzen wir uns unter anderem für einen stabilen regulatorischen Rahmen ein. In der Industriepolitik steht für uns die Begleitung der im Frühjahr 2020 vorgelegten EU-Industriestrategie im Fokus.

Mit der „Farm to Fork“-Strategie soll das Ernährungssystem in der EU nachhaltiger gestaltet werden. Evonik unterstützt im Bereich Agrar- und Bioökonomie die Ansätze zur nachhaltigen Ernährung landwirtschaftlicher Nutztiere, die zu mehr Tierwohl, besserer Lebensmittelqualität und weniger Nährstoffüberschüssen in der Umwelt beitragen.

Zu Parteispenden und Antikorruptionsmaßnahmen siehe Kapitel „Governance und Compliance“  s.25.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Wir richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent am Kriterium der Wesentlichkeit aus. Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse sind in sechs Handlungsfeldern zusammengefasst, an denen sich auch die Struktur dieses Berichts orientiert.

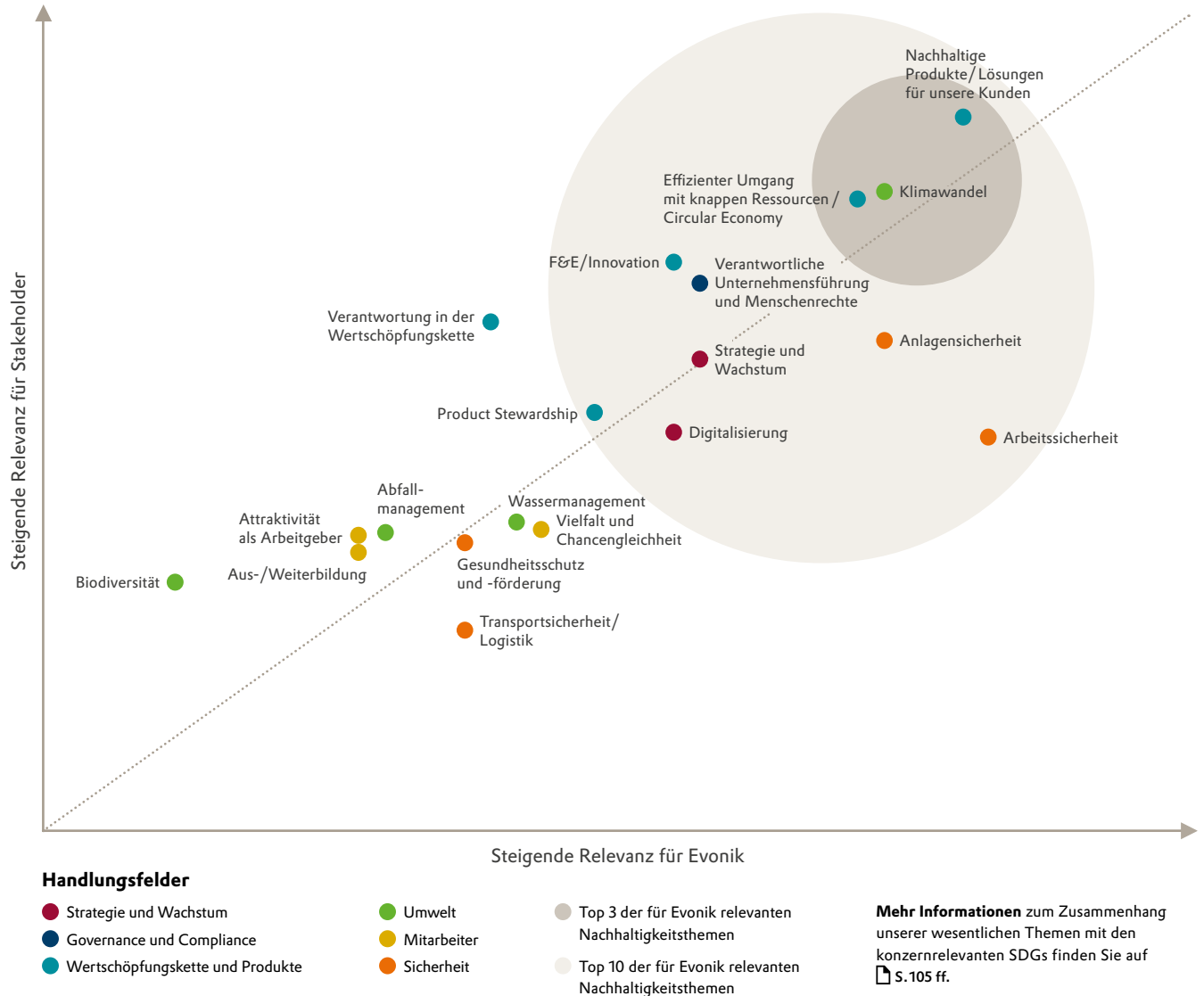
Unsere Wesentlichkeitsanalyse haben wir zuletzt im Jahr 2018 umfassend überprüft. Dazu wurden unsere Stakeholder nach den für Evonik wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen befragt. Unterschieden haben wir dabei zwischen Stakeholdern mit mittelbarem und unmittelbarem Einfluss. Grundlage war die gezielte Ansprache von Teilnehmern unserer Stakeholderdialoge. Daneben haben wir interne Experten, Arbeitnehmervertreter sowie Fachleute aus den Evonik-Regionen um ihre Einschätzungen gebeten. Dies erfolgte unter besonderer Berücksichtigung sowohl der positiven als auch negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Evonik entlang der Wertschöpfungskette. [102-40, 102-42, 102-43, 102-46, 102-48, 102-49](#)

Die Grafik G09 „Wesentlichkeitsanalyse 2020“ zeigt die nach Ansicht von Stakeholdern und internen Experten wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für Evonik. Die Top-3-Themen sind:

- „Nachhaltige Produkte/Lösungen für unsere Kunden“
- „Klimawandel“
- „Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy“.

Wesentlichkeitsanalyse 2020 [102-44, 102-46, 102-47, 102-48, 102-49](#)

G09



Diese Themen standen auch 2020 im Fokus unserer inhaltlichen Arbeit. Unmittelbarer Ausdruck dessen sind unsere CO₂-Minderungsziele in den Scopes 1, 2 und 3 als wichtige Elemente der Nachhaltigkeitsstrategie 2020+, unser neues Energieziel sowie verstärkte Aktivitäten im Bereich „Circular Economy“. Den vorliegenden Bericht haben wir ebenfalls konsequent an dem Kriterium der Wesentlichkeit ausgerichtet.

2020 wurden die für Evonik wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen anhand einer Medien- und Peeranalyse überprüft. Die Themen, die wir im Rahmen dieser Analysen identifiziert haben, decken sich mit denen aus unserer Wesentlichkeitsanalyse 2018. Eine umfassende Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse führen wir etwa alle drei Jahre durch. In der Zwischenzeit treiben wir die identifizierten Themen voran.

Für die in unserer Wesentlichkeitsanalyse definierten Nachhaltigkeitsthemen besteht ein anonymer Beschwerdemechanismus sowohl für Mitarbeiter als auch für externe Stakeholder. Ein wichtiges Instrument dafür ist unser Whistleblower-System (siehe Kapitel „Governance und Compliance“ S. 32 ff.).

Unser Einfluss entlang der Wertschöpfungskette

Im Jahr 2020 haben wir die Analyse des Einflusses von Evonik entlang der Wertschöpfungskette weiterentwickelt und detailliert. Erstmals betrachten wir den Einfluss nicht nur in aggregierten Handlungsfeldern, sondern anhand unserer 19 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette 102-46, 102-47

G10

Handlungsfelder und konzernrelevante SDGs	Wesentliche Themen	Einfluss entlang der Wertschöpfungskette		
		Lieferkette	Evonik	Anwendung
Strategie und Wachstum 	Strategie und Wachstum Digitalisierung			
Governance und Compliance 	Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte			
Wertschöpfungskette und Produkte 	Verantwortung in der Lieferkette F&E/Innovation Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy Nachhaltige Produkte/Lösungen für unsere Kunden Product Stewardship			
Umwelt 	Klimawandel Wassermanagement Abfallmanagement Biodiversität			
Mitarbeiter 	Attraktivität als Arbeitgeber Vielfalt und Chancengleichheit Aus- und Weiterbildung			
Sicherheit 	Arbeitssicherheit Anlagensicherheit Gesundheitsschutz und -förderung Transportsicherheit/Logistik			

■ Hoch ■ Mittel ■ Niedrig □ Kein

Für diese haben wir eine Einschätzung zu Möglichkeiten und Grenzen unseres Einflusses entlang der Wertschöpfungskette entwickelt. Entscheidend für die Höhe des Einflusses sind die von uns im Vorfeld angeführten Kriterien, das heißt die Existenz von Managementsystemen, Messgrößen, Zielen und Governance-Systemen. Daraus haben sich Grenzen der Berichterstattung ergeben.

Diese legen fest, ob wir die Themen innerhalb oder außerhalb unserer Organisation betrachten und managen. Auch dies floss in die Auswertung des Einflusses ein. Wir betrachten die Themen dabei aus der Perspektive der Berichterstattung. Themen im

Handlungsfeld „Umwelt“ werden bis auf „Klimawandel“ ausschließlich innerhalb unserer Organisation betrachtet. Unsere Messgrößen, Governance-Systeme etc. beziehen sich damit in diesem Handlungsfeld auf Evonik und nicht auf die Lieferkette oder die Anwendung. Gleiches gilt für die Themen im Handlungsfeld „Mitarbeiter“.

Für sämtliche Themen – mit Ausnahme von Biodiversität – haben wir einen hohen Einfluss in der Stufe „Evonik“ der in der Grafik G10 abgebildeten Wertschöpfungskette, da wir hier in unseren eigenen Geschäften zusätzlich zu Messgrößen und Governance-Systemen auch eigene Managementsysteme für die 19 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen entwickelt haben.

Kategorisierung der Höhe des Einflusses 102-46

T03

Höhe des Einflusses	Kriterien
Hoch	Unmittelbarer Einfluss, da wir hier mit eigenen Managementsystemen, Messgrößen und Governance-Systemen steuern können. Ziele werden von uns selbst gesetzt und überwacht.
Mittel	Mittelbarer Einfluss. Die unter „Hoch“ genannten Kriterien sind erfüllt, mit Ausnahme der eigenen Managementsysteme.
Niedrig	Geringer Einfluss. Entscheidungsspielraum begrenzt, andere Akteure entscheiden (zum Beispiel Kunden). Messgrößen und Ziele können nicht direkt von uns bestimmt werden. Managementsysteme liegen außerhalb unseres eigenen Geschäfts bei anderen Akteuren. Lediglich grundsätzliche Entscheidungen, basierend auf unseren Governance-Systemen, sind möglich wie beispielsweise die Aufnahme oder die Beendigung einer Geschäftsbeziehung.
Kein	Kein Einfluss. Hier liegen keine Managementsysteme, keine eigenen Ziele, Messgrößen oder Governance-Systeme vor.

STRATEGIE UND WACHSTUM

Unsere Ziele

Unsere Ziele

Nachfolgend unsere Ziele im Handlungsfeld „Strategie und Wachstum“.

Zielerreichung 2020¹



Bis Ende 2020 vollständige Durchführung unserer Nachhaltigkeitsanalyse 2.0

Ziel 2021 ff.

Mindestens 35 Prozent des Umsatzes mit „Next Generation Solutions“



- Ziel nicht erfüllt
- Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
- Ziel erfüllt

¹ Die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsanalyse im Jahr 2020 waren nicht Teil der Prüfung durch PwC.



Gevitha Selvakumar
Mitarbeiterin am
Standort Essen



GOVERNANCE UND COMPLIANCE

26 Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte

- 26 Strategie und Management 102-12, 102-13, 102-16
- 27 Menschenrechte 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 103-2
- 28 Corporate Governance 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 102-22, 102-23, 102-27, 102-28, 102-35, 102-36, 405-1
- 30 Chancen- und Risikomanagement 102-15, 102-29, 102-30, 201-2
- 30 Compliance 102-11, 102-33, 102-34, 102-17, 307-1, 103-2, 407-1, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 419-1
- 35 Cyber Security
- 36 Datenschutzmanagement 418-1
- 36 Steuern 207-1, 207-2, 207-3
- 37 Parteispenden 415-1

37 Unsere Ziele

Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte

Verantwortliche Unternehmensführung umfasst nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und die Beachtung von Menschenrechten, sondern auch interne Regelungen und verbindliche Selbstverpflichtungen. Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb, beachten das Kartell- und Wettbewerbsrecht und verbieten jede Form von Korruption.

Strategie und Management

Evonik hat sich zur Einhaltung international anerkannter Standards sowie eigener, darüber hinausgehender Leitlinien und Verhaltensgrundsätze verpflichtet. Grundlage für verantwortungsvolle Unternehmensführung bei Evonik ist der Verhaltenskodex zusammen mit der Global Social Policy sowie den Werten

Selbstverpflichtungen und Engagements 102-16

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

GOVERNANCE UND COMPLIANCE


Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte

für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (ESHQ). Außerdem hat der Vorstand eine Menschenrechtliche Grundsatzerklärung verabschiedet. Das Thema Menschenrechte hat auch Eingang in den Verhaltenskodex gefunden.

Unser Verhaltenskodex fasst die wichtigsten Grundsätze und Normen von Evonik zusammen, mit denen alle Mitarbeiter vertraut sein müssen. Er gilt im gesamten Konzern¹ und ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und Evonik. Für die im Verhaltenskodex enthaltenen Themen sind Zuständigkeiten und Ansprechpartner definiert. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann zu einer Beschädigung der Reputation von Evonik und erheblichen finanziellen Schäden führen. Vor diesem Hintergrund können Verstöße auch weitreichende Folgen für den jeweiligen Arbeitnehmer haben. Bei einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex gilt das Null-Toleranz-Prinzip. Für Lieferanten hat Evonik einen eigenen Verhaltenskodex aufgelegt, der die Anforderungen verbindlich regelt (siehe Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“ s.39).

G11


¹ Der Verhaltenskodex gilt für a) alle Mitarbeiter von Evonik Industries AG, b) alle Mitarbeiter der Gesellschaften, an denen Evonik Industries AG direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Anteile hält oder auf die sie anderweitig einen beherrschenden Einfluss ausüben kann, und c) den Vorstand von Evonik Industries AG sowie alle Organe der unter b) genannten Gesellschaften.

In der Global Social Policy formuliert Evonik die prinzipienbasierten Grundsätze sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim 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 eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) leisten. Dazu haben wir die für den Evonik-Konzern relevantesten SDGs ermittelt (siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“  s.17).

Als Unterzeichner der „Responsible Care® Global Charter“ der chemischen Industrie gilt für uns die Verpflichtung, die Leistungen bei Gesundheits- und Umweltschutz, Product Stewardship 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 Verfahrensweisungen bilden sie das ESHQ-Regelwerk von Evonik.




Evonik engagiert sich national wie international in zahlreichen Kompetenznetzwerken zur Nachhaltigkeit. So beteiligen wir uns bei econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft und bei 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“. Im Rahmen des CDP berichtet Evonik regelmäßig ihre Klima- und Wasserperformance sowie seit 2020 auch ihren Beitrag zu entwaldungsfreien Lieferketten.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI). Wir sind Mitglied der GRI-Community und unterstützen die Mission der GRI, Entscheidungsträger auf der ganzen Welt durch die GRI Sustainability Reporting Standards und ihr Multi-Stakeholder-Netzwerk in die Lage zu versetzen, Maßnahmen für eine nachhaltige Wirtschaft und Welt zu ergreifen.  407-1, 408-1, 409-1

Menschenrechte

Menschenrechte zu respektieren, ist ein zentrales Element unternehmerischer Verantwortung. Wir stellen uns den daraus erwachsenden Verpflichtungen überall im Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette entsprechend unseren Einflussmöglichkeiten.

Unser Managementansatz

Evonik verfügt über mehrere Instrumente, Verhaltensgrundsätze und Leitlinien, die die Wahrung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gewährleisten sollen. Die grundsätzliche Bedeutung der Menschenrechte für Evonik spiegelt die Menschenrechtliche Grundsatzerklärung des Vorstandes wider, die auf der Internationalen Menschenrechtscharta, den ILO Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen basiert. Menschenrechte sind Teil des Verhaltenskodex und ebenfalls Grundlage der Global Social Policy. Die menschenrechtlichen Anforderungen an unsere Lieferanten haben wir im Lieferantenkodex festgelegt. Dessen Einhaltung überprüfen wir regelmäßig anhand unserer Prozesse zur Lieferantenqualifizierung und -bewertung (siehe Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“  s.40).

Wir haben eine Risikolandkarte erarbeitet, die potenzielle menschen- und arbeitsrechtliche Risiken auf Länderebene erfasst. Diese wird kontinuierlich aktualisiert. Das Tool liefert auch Erkenntnisse über unsere größten Einkaufsländer und die dortigen Risiken, unter anderem nutzen wir den CSR Risk Check von MVO Netherlands. Gemäß der Menschenrechtlichen Grundsatzklärung leiten wir daraus sensibilisierende Maßnahmen wie Menschenrechtsschulungen ab und führen diese durch.

GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Verantwortliche Unternehmensführung
und Menschenrechte



Instrumente zur Wahrung der Menschenrechte


Verhaltensgrundsätze und Leitlinien

- Menschenrechtliche Grundsatzklärung
- Verhaltenskodex
- Global Social Policy
- Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- AGBs im Einkauf
- Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“
- Konzernorganisationsrichtlinie ESHQ

Kontroll- und Risikomanagementsysteme


- Menschenrechtliche Risikolandkarte
- Lieferantenqualifizierung und -bewertung
- Geschäftspartnerprüfungen
- Whistleblower-Hotline

Transparenz und Berichterstattung

- Nachhaltigkeitsbericht
- Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht
- Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte
- Berichterstattung unter dem UK Modern Slavery Act
- Berichterstattung unter dem California Transparency in Supply Chains Act
- Webseite „Verantwortung“  www.evonik.de/verantwortung

Für die Qualifizierung und Bewertung unserer Lieferanten sind klare Strukturen und Prozesse etabliert, die sowohl Arbeits- und Sozialstandards als auch menschenrechtliche Aspekte umfassen.

Das im Jahr 2020 in Betrieb genommene Geschäftspartner-Prüfungstool erfasst unter anderem über einen Adverse Media Check auch mögliche Menschenrechtsverletzungen. Tritt ein solcher Fall ein, werden geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen.

Das Monitoring dieser Maßnahmen geschieht ebenfalls mithilfe des Systems (siehe auch „Compliance“  s.33).

Beschwerdemechanismen

Über ein von dritter Seite betriebenes Whistleblower-System besteht die Möglichkeit, Hinweise zu menschenrechtlichen Verstößen an Evonik zu geben. Darüber können potenzielle Verletzungen von Menschenrechten durch Mitarbeiter und Externe – beispielsweise Lieferanten, Kunden oder andere Geschäftspartner – gemeldet werden. Dabei bleibt die Anonymität des Hinweisgebers gewahrt. Jedem entsprechenden Hinweis wird im Rahmen unserer internen Untersuchungen nachgegangen. Im Jahr 2020 haben wir keine Hinweise zu Menschenrechtsverletzungen erhalten.

Sensibilisierungsmaßnahmen

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten halten wir es für erforderlich, unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner entsprechend zu sensibilisieren und das Bewusstsein für die Einhaltung der Menschenrechte zu schärfen. Daher haben wir ein Angebot an menschenrechtlichen Trainings entwickelt und über die letzten Jahre weiter ausgebaut. Dieses umfasst persönliche Schulungen, Trainings über interne Kommunikationsplattformen und E-Learnings für Mitarbeiter weltweit. Die Schulungen geben den Teilnehmern einen grundsätzlichen Überblick über Menschenrechte, stellen die relevanten Evonik-Regelwerke vor und setzen diese in Beziehung zu den entsprechenden Menschen- und Arbeitsrechten. Daneben enthalten die Schulungen auch Aufgaben, die von den Teilnehmern gelöst werden sollen. Menschenrechte sind ebenfalls integraler Bestandteil der Compliance-Schulungen zum Verhaltenskodex, die für alle Mitarbeiter verpflichtend sind.

Transparenz und Berichterstattung

Eine transparente Darstellung unserer menschenrechtlichen Aktivitäten ist wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht.

Hierzu informieren wir über verschiedene Kanäle wie beispielsweise unseren gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht¹, unseren Nachhaltigkeitsbericht sowie unsere Webseite „Verantwortung“.

Unser jährliches Statement zum „UK Modern Slavery Act“ haben wir auf unserer Website veröffentlicht. Darin informieren wir über unsere Maßnahmen zur Verhinderung moderner Sklaverei. Auf der US-Webseite von Evonik informieren wir Verbraucher gemäß dem California Transparency in Supply Chains Act über unsere Maßnahmen zur Verhinderung von neuer Sklaverei.

Der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Der „Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) ist eine Initiative der deutschen Bundesregierung zur Verbesserung der Menschenrechtssituation entlang der Wertschöpfungskette. Die Bundesregierung überprüft im Rahmen eines Monitorings die Umsetzung der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt. Wir haben uns 2019 mit dem Nutrition & Care-Geschäft an dieser Überprüfung beteiligt sowie 2020 mit Performance Materials, Resource Efficiency und Technology & Infrastructure. Auf Basis der Ergebnisse dieses Monitorings will die Bundesregierung über ein mögliches Gesetzesvorhaben entscheiden.

Unsere Aktivitäten 2020

Evonik stellt ihre Prozesse und Aktivitäten in Bezug auf Menschenrechte kontinuierlich auf den Prüfstand und entwickelt diese fort. Im Berichtsjahr haben wir unsere Sensibilisierungsmaßnahmen und unser Risikomanagement weiter verbessert.

Corporate Governance


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

Corporate Governance 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 ihren 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 zu den Vorgaben des Kodex ist auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Vorstand 405-1

Der Vorstand leitet Evonik in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, Arbeitnehmer und der sonstigen mit Evonik verbundenen Gruppen (Stakeholder). Zur Gesamtverantwortung des Vorstandes für Nachhaltigkeit siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“  s.14. 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 Vorstand¹ verabschiedet hat. Hierzu zählen beispielsweise eine hinreichende Altersmischung, fachliche Kompetenzen 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

¹  www.evonik.com/Finanzbericht

auf 25 Prozent erhöht. Der Vorstand besteht derzeit aus einer Frau und drei Männern und erfüllt so die Zielvorgabe.

Der Vorstand hat für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 für den Frauenanteil der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes¹ als Zielgröße 27,3 Prozent bzw. 25,0 Prozent festgelegt. Der Frauenanteil betrug Ende 2020 in der ersten Führungsebene 26,9 Prozent und in der zweiten Führungsebene 26,3 Prozent. Die Zielgröße für die erste Ebene wurde aufgrund eines Konzernstrukturprojekts leicht unterschritten, das Ziel für die zweite Ebene übertroffen. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2024 hat der Vorstand für den Frauenanteil der ersten und zweiten Führungsebene als Zielgröße je 30 Prozent festgelegt.

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, Innovations- und Forschungsausschuss, Nominierungsausschuss sowie den nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Vermittlungsausschuss.

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

ERSTE VIRTUELLE HAUPTVERSAMMLUNG

Angesichts von COVID-19 hat Evonik ihre ordentliche Hauptversammlung im August 2020 erstmals rein virtuell durchgeführt. Und es war ein voller Erfolg: Die Kommunikation mit den Aktionärinnen und Aktionären lief reibungslos über ein Online-Tool. Damit konnten sie im Vorfeld der Hauptversammlung Fragen an den Vorstand richten, die Versammlung im Internet verfolgen und ihr Stimmrecht ausüben. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass sich ein rein virtuelles Format der Hauptversammlung auch nach COVID-19 etablieren wird. Dazu bedarf es aber noch einer Diskussion über Form und Inhalte sowie die dauerhafte Verankerung im Gesetz.

Dr. Dirk Büscher

Legal, Compliance & Audit, IP Management | Corporate Law
Standort: Essen



Grundlage waren Nachhaltigkeitsaktivitäten von Evonik im Jahr 2020 auch Gegenstand mehrerer Sitzungen des Aufsichtsrates. Nach den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes besteht der Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern, die sich aus jeweils zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und 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 13 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 Aufsichtsrates²

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 unserer Erklärung zur Unternehmensführung, die auf unserer Internetseite veröffentlicht und auch Teil des Finanzberichts von Evonik ist. [📄 102-21, 102-22, 102-23, 102-24, 102-25, 405-1](#)

¹ Bezogen auf die Evonik Industries AG.

² www.evonik.com/Finanzbericht

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 2020. [102-36, 102-37](#)

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. [102-38, 102-39](#)

Chancen- und Risikomanagement

Evonik ist 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. [102-15, 201-2](#)

Wir integrieren nichtfinanzielle Risiken in die klassische Risiko-berichterstattung: In unserem etablierten Risikomanagementsystem werden auch nicht quantifizierbare Nachhaltigkeitsrisiken mit einem längerfristigen Zeithorizont systematisch erfasst und überwacht. Alle Einheiten sind verpflichtet, ihre Risikomeldung inklusive Nachhaltigkeitsrisiken quartalsweise zu aktualisieren und darüber hinaus Ad-hoc-Risiken auch außerhalb der Meldeintervalle

unverzüglich zu berichten. Weitere Informationen dazu finden Sie im Risiko- und Chancenbericht des Finanzberichts 2020.

Wir verfolgen intensiv die Ziele der **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** und setzen uns mit ihnen im Rahmen einer funktionsübergreifenden Arbeitsgruppe auseinander. Erstmals haben wir im Jahr 2019 klimabezogene Chancen und Risiken in den von TCFD vorgegebenen Kategorien „Governance“, „Strategie“, „Risikomanagement“ sowie „Kennzahlen und Ziele“ zusammengefasst und sowohl im Finanz- als auch im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht (siehe dazu Kapitel „Berichtsgrundlagen“ [S.104 ff.](#)).¹

Unser Risikomanagementsystem wird kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst. Im Herbst 2020 haben wir ein Projekt zur Reifegradbestimmung gestartet, in dessen Rahmen untersucht wird, inwiefern unser Risikomanage-

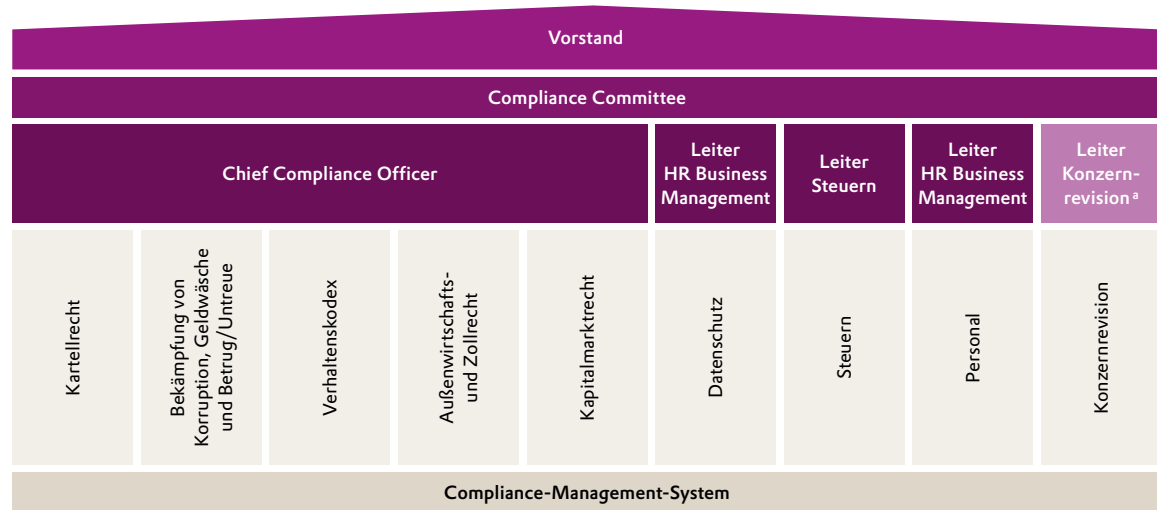
mentsystem den TCFD-Anforderungen bereits gerecht wird und welche Optimierungspotenziale bestehen. Diese Reifegradbestimmung erfolgte im Rahmen eines Vergleichs mit „Good Practice-Beispielen“ aus der Chemiebranche. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden diverse Maßnahmen zur Weiterentwicklung unseres Risikomanagementsystems diskutiert. Um im bestehenden System den Fokus auf klimabezogene Chancen und Risiken zu stärken, wurden die Teilnehmer des jährlich stattfindenden Risikokoordinatorentags auch im Jahr 2020 für die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken sensibilisiert.

Compliance

Im House of Compliance sind die für Evonik besonders relevanten Compliance-Bereiche zusammengefasst. Jeder Fachbereich erfasst und überwacht die für sein Compliance-Thema relevanten Regeln und von Evonik eingegangenen Selbstverpflichtungen.

House of Compliance [102-16, 102-17, 205-1, 403-2](#)

G12



¹ Unterlag nicht der Prüfung durch PwC.

^a Beratende Funktion.

Compliance-Management-System (CMS) ⓘ 102-17, 205-1, 403-2, 407-1, 408-1, 409-1

G13



Die fachliche Verantwortung für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität haben wir in der gleichnamigen Funktion gebündelt (siehe Kapitel „Umwelt“ ⓘ s. 63).

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 dafür trägt der Vorstand, der die Eckpunkte festlegt und für die 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. Durch unabhängige

Prüfungsleistungen unterstützt die Konzernrevision den Vorstand und nachgeordnete 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 Vorgaben. Oberstes Ziel ist es, tatsächliche Verstöße und entsprechende Risiken zu vermeiden oder wenigstens zu minimieren. Tatsächliche Verstöße sollen aufgedeckt und – abhängig von ihrer Schwere – sanktioniert werden. Der Leiter des jeweiligen Compliance-Fachbereichs stellt im Hinblick auf dieses Compliance-Thema sicher, dass das Compliance-Management-System angemessen und wirksam ist.

Prinzip „Vermeidung“

Instrumente, die wir zur Vermeidung potenzieller Compliance-Risiken anwenden, sind unter anderem Risikoanalysen, Schulungen, Sensibilisierung und Beratung. Dabei betrachten wir nicht nur einzelne, sondern sämtliche Geschäftsstandorte im Hinblick auf Themen des House of Compliance wie zum Beispiel Korruptionsrisiken.

Um potenzielle Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen, ist jeder Fachbereich verpflichtet, regelmäßig **Risikoanalysen** durchzuführen. 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). Die Themenschwerpunkte im Hinblick auf die untersuchten Risiken und Maßnahmen können dabei in einem bestimmten Betrachtungszeitraum variieren. Soweit ein Thema berücksichtigt wird, werden wesentliche Risiken, abhängig von ihrer Art und Ausprägung, an das jeweilige Management und die Gremien betroffener Gesellschaften berichtet. Für die Compliance-Fachthemen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht und Geldwäschebekämpfung ist eine regelmäßige Risikoanalyse vorgesehen. Für das Compliance-Thema Korruptionsbekämpfung wurde eine umfangreiche Risikoanalyse im Zeitraum 2015 bis 2017 sowie speziell für den Einkauf in den Jahren 2018 bis 2020 durchgeführt. Dabei wurden für Korruptionsbekämpfung unter Berücksichtigung von mitigierenden Maßnahmen keine erheblichen Compliance-Risiken identifiziert. Bisher ist der umfangreiche Prozess alle drei bis fünf Jahre vorgesehen, wobei wesentliche Veränderungen der Risikosituation anlassbezogen unterjährig betrachtet werden.

Im Berichtsjahr wurde im House of Compliance ein Projekt mit dem Ziel gestartet, im Jahr 2021 gemeinsame Standards für eine Compliance-Risikoanalyse der beteiligten Fachbereiche zu

etablieren. Dabei soll der Prozess der Risikoanalyse auch digitalisiert werden, sodass es unter anderem möglich wird, bei Bedarf die zeitliche Frequenz zu verkürzen.

Für sämtliche Themen, die im House of Compliance gebündelt sind, werden konzernweite Schulungskonzepte erarbeitet und kontinuierlich weiterentwickelt. Darin sind Art, Häufigkeit, Inhalt und Teilnehmerkreis der **Schulungen** festgelegt. Der jeweilige Fachbereich ist für deren Durchführung verantwortlich. Besonders Augenmerk legen wir auf Schulungen in den Bereichen Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex. Der Teilnehmerkreis ist risikobasiert drei Gruppen zugeordnet. Siehe dazu Tabelle T04:

Schulungskonzept – weltweit und einheitlich

T04

Thema	Beschreibung
Abdeckung	Kartellrecht
	Korruptionsbekämpfung
	Verhaltenskodex
	Geldwäschebekämpfung
Auswahl der Schulungsadressaten	Jobfunktion und Qualifikationsgrad
	Einheitliche Risikokriterien
	Risikostufen: kein – gering – hoch
	Risikobetrachtung je Compliance-Thema
Schulungsfrequenz ^a und -art	Geringes Risiko: ca. alle drei Jahre → verpflichtende E-Learning-Schulung
	Hohes Risiko: ca. alle zwei Jahre → verpflichtende Präsenz- und E-Learning-Schulung (alternierend)

^a Im Bedarfsfall sind kürzere Frequenzen möglich, zum Beispiel bei entsprechender Änderung gesetzlicher Rahmenbedingungen und legislativer Vorgaben.

Jeder Fachbereich sensibilisiert die Mitarbeiter hinsichtlich Bedeutung und Reichweite der Regeln für das jeweilige Compliance-Thema. Er berät und unterstützt sie in Angelegenheiten, die sein Thema betreffen. Auf diese Weise können Risiken frühzeitig erkannt und bewertet werden. Über die Beratungsmöglichkeit informieren wir die Mitarbeiter in Schulungen.

Prinzip „Aufdeckung“

Instrumente, die wir zur Aufdeckung potenzieller Compliance-Risiken anwenden, sind unter anderem unser Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) und Untersuchungen.

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 existiert zusätzlich konzernweit ein anonymes, von unabhängiger Seite betriebenes Hinweisgebersystem (**Whistleblower-System**). Sowohl Mitarbeiter als auch Externe, wie Geschäftspartner, haben die Möglichkeit, Mitteilungen über potenzielle Compliance-Verstöße an Evonik zu melden, ohne dass ihre Identität technisch festgestellt werden kann. Anonyme Hinweise können zu allen wichtigen Compliance-Themen erfolgen und werden vom System automatisch an die zuständige Stelle im Unternehmen zur Bearbeitung weitergeleitet.

Evonik geht allen Hinweisen auf Verstöße nach und behandelt diese, soweit möglich, vertraulich. Wir tolerieren keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die potenzielle oder tatsächliche Verstöße melden oder Untersuchungen in diesem Zusammenhang unterstützen.

GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Verantwortliche Unternehmensführung
und Menschenrechte

Hinweisgebersystem bei Evonik 102-17

G14



^a Externes Hinweisgebersystem. Garantiert Anonymität, sofern vom Hinweisgeber gewünscht.

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.

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

Prinzip „Reaktion“

Zur Beendigung des Verstoßes und Minimierung des Risikos werden geeignete Maßnahmen 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, wie beispielsweise Schulungen, ergriffen.

Im jährlichen Compliance-Bericht stellen wir wesentliche Risiken, Ereignisse und Maßnahmen dar. Adressaten sind der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates, der Vorstand, die Leitungen der Divisionen sowie das Leitungsorgan der Evonik Operations GmbH. Zusätzlich werden der Vorstand, die Leitungen der Divisionen, das Leitungsorgan der Evonik Operations GmbH und die weiteren Linienverantwortlichen – soweit erforderlich – über materielle Risiken, Regelverstöße und Entwicklungen zu den Compliance-Themen unverzüglich informiert.

Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner

Für Lieferanten hat Evonik einen eigenen Verhaltenskodex aufgelegt, der die Anforderungen verbindlich regelt (siehe Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“ [s. 39](#)). Vermittler – hierzu gehören vor allem Vertriebshändler – werden vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen und danach im Regelfall alle fünf Jahre auch hinsichtlich Compliance-Themen überprüft. 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 konzern einheitlicher Vorgaben durchgeführt. [102-17](#)

Geschäftspartnerprüfung bei Evonik

5. Maßnahmen & Monitoring

- Durch Fachbereiche z. B.
 - Sensibilisierung
 - Regelmäßige Überprüfung
 - Behördenmeldung
 - Beendigung der Geschäftsbeziehung
- Rechtssichere Dokumentation

4. Evaluierung

- Evaluierung der Ergebnisse durch die Fachbereiche anhand vorher festgelegter Kriterien
- Einheitliches Ampelsystem
- Einbeziehung anderer Fachbereiche mittels workflowbasierter IT-Lösung



1. Geschäftspartner

- Definition durch Fachbereiche
- Grundsätzlich alle Arten von Geschäftspartnern

2. Auslöser

- Definition abstrakter Kriterien durch Fachbereiche
- Externe Treiber wie Gesetze & Standards
- Interne Treiber, z. B. interne Vorgaben

3. Prüfung & Pre-Evaluierung

- Durch externen Anbieter
- Verschiedene Level z. B.
 - Datenbankrecherche, Sanktions- & Watchlisten
 - Presse & Internet
 - Unternehmensstrukturen, wirtschaftlich Berechtigter
 - Vor-Ort-Recherche

Unsere Aktivitäten 2020


[102-17](#), [407-1](#), [408-1](#), [409-1](#), [418-1](#)

Wir haben unter anderem folgende Maßnahmen durchgeführt:


- Erfolgreiche Wirksamkeitsprüfung des Compliance-Management-Systems „Korruptionsbekämpfung“ nach IDW PS 980 durch externen Wirtschaftsprüfer
- Geldwäschebekämpfung: Verfassen und Umsetzung einer Anti-Geldwäsche-Richtlinie sowie Programmierung und Umsetzung einer prozessbegleitenden Applikation

- Konzernweites Projekt zur Vereinheitlichung der Anforderungen an eine Geschäftspartnerprüfung. Implementierung eines IT-gestützten Geschäftspartner-Prüfverfahrens, das gemeinsam von verschiedenen Fachbereichen des Konzerns genutzt wird und das die Verfolgung ergriffener Gegenmaßnahmen dokumentiert.

Schulungen

Für die Fachbereiche Kartellrecht, Geldwäsche-, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex berichten wir auch für 2020 eine Schulungsquote, das heißt die Anzahl der Schulungskandidaten mit einem gültigen Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten. Die Angaben beziehen sich sowohl auf Präsenz- als auch auf E-Learning-Schulungen. Der Chief Compliance Officer unterrichtet den Vorstand in der Regel einmal im Quartal über den aktuellen Stand der Compliance unter anderem zur Korruptionsbekämpfung. Im Berichtsjahr wurden die Präsenzs Schulungen aufgrund der Corona-Pandemie teilweise ausgesetzt oder in Form von Webinaren durchgeführt. Zu diesem Zweck haben wir ein Konzept für eine automatische Teilnahmebestätigung entwickelt und umgesetzt. Zur weiteren Unterstützung der Mitarbeiter für das Compliance-Thema „Geldwäschebekämpfung“ wurde eine verpflichtende E-Learning-Schulung entwickelt und in zwölf Sprachen ausgerollt. Die Schulungsadressaten sind alle Mitarbeiter mit Bezug zu geldwäsche-relevanten Themen, das heißt insbesondere im Bereich der Kundenbetreuung sowie der Festlegung und Steuerung von Zahlungsbedingungen und -abwicklungen. Für das Compliance-Thema „Kartellrecht“ wurden neue E-Learning-Schulungen beschafft und in fünf Sprachen ausgerollt.  205-1, 205-2

Interne Untersuchungen

Im Berichtsjahr haben wir konzernweit 130 interne Untersuchungen aufgrund des Verdachts von Verstößen gegen Compliance-Regeln durchgeführt. Auf Basis der bis zum Jahresende abgeschlossenen Ermittlungen wurden 110 Maßnahmen ergriffen, die sich wie folgt aufgliedern: Die Arbeitsverhältnisse mit 22 Mitarbeitern wurden beendet und sechs weitere Mitarbeiter wurden er- bzw. abgemahnt. In sieben Fällen wurde darüber hinaus Strafanzeige gestellt. Zusätzlich wurden in 75 Fällen andere spezifische Einzelmaßnahmen ergriffen.  307-1

Compliance-Schulungen und Schulungsquote 2020^a

T05

	Geldwäschebekämpfung		Kartellrecht		Korruptionsbekämpfung ^b		Verhaltenskodex	
	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %
Weltweit	4.670	82	4.331	88	12.772	88	29.204	89
Managementfunktionen	2.041	82	2.761	87	7.004	87	7.887	87
Oberstes Management ^c	34	85	118	91	165	91	165	91
Mittleres Management ^d	96	85	279	90	450	88	454	88
Unteres Management ^e	1.911	82	2.364	86	6.389	86	7.268	87
Nicht-Managementfunktionen	2.629	82	1.570	91	5.768	91	21.317	89
Job-Funktionen								
Produktion & Technik	0	0	115	90	3.181	89	12.304	87
Innovationsmanagement	0	0	676	84	2.627	94	4.578	94
Marketing & Verkauf	1.580	83	1.444	88	1.526	77	1.608	78
Administrative Funktionen	3.090	82	2.096	90	5.438	88	9.518	89
Weitere Funktionen ^f	0	0	0	0	0	0	1.196	90
Regionen								
Asien-Pazifik	1.097	81	1.012	89	2.039	86	3.461	86
Mittel- & Südamerika	264	58	162	78	337	62	668	67
Europa, Mittlerer Osten & Afrika	421	82	382	90	685	73	1.595	77
Nordamerika	729	70	726	82	2.008	84	4.708	80
Deutschland	2.159	89	2.049	91	7.703	93	18.772	93

^a Schulungsquote ist definiert als Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten zum Stichtag 31.12.2020. Es werden alle systemseitig erfassten Schulungen berichtet.

^b Die von GRI 205-2 geforderten Angaben zu Geschäftspartnerschulungen werden von uns nicht explizit berichtet.

^c Oberstes Management = Konzernführungsfunktionen, das heißt die Top-Managementfunktionen des Evonik-Konzerns.

^d Mittleres Management = Senior-Management-Funktionen, das heißt Schlüsselfunktionen in Divisionen, Regionen, Service- und Konzernbereichen.

^e Unteres Management = Weitere Managementfunktionen.

^f Weitere Funktionen = Auszubildende, nicht permanente Mitarbeiter.

Geldbußen und sonstige Sanktionen

Das jährliche Compliance-Reporting beinhaltete 2020 für die im House of Compliance vertretenen Fachbereiche und die Fachbereiche Group Security, ESHQ¹ und IT-Security eine strukturierte Abfrage nach signifikanten Geldbußen (>100.000 €) und nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften. Derartige Geldbußen und Strafen wurden 2020 nicht verhängt. 📍 419-1

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung

Im Jahr 2012 hatte die brasilianische Kartellbehörde ein Bußgeldverfahren gegen Evonik im Hinblick auf Methionin-Lieferungen aus der Zeit vor 2000 eingeleitet. Im August 2020 wurde das Verfahren eingestellt. Damit sieht sich Evonik in ihrer Rechtsauffassung bestätigt. 📍 206-1

Interne Untersuchungen im Jahr 2020

T06

	2018	2019	2020
Gemeldete potenzielle Compliance-Verstöße	90	113	130
Ergriffene Maßnahmen^a	106	60	110
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7	7	22
Er- bzw. Abmahnung	19	3	6
Strafanzeige	7 ^c	3	7
Zivilverfahren	--	2	0
Sonstiges ^b	64	45	75

^a Vereinzelt wurde im Rahmen einer Ermittlung mehr als eine Maßnahme getroffen.

^b Diverse Einzelmaßnahmen zum Beispiel Sensibilisierung/Schulungen, Sperren eines Dienstleisters, Kündigung einer Vertragsbeziehung oder weitere spezifische Maßnahmen.

^c 2018 betrug die Zahl der Strafanzeigen und Zivilverfahren zusammengefasst 7. Die einzelnen Werte liegen nicht vor.

¹ Inklusive Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen.

ERFOLGREICHE COMPLIANCE-SCHULUNGEN IN DER PANDEMIE

Während COVID-19 haben wir alle Schulungen zur Korruptionsbekämpfung virtuell durchgeführt. Die größte Herausforderung des virtuellen Trainings bestand darin, dass der Schulungsleiter die Reaktion der Teilnehmer – Infragestellen, Zustimmung oder Ablehnung – nicht direkt beobachten und darauf reagieren konnte. Aus diesem Grund haben wir ein interaktives Tool in die Schulungen integriert, über das die Teilnehmer auch anonym Ideen und Fragen adressieren sowie Beiträge bewerten können. Wir haben zudem die Schulungsinhalte überarbeitet und um weitere Fallstudien aus der Praxis angereichert. Das ermöglicht den Teilnehmern, bei den Schulungen eine aktivere Rolle einzunehmen.

Dr. Xiunan Jin

Regionale Sicherheit, Compliance, Datenschutzschutz | Asien-Pazifik
Standort: Singapur



Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtsjahr wurden acht Fälle wegen Verdachts auf Korruption untersucht. Davon ließen sich in zwei Fällen, beide in China, die Verdachtsmomente bestätigen; ein dritter Fall betreffend ein Geschäft in den USA ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch in Untersuchung. Bei den bestätigten Fällen wurden als Maßnahme vier Arbeitsverhältnisse beendet und mit einem Spot-Händler die Geschäftsbeziehung beendet. Im Übrigen wurde bei einer der betroffenen Gesellschaften eine breit angelegte Revisionsprüfung veranlasst. Aus Sicht von Evonik wurden damit in beiden Fällen geeignete Maßnahmen getroffen, um eine Wiederholung zu vermeiden.

Cyber Security

Das Thema „Cyber Security“ umfasst die gesamte IT des Evonik-Konzerns – die Office-IT und die IT für die Produktionsanlagen (Operational Technology, OT). Die Verantwortung für Cyber Security liegt beim Finanzvorstand. Mit der operativen Umsetzung ist der Chief Information Officer (CIO) betraut, der direkt an den Finanzvorstand berichtet. Dieser wird vom CIO und Chief IT Security Officer (CISO) regelmäßig über Aufgaben und Risiken sowie über Angemessenheit und Wirksamkeit des IT-Security-Managementsystems informiert. Teil unserer IT-Sicherheitsorganisation ist das zentral betriebene Cyber-Security-Operation-Center. Es schützt das digitale Territorium der Evonik und

bündelt die wichtigen operativen IT-Security-Funktionen. Als Teil des Cyber-Security-Operation-Centers ist das in Deutschland ansässige Cyber-Defense-Team für die Identifizierung und Bearbeitung von IT-Sicherheitsvorfällen verantwortlich. Bei der Abwehr von Cyberangriffen nutzen wir ein weltweites Netz aus Experten und Partnern. Darüber hinaus sind wir Mitglied in diversen Cyber-Security-Fachverbänden und -Arbeitsgruppen.

Das Cyber-Security-Rahmenwerk der Evonik besteht aus einer verbindlichen Konzernfachrichtlinie, Konzernstandards sowie operativen Anweisungen für die IT und OT. Evonik orientiert sich beim Schutz ihrer Informationen und Informationssysteme an den internationalen Informationssicherheitsmanagementsystemen ISO 27001 bzw. IEC 62443 für die OT. Eine entsprechende Zertifizierung der Function IT nach ISO 27001 wurde im Jahr 2020 durchgeführt.

Für die OT besteht ein ergänzendes Informationssicherheitsregelwerk in Form eines Binding Technical Document. Es beschreibt das OT-Security-Management-System einschließlich der Rollen in der OT-Security-Organisation.

Wir überprüfen kontinuierlich unsere umfangreichen Schutzmaßnahmen gegen Eingriffe von Dritten. Um diese zu erkennen und abzuwehren, investieren wir in technische und organisatorische Maßnahmen. Dies erfolgte auch im Rahmen des Cyber Security Enforcement Program, das unter anderem die Klassifizierung unserer Mitarbeiter in Cyber-Attack-Protection-Gruppen umfasst. Um die Sicherheit unserer IT-Systeme risikoorientiert zu prüfen und zu verbessern, führen wir regelmäßige Penetrationstests sowie IT-Sicherheitsaudits durch.

Wir forcieren und überwachen die Umsetzung unserer Sicherheitsmaßnahmen für den Betrieb und die Nutzung der IT mithilfe eines internen Managementsystems. Somit haben wir ständig die aktuelle Bedrohungslage im Blick und richten unsere Schutzmaßnahmen daran aus. Unsere Cybersicherheitsleistung lassen wir durch die externe Ratingagentur BitSight messen und nach deren standardisierten Kennzahlen bewerten. Mit dem aktuellen Rating befindet sich Evonik im oberen Drittel verglichen mit der Peer-group „Manufacturing Industry“. Evonik arbeitet zunehmend digital vernetzt mit Lieferanten, Partnern und Kunden zusammen und entwickelt spezielle Maßnahmen, um auch hier Cybersicherheit gewährleisten zu können.

Verständliche Kommunikation, Aufklärung und Mitarbeitersensibilisierung erfolgen durch Trainings, Sensibilisierungsvideos und -poster. So konnten wir mit einer für alle Systemadministratoren verpflichtenden Online-Schulung und interaktiven Trainings das Risikobewusstsein speziell für diese erfolgskritische Mitarbeitergruppe weiter stärken. Darüber hinaus schulen und sensibilisieren wir unsere Belegschaft regelmäßig hinsichtlich Cyberbedrohungen und informieren im Intranet zeitnah über aktuelle Bedrohungssituationen.

Datenschutzmanagement

Der globale Datenaustausch bei Evonik erfordert angemessene technische und organisatorische Schutzmaßnahmen, die fortlaufend überprüft und bei Bedarf angepasst werden. Schulungen zum Datenschutz sind für Mitarbeiter zielgruppenspezifisch verpflichtend. Informationen zu relevanten Anforderungen und Verantwortlichkeiten sind für alle Mitarbeiter im Konzern-Intranet verfügbar. Die Organisation des Datenschutzes und die Anforderungen an die Verarbeitung von personenbezogenen Daten – und damit auch Kundendaten – sind insbesondere in der

Konzernrichtlinie Compliance und den Konzernrichtlinien zum Datenschutz festgelegt. Unser Datenschutzmanagement wirkt darauf hin, dass die Bestimmungen eingehalten werden, und unterstützt die Functions bei deren Umsetzung. Außerdem überwacht es die ordnungsgemäße Anwendung von Datenverarbeitungsvorgängen. Datenschutzvorfälle werden entsprechend den konzerninternen und gesetzlichen Dokumentations-, Informations- und Meldepflichten behandelt. Im Jahr 2020 sind Evonik keine Beschwerden im Zusammenhang mit dem Verlust oder der Verletzung des Schutzes von Kundendaten bekannt geworden.

 418-1

Steuern¹

Die Zahlung von Steuern ist ein zentrales Bindeglied zwischen Gesetzgebern, Ländern, Gemeinden und Unternehmen. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern in den Ländern, in denen wir tätig sind. Dazu gehört neben der korrekten Erhebung sowie rechtzeitigen und vollständigen Zahlung von Steuern auch die Glaubwürdigkeit und Transparenz in allen steuerlichen Angelegenheiten. Aggressive Steuerstrategien, die lediglich auf Steuervermeidung angelegt sind, lehnen wir ab.

Das Thema „Steuern“ ist ein Teilbereich des House of Compliance, dessen Zweck es ist, konzernweit Mindeststandards für Compliance-Management-Systeme – somit auch für Tax-Compliance – zu definieren. In unserem Verhaltenskodex hat der Vorstand steuerstrategische Grundsätze definiert, die wir auch auf der Evonik-Webseite veröffentlicht haben.

Evonik strebt eine hohe Transparenz sowie die stetige Rechtssicherheit in steuerlichen Angelegenheiten an. In Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen Bestimmungen machen

¹ Freiwillige Berichterstattung nach GRI-Standard 207: Steuern 2019. Dieser Abschnitt verweist auf die Angaben  207-1 bis 207-3.

wir alle relevanten Fakten und Umstände transparent. Wir pflegen eine offene Kommunikation mit den Behörden weltweit. Darüber hinaus beteiligt sich Evonik an der Entwicklung von Steuergesetzen und Verwaltungsanweisungen und nimmt am wissenschaftlichen Diskurs zu steuerpolitischen Themen teil.

Tax-Compliance und Steuerrisikomanagement

Im Rahmen der Tax-Compliance haben die rechtzeitige und vollständige Erfüllung aller steuerlichen Pflichten des Konzerns in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen, Richtlinien, Verträgen und der Rechtsprechung oberste Priorität.

Eine Konzern-Organisationsrichtlinie „Steuern“ legt die grundsätzliche Verantwortung sowie die Aufgaben, Zuständigkeiten, Handlungsbefugnisse und Vorgaben im Zusammenhang mit der Erfüllung unserer steuerlichen Pflichten fest. Sie definiert das Zusammenwirken der Beteiligten im Rahmen der Pflichterfüllung unseres Konzerns und weist Verantwortlichkeiten und Aufgaben zu.

Evonik verfügt über ein konzernweites dezentrales Risikomanagementsystem, als dessen Teil wir ein wirksames und angemessenes Steuerrisikomanagement etabliert haben. Es systematisiert die Identifikation, Analyse, Bewertung, Überwachung und Minimierung von Steuerrisiken und stellt die Kommunikation der Risiken sicher. Hinweise zu Verstößen gegen Tax-Compliance können über ein von dritter Seite anonym betriebenes Whistleblower-System adressiert werden [s. 32](#). [107-1, 207-2, 207-3](#)

Parteispenden

Über Ziele und Rahmenbedingungen von Spenden und Sponsoring-Maßnahmen des Konzerns entscheidet der Vorstand, der die Functions Vorstandsbüro bzw. Kommunikation mit der Koordination und dem Monitoring gemäß spezifischen Vorgaben und Richtlinien beauftragt hat. So bedürfen Einzelspenden von überregionalem Interesse sowie Sponsoring-Aktivitäten ab einer Wertgrenze von 100.000 € prinzipiell der Zustimmung des Vorstandes. Divisionen 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, über die wir auf unserer Website informieren. Im Rahmen ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung unterstützt Evonik die Regierungs- und Oppositionsparteien der Mitte mit Parteispenden von insgesamt 105.000 €. Hiervon entfielen 45.000 € auf die CDU, 40.000 € auf die SPD sowie jeweils 10.000 € auf FDP und Bündnis 90/Die Grünen. Evonik tätigt im Ausland keine politischen Spenden.

Auch im Jahr 2020 hat Evonik den Eintrag in das gemeinsame Europäische Transparenzregister für Interessenvertreter des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission erneuert und präzisiert. [102-25, 415-1](#)

Unsere Ziele

Nachfolgend unsere Ziele im Handlungsfeld „Governance und Compliance“.

Zielerreichung 2020



Anteil Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand
27,3 Prozent und 25 Prozent bis Ende 2020

Ziel 2021 ff.

Anteil Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand je
30 Prozent bis Ende 2024



Ziel nicht erfüllt

Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020

Ziel erfüllt



Jacqueline Skrzeba
Mitarbeiterin am
Standort Marl



WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

- 39 Verantwortung in der Wertschöpfungskette** ⓘ 102-9, 102-10, 102-16, 103-2, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2, 407-1, 408-1
- 39 Strategie und Management
- 40 Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten
- 41 Unsere Aktivitäten 2020
- 42 Resilienz unserer Lieferketten während der Corona-Pandemie
- 43 Forschung & Entwicklung/ Innovation** ⓘ 201-4
- 43 Strategie und Management
- 44 Organisation und Management
- 44 Unsere Aktivitäten 2020
- 45 Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/ Circular Economy** ⓘ 301-1, 102-44
- 45 Strategie und Management
- 45 Konfliktmineralien
- 45 Nachwachsende Rohstoffe
- 46 Palmöl
- 47 Circular Economy
- 49 Nachhaltige Produkte und Lösungen für unsere Kunden** ⓘ 102-2, 102-6, 102-44
- 49 Strategie und Management
- 49 Enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden
- 51 Product Stewardship** ⓘ 102-2, 413-2, 416-1, 416-2, 417-1
- 51 Strategie und Management
- 52 Unsere Aktivitäten 2020
- 53 Mikroplastik
- 53 Tierschutz
- 53 Endokrine Disruptoren
- 53 PBT/PMT
- 53 Nanotechnologie
- 54 Biotechnologie
- 54 Unsere Ziele** ⓘ 102-14, 102-15

Verantwortung in der Wertschöpfungskette

Mit ihrem Einkaufsvolumen hat Evonik einen nennenswerten Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst. In Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten treiben wir Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette kontinuierlich voran.

Strategie und Management

Durch die sorgfältige Auswahl von Lieferanten sichern bzw. erhöhen wir nicht nur deren eigene Nachhaltigkeitsstandards, sondern auch die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette. Zum einen fokussieren wir uns dabei auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten. Zum anderen unterziehen wir Lieferanten einzelner kritischer Rohstoffe einer gesonderten Betrachtung. Unter „kritischen Rohstoffen“ verstehen wir alle Rohstoffe, die mit einem potenziellen Liefer- oder Reputationsrisiko verbunden sein können. Dazu zählen beispielsweise Konfliktmineralien sowie nachwachsende Rohstoffe, darunter auch Palmöl. Für diese „kritischen Rohstoffe“ haben wir spezielle Beschaffungsstrategien etabliert. Die Prozesse sind in einem entsprechenden Managementsystem integriert und abgebildet. Unser bisheriges Ziel, 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis Ende 2020 einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen, haben wir ergänzt: Wir streben nun an, alle wesentlichen Rohstofflieferanten¹ auf ihre Nachhaltigkeit bis 2025 überprüft zu haben.

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, hat ein kontinuierlicher Dialog mit unseren Lieferanten einen hohen Stellenwert. Neben dem direkten Kontakt mit dem Einkauf haben Mitarbeiter von Zulieferunternehmen immer auch die Möglichkeit, sich mit Anliegen oder Problemen an unsere extern betriebene Whistleblower-Hotline zu wenden. Jeder Fall wird

¹ Mit jährlichem Beschaffungsvolumen >100 T€.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

Verantwortung in der Wertschöpfungskette

umgehend überprüft, um auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen einzuleiten. 2020 haben uns keine Hinweise unserer Lieferanten erreicht.

Unsere Einkaufsorganisation soll die Versorgungssicherheit für die Herstellung von Evonik-Produkten langfristig gewährleisten und Wettbewerbsvorteile für die operativen Geschäfte sichern. Neben wirtschaftlichen Belangen sind in unserer Beschaffungsstrategie auch Kriterien wie Gesundheit, Qualität, Sicherheit, Soziales und Umweltschutz verankert. Als Mitglied des UN Global Compact haben wir uns zur Einhaltung von dessen Prinzipien verpflichtet. Unsere Anforderungen sind im „Verhaltenskodex für Lieferanten“ dokumentiert. Dieser basiert auf unseren Konzernwerten, auf den Prinzipien des UN Global Compact, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Themenfeldern der Responsible-Care®-Initiative.

Einkaufsorganisation von Evonik

G16



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.

Die Qualifizierung und Bewertung unserer Lieferanten stellen einen integralen Bestandteil unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements dar. Im Rahmen der Qualifizierung neuer Lieferanten wird die Einhaltung unseres „Verhaltenskodex für Lieferanten“ überprüft. Bei der Lieferantenbewertung legen wir besonderes Augenmerk 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“ umfasst.

Together for Sustainability

Die Vereinheitlichung globaler Standards in der Lieferkette schafft Transparenz und erleichtert es Lieferanten wie Kunden, Nachhaltigkeitsleistungen zuverlässig einschätzen und beurteilen zu können. 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 nicht nur bewertbar zu machen, sondern auch gezielt zu verbessern.

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.

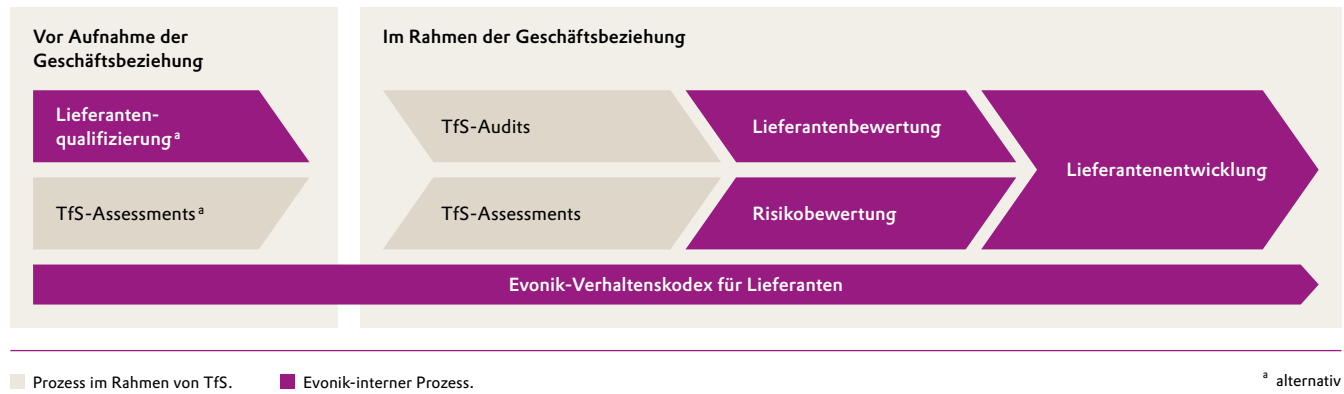
Wir nutzen hierzu insbesondere einen Qualifizierungsprozess, der auf den in unserem „Verhaltenskodex für Lieferanten“ festgelegten Werten basiert. Die Überprüfung von möglichen Risikofaktoren umfasst neben Qualität, Umweltschutz, Sicherheit, Gesundheit und Energiemanagement auch die Themen Korruptionsbekämpfung, Cyber Security, Arbeits- und Sozialstandards (Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen) sowie Menschenrechte (Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit), Konfliktmineralien und Verantwortung in der Lieferkette. Sämtliche Angaben werden online erfasst und in einer Qualifizierungsmatrix bewertet. Es findet derzeit eine Länder- und keine gesonderte Betriebsstättenbetrachtung bei der Erstprüfung statt. Durch unseren Lieferantenkodex sowie die allgemeinen Einkaufsbedingungen werden alle Lieferanten über das Thema „Antikorruption“ sowie entsprechende Maßnahmen informiert. Im Jahr 2020 haben wir rund 2.000 Lieferanten als neue Lieferanten überprüft. Dies entspricht einem Anteil von über 90 Prozent der neuen Lieferanten. Für 2021 ist eine Überarbeitung des „Verhaltenskodex für Lieferanten“ geplant, da wir künftig eine noch größere Transparenz von unseren Lieferanten entlang der Wertschöpfungskette erwarten.

Erfolgreich abgeschlossene TfS-Assessments können ebenfalls 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 Beschaffungsmärkte und Lieferanten zu erschließen. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der TfS-Assessments insgesamt 163 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 erforderlich, stoßen wir auf Grundlage der Ergebnisse gezielte Verbesserungen an. Zur Risikominimierung im Rahmen des Fremdfirmenmanagements wurden von bestehenden Lieferanten Nachweise und Eigenerklärungen zur Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen aus dem MiLoG¹, AEntG¹, SGB¹ und der HwO¹ eingefordert und geprüft. [📍 102-16, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2](#)

Lieferantenqualifizierung und -bewertung

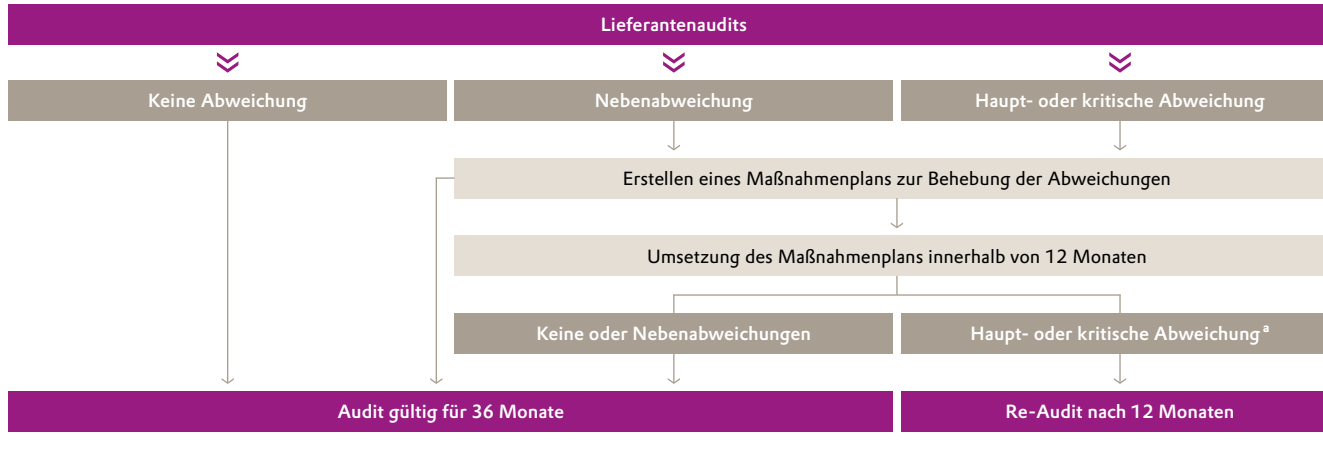
G17



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

Audit-Eskalationsprozess

G18



^a Sofern bei Lieferanten besonders schwerwiegende Mängel vorliegen und keine Verbesserung festgestellt werden kann, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden.

Für Lieferantenaudits ist ein klarer Prozess etabliert, der im Rahmen eines strukturierten Vorgehens verschiedene Eskalationsstufen vorsieht. Bei Abweichungen fordern wir die Lieferanten auf, innerhalb eines festgelegten Zeitraums Korrekturmaßnahmen (Corrective Action Plans) durchzuführen. Sofern bei Lieferanten besonders schwerwiegende Mängel vorliegen und keine Verbesserung festgestellt werden kann, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden.

Unsere Aktivitäten 2020

Von unseren rund 29.000 Lieferanten bezogen wir im Jahr 2020 Rohstoffe, Handelswaren, technische Güter und Dienstleistungen sowie Energien und sonstige Betriebsmittel im Wert von 8,0 Milliarden € (Vorjahr: 9,4 Milliarden €). Davon wurden rund 71 Prozent lokal beschafft¹ (Vorjahr: 77 Prozent). Der Anteil von Rohstoffen und Handelswaren am gesamten Einkaufsvolumen

betrug 52 Prozent (Vorjahr: 55 Prozent). Davon entfielen auf petrochemische Rohstoffe rund 2,5 Milliarden €, was einem Anteil von 60 Prozent der Rohstoffbasis entspricht. 204-1

Im Rahmen von Tfs haben die Mitgliedsunternehmen im Jahr 2020 weltweit 258 Audits und 1.148 Assessments initiiert.² Von Evonik wurden hiervon 31 Audits sowie 186 Assessments angestoßen. Rund 83 Prozent unseres direkten und über 55 Prozent unseres indirekten Beschaffungsvolumens werden durch Tfs-Assessments abgedeckt.

Unser bisheriges Ziel, 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis Ende 2020 einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen, haben wir bereits Ende 2019 erreicht. Daher haben wir unser Ziel erweitert und streben nun an, alle wesentlichen Rohstofflieferanten bis 2025 auf ihre Nachhaltigkeit hin geprüft zu haben. Ende 2020 waren rund 73 Prozent aller wesentlichen

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

Verantwortung in der Wertschöpfungskette

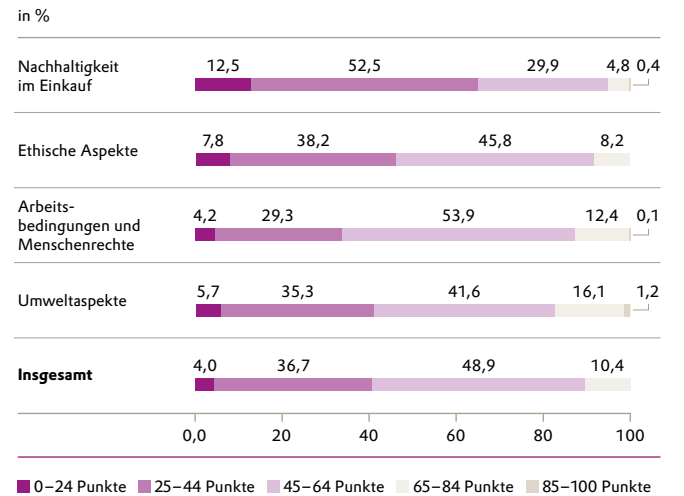
Rohstofflieferanten bereits anhand von Nachhaltigkeitskriterien validiert.

Die Grafik G19 zeigt die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten in den verschiedenen Bewertungskategorien des Ratings von EcoVadis. Über alle Kriterien zusammengefasst betrachtet, liegen rund 49 Prozent unserer Lieferanten in der zweitbesten Bandbreite von 65 bis 84 Punkten.

Besonderes Augenmerk haben wir im Berichtsjahr auf den Nachfolgeprozess durchgeführter Audits und Assessments gelegt. Korrekturmaßnahmen wurden bei 13 Lieferanten angestoßen, bei denen der Auditbericht Hauptabweichungen oder kritische Abweichungen aufwies. Bei 21 Lieferanten zeigte das Assessment, dass Nachhaltigkeitsthemen nur unzureichend behandelt werden. Auch in diesen Fällen haben wir Korrekturmaßnahmen eingeleitet. 55 Lieferanten haben sich im Rahmen des Nachfolgeprozesses seit dem letzten Audit/Assessment verbessert. Bei den

Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten

G19



Anzahl der bewerteten Lieferanten: 2.648 zum 31.12.2020

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

² Nähere Informationen tfs-initiative.com

über TfS auditierten Lieferanten wurden 2020 Mängel in Bezug auf die Umsetzung von Umweltmaßnahmen sowie Verbesserungspotenzial im Bereich Arbeitssicherheit identifiziert. Keiner der überprüften Lieferanten zeigte erhebliche negative Auswirkungen auf die Umwelt oder hat erhebliches Verbesserungspotenzial in sozialen Aspekten der Geschäftstätigkeit. Kinderarbeit und Zwangsarbeit wurden in den Vor-Ort-Überprüfungen nicht festgestellt. Auch Fälle von eingeschränkter Vereinigungsfreiheit oder Diskriminierung traten nicht auf.

 407-1, 408-1, 409-1, 204-1

Die Gesamtzahl von insgesamt 2.272 geprüften Lieferanten ergibt sich aus den von TfS sowie den von Evonik direkt durchgeführten Audits, Assessments und Lieferantenqualifizierungen.

Die aktive Mitarbeit an TfS hat für uns einen hohen Stellenwert. Sowohl in Deutschland als auch in Nord- und Südamerika sowie Asien bestehen TfS-Arbeitsgruppen, in denen Evonik-Mitarbeiter vertreten sind. 2020 fand aufgrund von COVID-19 ein Webinar für unsere Lieferanten gemeinsam mit TfS und EcoVadis in der

Region Lateinamerika statt. Als Mitglied der Initiative stellt sich Evonik selbst den Bewertungen von TfS. Das im Jahr 2020 angestoßene Assessment unserer Nachhaltigkeitsleistung hat die Ratingagentur EcoVadis Anfang 2021 erstmals mit dem Platin-Status ausgezeichnet. Damit gehört Evonik zu den bestbewerteten Unternehmen.

Resilienz unserer Lieferketten während der Corona-Pandemie

Als übergeordnetes Ziel ist in der Beschaffungsstrategie die Sicherstellung der Rohstoffverfügbarkeit unter bestmöglichen wirtschaftlichen Konditionen verankert. Kurz- oder mittelfristige Einschränkungen der Verfügbarkeit von Vor- und Zwischenprodukten stellen potenzielle Risiken dar. Neben der Vorbereitung von Lieferantensubstitutionen in Notfällen beobachten wir kontinuierlich die wirtschaftliche Lage ausgewählter Lieferanten wichtiger Rohstoffe, um Engpässe antizipieren und Risiken abwehren zu können. Dieses Vorgehen hat sich auch in Bezug auf die durch die Corona-Pandemie bedingten Lieferrisiken bewährt. Somit konnten wir trotz der durch die Coronakrise

bedingten Produktionsausfälle sowie Einschränkungen im Bereich der Logistik auch während COVID-19 die Lieferversorgung aufrechterhalten und negative Auswirkungen weitestgehend vermeiden. Die zunehmenden Volatilitäten erfordern eine stetige Beschäftigung mit entsprechenden Risiken entlang der Wertschöpfungskette. Daher entwickeln wir unser Risikomanagement stetig weiter.

Senkung der CO₂-Emissionen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette

Wir wollen unsere absoluten Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – bis 2025 um 15 Prozent senken (Referenzjahr: 2020). Um dieses Ziel zu adressieren, hat Evonik im vergangenen Jahr ein Expertenteam ins Leben gerufen. Dieses Team hat auch 2020 intensive Gespräche mit Lieferanten unserer Schlüsselrohstoffe geführt und eine Projekt-Charter mit zahlreichen Projekten zur Reduzierung der Scope-3-Emissionen erstellt. Außerdem wurden eine Vielzahl an Ideen gesammelt, wie Scope-3-Emissionen eingespart werden können, und erste Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise der Bezug von Rohstoffen, die auf Basis von Biomasse oder Abfallströmen hergestellt werden, sowie die Reduktion der Herstellemissionen durch Prozessverbesserungen und Einsatz von erneuerbaren Energien bei unseren Lieferanten. Die Ergebnisse der Lieferantengespräche werden dokumentiert und CO₂-Einsparungen von konkreten Projekten mit Lieferanten berechnet.

2021 werden wir die Gespräche auf zusätzliche Lieferanten strategisch wichtiger Rohstoffe ausweiten, um zum einen die Genauigkeit der Datengrundlage zu verbessern und zum anderen weitere Optionen für Rohstoffe mit geringerem Carbon Footprint zu ermitteln.

Qualifizierung, Assessments und Audits einschließlich Korrekturmaßnahmen 414-1, 414-2

T07

	2018	2019	2020
Anzahl neuer geprüfter Lieferanten ^a	1.357	2.049	2.055
Anzahl neuer und bestehender geprüfter Lieferanten ^b	1.508	2.192	2.272
Anzahl der geprüften Lieferanten mit Korrekturbedarf	26	26	34
davon Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen ermittelt wurden ^c	(in %) 0	0	0
davon Lieferanten, mit denen Korrekturmaßnahmen vereinbart wurden (CAP)	(in %) 85	100	100
davon Lieferanten, mit denen die Lieferbeziehung im Rahmen dieser Bewertung beendet wurde	(in %) 0	0	0

^{a,b} Nach Umweltkriterien und sozialen Kriterien.

^c 0 Prozent ökologische, 0 Prozent soziale Auswirkungen.

Forschung & Entwicklung/ Innovation

Die Verbindung von Innovationskraft und Kunden-nähe ist für Evonik ein entscheidender Erfolgsfaktor und Motor für profitables Wachstum. In den Wachstumsdivisionen Specialty Additives, Nutrition & Care und Smart Materials identifizieren wir zukunftssträchtige Innovationswachstumsfelder und nutzen diese zur Erreichung unserer ehrgeizigen Ziele.

Strategie und Management

Die Vision von Evonik ist, das beste Spezialchemieunternehmen der Welt zu sein. Um mit unseren führenden Innovationen noch stärker zum profitablen Wachstum des Konzerns beizutragen, haben wir die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten bei Evonik neu organisiert. Die geschäftsübergreifenden Kompetenzen und Technologien wurden gebündelt und eine unternehmensweite Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationseinheit geschaffen – die neue Function Research, Development & Innovation. Hier bringen wir alles zusammen, was wir bei Evonik an Innovationskraft zu bieten haben: die F&E-Teams der ehemaligen Segmente und heutigen Divisionen, den bisherigen Konzernbereich Innovation, die Creavis und Evonik Venture Capital. Als Teil der Evonik Operations GmbH ist die neue Function zudem eng in das operative Geschäft eingebunden. Dadurch können wir leichter unser Wissen teilen, Synergien nutzen und zugleich noch gezielter – und nah am Kunden – neue, attraktive Märkte erschließen. Unsere F&E-Aktivitäten 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 dem Bereich additive Fertigung.

Mit diesen Innovationswachstumsfeldern wollen wir bis 2025 einen zusätzlichen Umsatz¹ von mehr als 1 Milliarde € erwirtschaften. Wir sind hierbei auf gutem Weg.

Die neue Function Research, Development & Innovation umfasst 37 Standorte mit rund 2.560 F&E-Mitarbeitern. 2020 betrug die F&E-Aufwendungen 433 Millionen €. Die F&E-Quote – das Verhältnis von F&E-Aufwendungen zum Umsatz – belief sich auf 3,5 Prozent (Vorjahr: 3,3 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. Einige unserer Projekte wurden im Berichtsjahr durch die Europäische Union oder die Bundesrepublik Deutschland gefördert. Hierfür erhielten wir insgesamt rund 4,0 Millionen €.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

Forschung & Entwicklung/Innovation


Neue Produkte und Verfahren sichert Evonik mit einer umfassenden Patentstrategie ab und richtet ihre Innovationskraft auf neue, ressourcenschonende Produkte mit ausgeprägtem Nachhaltigkeitsprofil („Next Generation Solutions“). Den Wert und die Qualität unseres Patentportfolios haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Im Jahr 2020 wurden 215 Patente neu eingereicht; der Bestand der Patente und Patentanmeldungen lag insgesamt bei rund 24.000.

Innovation und Nachhaltigkeit

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 wie der Schutz unserer Umwelt und des Klimas.

Wir richten unser Projektportfolio differenziert an der Strategie der jeweiligen Geschäftseinheiten aus und fokussieren uns auf Wachstumsgeschäfte mit hohen Nachhaltigkeitsvorteilen. Die bereits für die Nachhaltigkeitsbewertung unserer Geschäfte² angewendete PSA-Methodik³ wollen wir künftig auch auf unsere Innovationsprojekte ausweiten. Deshalb haben wir im Berichtsjahr begonnen, die wichtigsten Innovationsprojekte der Divisionen in die für die Nachhaltigkeitsbewertung erforderlichen PARCs⁴ einzuteilen. So wurden beispielsweise die Rhamnolipide für den Home-Care-Bereich einer PARC zugeordnet und mittels einer Cradle-to-gate-Lebenszyklusanalyse umfangreich untersucht. Die Erfüllung von Stakeholder-Ambitionen wurde im Hinblick auf die Bioabbaubarkeit des Produkts und den Einsatz von Grünstrom für den Herstellungsprozess sehr positiv bewertet. Folglich wurde die PARC in die Kategorie „Leader“ eingestuft. Damit werden die Nachhaltigkeitsbewertungen der Chemiegeschäfte und der Innovationsprojekte zukünftig einer einheitlichen Methodik folgen.

¹ Erzielt mit Produkten eingeführt ab 2015.

² Siehe hierzu Kapitel „Strategie und Wachstum“, Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 2.0  S. 14.

³ PSA = WBCSD Portfolio Sustainability Assessments.

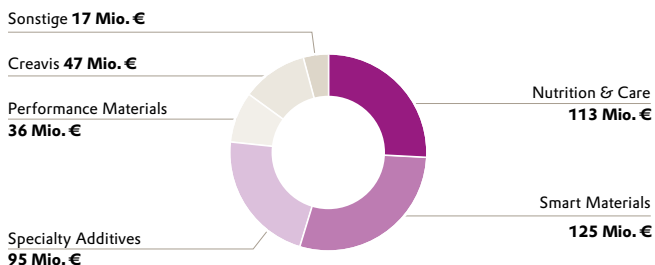
⁴ PARC = Product-Application-Region-Combination.

Organisation und Management

Rund 85 Prozent unserer F&E-Aufwendungen entfallen auf die produzierenden Chemiedivisionen. 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 Wachstumsdivisionen Specialty Additives, Nutrition & Care und Smart Materials. Die Division Performance Materials konzentriert sich auf Prozess- und Produktoptimierungen.

Aufteilung des F&E-Aufwands

G20



Unser F&E-Portfolio war in der Vergangenheit sehr breit aufgestellt, die Ressourcenverantwortung dafür auf viele Stellen im Unternehmen verteilt. Künftig sollen personelle und finanzielle Ressourcen gezielter dorthin fließen, wo sie den größten Nutzen für Geschäft und profitables Wachstum entfalten. Dazu haben wir das RD&I Council gegründet. Es gibt den strategischen Rahmen für unsere Forschung und Entwicklung vor. Geleitet wird es von dem für „Chemie und Innovation“ verantwortlichen Vorstandsmitglied von Evonik. Weitere Mitglieder sind der Chief Innovation Officer, der Leiter Konzernstrategie und die Divisionsleiter.

Der Bereich Business Incubation mit der Creavis erschließt neue Perspektiven im Rahmen der mittel- bis langfristigen Wachstums- und Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns. Creavis forscht an transformativen Innovationen, wobei ökonomische, ökologische und soziale Aspekte im Portfoliomanagement berücksichtigt werden (I2P3®-Prozess). Außerdem identifiziert Creavis aussichtsreiche Zukunftsthemen und arbeitet als interner Inkubator. Übergreifende Innovationsprojekte und solche, die auf den Kompetenzaufbau von Evonik abzielen, bearbeiten wir in Projekthäusern. Die Experten der an einem Projekthaus beteiligten Organisationseinheiten kommen in der Regel für drei Jahre zusammen, um gemeinsam an ihrem Entwicklungsthema zu arbeiten.

Evonik Venture Capital erschließt durch Investitionen und Kooperationen mit Start-ups neue Geschäftspotenziale. Gezielt investieren wir in spezialisierte Technologiefonds und Start-ups mit strategischem Bezug zum Konzern. So erhalten wir in sehr frühen Phasen Einblicke in innovative Entwicklungen. In Projekten erarbeiten wir mit unseren Partnern neue Produkte und Technologien und erhöhen so unser Innovationstempo. Seit 2012 wurden mehr als 30 Beteiligungen eingegangen.¹

Unsere Aktivitäten 2020

Evonik und Siemens Energy nahmen ihre vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Rheticus-Versuchsanlage in Marl in Betrieb, die Kohlendioxid und Wasser zur Herstellung von Chemikalien nutzt. Für die Idee der künstlichen Fotosynthese, die hinter der Rheticus-Versuchsanlage steht, haben sich die Forscher die Natur zum Vorbild genommen. So wie Pflanzen Sonnenenergie nutzen, um über mehrere Schritte aus Kohlendioxid (CO₂) und Wasser zum Beispiel Zucker herzustellen, nutzt die künstliche Fotosynthese erneuerbare

Energien, um über die Elektrolyse mithilfe von Bakterien wertvolle Chemikalien aus CO₂ und Wasser zu erzeugen.

Evonik und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH kooperieren seit 2019 im Rahmen des Projekts „Verbesserung der Nachhaltigkeit und Effizienz der Aquakulturproduktion in Vietnam“, das vom developPPP.de-Programm des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert wird. Die Geschäftseinheiten Active Oxygens und Animal Nutrition der Evonik verfolgen gemeinsam mit der GIZ das Ziel, die Aquakulturindustrie in Vietnam wirtschaftlich und ökologisch zu verbessern und nachhaltiger zu machen. Innovative Dosieranlagen für Wasserstoffperoxid von Active Oxygens unterstützen eine automatisierte kontinuierliche Sauerstoffversorgung in den Wasserbecken und verbessern die Schädlingskontrolle. Gleichzeitig helfen die Aminosäuren von Animal Nutrition als Nahrungsergänzung bei der Reduzierung der in der gegenwärtigen Industriepraxis üblichen überhöhten Eiweißzufuhr. Das Projekt unterstützt somit die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Vietnams und den „Nationalen Aktionsplan“ zum Ausbau der Garnelenzucht.

Zur Förderung der Aktivitäten im Innovationswachstumsfeld Sustainable Nutrition haben wir uns über unsere Venture-Capital-Einheit an dem chinesischen Technologie-Start-up SmartAHC beteiligt, das eine effektivere und gesündere Schweinezucht ermöglicht. SmartAHC mit Sitz in Chengdu und Shanghai (China) hat Überwachungsgeräte und Software entwickelt, die mithilfe künstlicher Intelligenz und des Internets die Effizienz landwirtschaftlicher Betriebe verbessern. Die frühzeitige Erkennung von Krankheiten ermöglicht es den Landwirten beispielsweise, kranke Tiere zu isolieren und die Verbreitung von Infektionen zu verhindern.

¹ <https://venturing.evonik.com/en/our-portfolio>

Evonik und die kanadische Ynvisible Interactive Inc. haben eine Zusammenarbeit auf dem Gebiet der druckbaren Elektronik vereinbart. Mit einem Technologiedemonstrator zeigten die beiden Unternehmen, was gemeinsam möglich ist: Dabei wurden die direkt nutzbaren Tintenformulierungen für druckbare Batterien von Evonik und die elektrochromen Displays von Ynvisible in ein Gesamtsystem integriert, das sich durch minimalen Stromverbrauch, geringes Gewicht sowie durch eine hohe Flexibilität, Transparenz und Robustheit auszeichnet.

Erfolgreich abgeschlossen hat Evonik die Markteinführung eines Portfolios biokompatibler Additive für die Landwirtschaft. Damit verbessern neue Hilfsstoffe und Formulierungen die Leistung und Haltbarkeit von Pflanzenschutzmitteln, die auf mikrobiellen Wirkstoffen basieren.

Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy

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, in denen wir Prozesseffizienz, Ressourcenschonung und Innovationskraft verbinden.


Strategie und Management

An zahlreichen Standorten verfügt Evonik über eine rückwärtsintegrierte Produktion, bei der wichtige Vorprodukte in angrenzenden Produktionsanlagen selbst hergestellt werden. Für unsere Kunden bedeutet dies ein Höchstmaß an Versorgungssicherheit.

Unsere World-Scale-Anlagen stellen zudem hohe Eintrittsbarrieren für potenzielle Wettbewerber dar.

Ein Umsatzanteil von 83 Prozent außerhalb Deutschlands unterstreicht die globale Ausrichtung unseres Geschäfts. Wir betreiben Produktionsanlagen in 26 Ländern auf sechs Kontinenten und sind damit nah an unseren Märkten und Kunden. Unsere größten Produktionsstandorte Marl, Wesseling, Rheinfelden (alle Deutschland), Antwerpen (Belgien), Mobile (Alabama, USA), Schanghai (China) und Singapur beheimaten integrierte Technologieplattformen, die überwiegend für mehrere Einheiten produzieren. So erzielen wir wertvolle Skaleneffekte und eine sehr gute Verwertung von Stoffströmen als Beiträge zu einer Circular Economy. Kontinuierliche Prozessoptimierung und Ressourcenschonung haben in der Produktion von Evonik seit jeher eine hohe Bedeutung.

Rohstoffeinsatz und Produktion

Evonik verwendet zur Herstellung ihrer Produkte zahlreiche Rohstoffe, die ebenso wie technische Güter und Dienstleistungen von einer Vielzahl unterschiedlicher Lieferanten bezogen werden. Der Rohstoffeinsatz verringerte sich 2020 von 9,24 Millionen Tonnen im Vorjahr auf 7,7 Millionen Tonnen. Die Produktionsmenge betrug 8,93 Millionen Tonnen. Für die Verpackung von Produkten setzt Evonik bereits stark auf die Wiederverwertung von Materialien (siehe „Circular Economy“  s. 47).

 301-1, 301-3

Konfliktminerale

Nach dem Dodd-Frank-Act müssen an der US-Börse gelistete Unternehmen offenlegen, ob in ihren Produkten potenzielle Konfliktminerale enthalten sind. Hierbei handelt es sich um mineralische Rohstoffe aus der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern, die häufig zur Finanzierung bewaffneter Konflikte benutzt werden. Außerdem werden bei der Gewinnung von Konfliktmineralien oft Menschenrechte verletzt.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/
Circular Economy

Evonik ist nicht an den US-Börsen gelistet und somit nicht gesetzlich verpflichtet, den Berichtspflichten der US-Börsenaufsicht nachzukommen. Trotzdem sehen wir es als unsere Verantwortung an, eine Überprüfung der Herkunft von infrage kommenden Stoffen bei bestehenden Lieferanten durchzuführen. Außerdem verlangen wir im Rahmen der Qualifizierung von neuen Lieferanten einen entsprechenden Herkunftsnachweis. Im Jahr 2020 haben wir rund 2.000 neue Lieferanten überprüft und konnten keinen Bezug von Konfliktmineralien feststellen.

Nachwachsende Rohstoffe

Evonik verwendet in ihren Produktionsprozessen vor allem Dextrose und Saccharose, die als Substrate bei der fermentativen Herstellung von Aminosäuren eingesetzt werden. Natürliche Fette und Öle sowie deren Derivate finden Anwendung sowohl zur Herstellung von Rohstoffen für die Kosmetik-, Wasch- und Reinigungsmittelindustrie als auch zur Herstellung von technischen Hilfsmitteln. In der Rohstoffbeschaffung zählen nachwachsende Rohstoffe zu den „kritischen Rohstoffen“ – insbesondere im Hinblick auf die Versorgungssicherheit. Daher werden diese einer gesonderten Betrachtung unterzogen.

Wir sind bestrebt, den Anteil nachwachsender Rohstoffe überall da zu erhöhen, wo es aus technischen, wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten sinnvoll ist. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von nachwachsenden Rohstoffen für unsere Kunden sowie in der öffentlichen Diskussion tauschen sich unsere Fachleute in dem internen Expert Circle „Nachwachsende Rohstoffe“ zu diesem Thema aus.

Der Anteil nachwachsender Rohstoffe stieg 2020 auf 8,5 Prozent der Rohstoffbasis (Vorjahr: 7,9 Prozent). Dies ist im Wesentlichen zurückzuführen auf den Verkauf der Methacrylat-Aktivitäten und die damit verbundene Verringerung der bezogenen Rohstoffmenge.

Palmöl

Palmöl, Palmkernöl und deren Derivate finden bei Evonik überwiegend Anwendung sowohl zur Herstellung von Inhaltsstoffen für die Kosmetik-, Wasch- und Reinigungsmittelindustrie (Geschäftsgebiet Care Solutions) als auch zur Produktion von Polymeren, die als Viskositätsindexverbesserer und Stockpunkt-erniedriger in Schmierstoffen zum Einsatz kommen (Geschäftsgebiet Oil Additives). Der jährliche Bedarf liegt insgesamt bei ca. 90.000 Tonnen (Datenbasis 2019). Ölpalmplantagen können mit negativen Auswirkungen auf die Umwelt und die lokale Bevölkerung verbunden sein.

Strategie und Management

Evonik engagiert sich seit vielen Jahren für die Verwendung von nachhaltigem Palmöl in der Lieferkette. Dabei setzen wir auf international anerkannte Zertifizierungsstandards. Seit 2010 ist Evonik Mitglied im Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und informiert über Aktivitäten und Ziele zur Förderung nachhaltigen Palmöls im jährlichen RSPO-Fortschrittsbericht. Im Rahmen unseres Engagements für den verantwortlichen Umgang mit Palmöl vernetzen wir uns außerdem entlang der Wertschöpfungskette aktiv mit NGOs, Kunden und weiteren Stakeholdern.

Übergeordnete Fragestellungen werden im konzernweiten Expert Circle „Nachwachsende Rohstoffe“ bearbeitet. Dieser hat im Jahr 2020 Handlungsempfehlungen für die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erarbeitet, um unsere Mitarbeiter noch stärker für den verantwortungsvollen Umgang mit palm-basierten Derivaten zu sensibilisieren. Damit haben wir das Ziel, das wir uns im vergangenen Jahr gesetzt hatten, erreicht. Zukünftig wollen wir diese Handlungsempfehlungen um weitere nachwachsende Rohstoffe wie Rapsöl, Mais (Kohlenstoffquelle), Kokosnussöl und der entsprechenden Derivate ergänzen.

Konkrete Strategien, Ziele und Maßnahmen werden in den operativen Managementteams der Geschäftsgebiete Care Solutions und Oil Additives beschlossen.

Mehr als 50 Prozent (Datenbasis 2019) der palm-basierten Rohstoffe des Geschäftsgebiets Care Solutions sind RSPO-zertifiziert. Bis Ende 2021 ist eine Erweiterung auf alle verfügbaren Rohstoffe geplant. Die strategischen Prioritäten des Geschäftsgebiets liegen auf der Zertifizierung von Standorten und dem Ausbau des Portfolios mit zertifizierten Produkten. Alle Palmöl verarbeitenden Standorte von Care Solutions sind nach RSPO-Standard Mass Balance (MB) und Segregated (SG) zertifiziert. Damit entspricht die Organisationsstruktur dieser Standorte den RSPO-Vorgaben – eine Grundvoraussetzung für den kontinuierlichen Umstieg auf zertifizierte Einsatzstoffe. Care Solutions sondiert kontinuierlich das Marktangebot und erhöht den Druck auf direkte Vorlieferanten, um Produkte global auf MB umstellen zu können. Mehr als 100 Produkte des Geschäftsgebiets werden bereits mit RSPO-Standard MB oder SG angeboten. Um dies kenntlich zu machen, weist Care Solutions alle RSPO-zertifizierten Produkte im Handelsnamen aus.

Die strategischen Prioritäten des Geschäftsgebiets Oil Additives liegen auf der Zertifizierung von Standorten und dem Ausbau des Portfolios mit zertifizierten Produkten. Derzeit sind alle fünf Palmöl verarbeitenden Standorte nach RSPO-Standard MB oder SG zertifiziert. Oil Additives erarbeitet aktuell einen Stufenplan zur RSPO-Zertifizierung seiner verwendeten Rohstoffe.

Bis 2023 will Evonik ausschließlich Produkte auf Basis von RSPO-zertifiziertem Palmöl und Palmkernöl verwenden. Eine Herausforderung bei der Umstellung ist das regional stark schwankende Angebot von zertifizierten Derivaten – oft verbunden mit

Mehrpriis, erhöhter Abnahmegarantie oder einer Einschränkung der Lieferantenverfügbarkeit. Dies ist mit einer Unsicherheit in der Bedarfssicherung verbunden. Voraussetzung für die Zielerreichung ist deshalb sowohl die Verfügbarkeit der entsprechenden Rohstoffe als auch die kommerzielle Umsetzbarkeit auf dem Weltmarkt.

Gemeinsames Engagement mit WWF und Beiersdorf für nachhaltige Palmölproduktion

Die Rückverfolgbarkeit bis zur Palmölplantage oder -mühle stellt eine große Herausforderung dar. Vor diesem Hintergrund hatte Care Solutions in den vergangenen Jahren zusätzliche Lieferkettenkriterien mit seinen Kunden erarbeitet. Weitere Fortschritte auf diesem Gebiet erwarten wir durch ein Projekt mit dem WWF und Beiersdorf. In dieser Partnerschaft wollen wir die nachhaltige Entwicklung der malaysischen Region Tabin in Sabah auf der Insel Borneo stärken. Ziel des Programms ist, basierend auf den drei Säulen „Protect, Produce, Restore“ (schützen, produzieren, wiederherstellen), die nachhaltige Produktion von Palmöl und anderen landwirtschaftlichen Erzeugnissen zu fördern und Entwaldung zu stoppen. Bis zum Jahr 2025 sollen kleine und mittelgroße Palmölbauern auf einer Fläche von insgesamt 20.000 Hektar Land nach dem Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) zertifiziert werden und ein politischer Rahmen für eine nachhaltige Land- und Forstwirtschaft geschaffen werden. Darüber hinaus haben sich die drei Partner vorgenommen, den Lebensraum der Wildtiere in Tabin zu schützen und mindestens einen ökologischen Korridor zu errichten, der den Wildtieren den Wechsel zu anderen Lebensräumen ermöglicht. Auch die Population bedrohter und gefährdeter Tierarten – wie den seltenen Borneo-Elefanten oder Orang-Utans – wollen die Projektpartner in den nächsten fünf Jahren stabilisieren.

Entwaldungsfreie Lieferketten

Evonik setzt sich für den verantwortungsvollen Umgang mit Wäldern und bewaldeten Gebieten sowie den Schutz der Böden ein. Unsere Geschäftsgebiete Care Solutions und Oil Additives sind Mitglied in der branchenübergreifenden Initiative Action for Sustainable Derivatives (ASD). Diese Industrieplattform will den Austausch von Informationen erleichtern, Anforderungen innerhalb der Wertschöpfungskette angleichen, Verfahren standardisieren und die Transformation des gesamten Sektors vorantreiben. Beide Geschäftsgebiete bekennen sich öffentlich zu entwaldungsfreien Lieferketten.¹ Im Rahmen der Zusammenarbeit mit ASD soll die Rückverfolgbarkeit auf Mühlen- und Plantagenebene ermöglicht werden. Zudem wird gemeinsam mit ASD eine Risikobewertung und ein Maßnahmenplan erstellt.

Evonik hat sich mit seinen Geschäftsgebieten Care Solutions und Oil Additives die Verwendung von 100 Prozent entwaldungsfreier Palmderivate bis 2023 zum Ziel gesetzt.

Circular Economy

Circular Economy stellt eine Alternative zum herkömmlichen linearen Wirtschaftsmodell dar. Es geht hier um die optimale Verwertung von Stoffströmen. Wertstoffe werden idealerweise in der höchstmöglichen Stufe der Wertschöpfung gehalten und dazu in unterschiedlichen Kreisläufen aus Herstellung, Nutzung, Recycling und Wiedernutzung geführt. Dieses Konzept heißt „zirkuläre Wirtschaft“ oder „Kreislaufwirtschaft“. Da „Kreislaufwirtschaft“ oft mit „Abfallwirtschaft“ gleichgesetzt wird, verwendet Evonik auch im Deutschen den Fachbegriff „Circular Economy“. Auf das Thema „Abfall“ gehen wir im Kapitel „Umwelt“ ein.

MEHR ZIRKULARITÄT IN MITARBEITERRESTAURANTS

Schon seit geraumer Zeit hatte unser Catering-Team Überlegungen angestellt, wie Einweggeschirr aus den Mitarbeiterrestaurants in Deutschland verbannt werden kann. Dann kam Corona. Aufgrund der verschärften Hygieneanforderungen wurde Mitnahme-Essen der einzige Weg, um unsere Gäste mit Speisen zu versorgen. Die Zahl der Einwegverpackungen stieg sprunghaft! Wir haben deshalb gemeinsam mit einem Start-up schnell gehandelt und bieten unseren Gästen nun eine digital gesteuerte, kostenlose Lösung für Take-away-Mehrweggeschirr an. Die Akzeptanz unserer Gäste ist enorm. Bereits in den ersten vier Monaten nach Einführung des Systems haben wir rund 43.000 Einwegverpackungen eingespart.

Oliver Schoiber
Leiter Cluster Nord | Catering
Standort: Marl




Mit ihrer Innovationskraft trägt die chemische Industrie dazu bei, neue Stoffkreisläufe in einer zirkulären Wirtschaft zu gestalten. Neben der Veränderung eigener Wertschöpfungs- und Produktionsketten unterstützen wir gleichzeitig andere Sektoren, Kreisläufe zu schließen.

Strategie und Management

Evonik ist als Spezialchemieunternehmen in der Mitte der Wertschöpfungskette positioniert. Mit unserer Technologiekompetenz

helfen wir unseren Kunden, ihre Ziele in Bezug auf Circular Economy zu erreichen. Wir engagieren uns bei unterschiedlichen Recyclingtechnologien. Beispielsweise hat Evonik Prozesse für das chemische Recycling entwickelt, womit aus PET-Verpackungen wieder Monomere – also die Grundbausteine – zurückgewonnen werden können. Beim mechanischen Recycling von Kunststoffen und Reifen tragen unsere Additive dazu bei, Verarbeitungsprozesse effizienter durchzuführen und ein Downcycling der Rezyklate zu vermeiden.

¹  <https://personal-care.evonik.com/product/personal-care/en/sustainability/responsible-sourcing>,  <https://oil-additives.evonik.com/en/about/sustainability>


„Circular Economy“ ist seit 2017 Teil unserer Wesentlichkeitsanalyse. Unsere Aktivitäten auf diesem Gebiet haben wir kontinuierlich weiterentwickelt. 2019 erfolgte die Gründung eines konzerninternen Expert Circles. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsanalyse wurde 2020 erstmals unser gesamtes Chemiegeschäft in Bezug auf Circular Economy untersucht (siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“  S. 14).


Im Herbst 2020 haben wir ein Circular Plastics Program gestartet, womit Evonik erstmals alle Aktivitäten rund um das Thema „Circular Plastics“ bündelt. Ziel ist, die Zusammenarbeit mit Kunden und Stakeholdern der kunststoffverarbeitenden Industrie zu intensivieren und die Netzwerke entlang der Wertschöpfungskette auszubauen. Damit sollen Qualität und Wettbewerbsfähigkeit von Kunststoffen am Ende des Lebenszyklus verbessert und die Transformation zu einer Circular Economy beschleunigt werden. Im Jahr 2021 wollen wir erste Teilprojekte des Circular Plastics Programs in die Umsetzung bringen.

Mit dem Erwerb der US-amerikanischen Porocel-Gruppe hat Evonik im November 2020 ihr Portfolio in Richtung Circular Economy verstärkt. Porocel verfügt über eine Technologie zur effizienten Regenerierung von Entschwefelungskatalysatoren, die im attraktiven Markt für schwefelarme Kraftstoffe vermehrt nachgefragt wird.

Für die Verpackung von Produkten setzen wir bereits stark auf die Wiederverwertung von Materialien. So werden beispiels-

weise Stahl- und Kunststofffässer an unseren Standorten eingesammelt und rekonditioniert, um sie erneut als Verpackungsmaterialien zu verwenden.

Evonik ist bestrebt, den Recyclinganteil an Verpackungen stetig zu erhöhen. Wir arbeiten daran, die Datenlage zu verbessern und wollen künftig quantitativ hierzu berichten. Zusätzlich setzt Evonik vermehrt auf den Einsatz von Kreisläufen von und für Verpackungen, um zusätzlichen CO₂-Ausstoß zu vermeiden und nachhaltiger zu wirtschaften. Auch mit dem verstärkten Einsatz von wiederverwendbaren Ladungssicherungssystemen werden wir den Verbrauch von Wickel-Stretch-Folien reduzieren und damit im Vorfeld Plastikmüll bei unseren Kunden verringern.  301-1

Im Zuge des Portfolio Sustainability Assessments bewertet Evonik Zirkularität nach den Vorgaben des WBCSD. Für die Bestimmung der Umweltauswirkungen von zirkulären Produkten greifen wir primär auf die Methodik der Ökobilanz nach den ISO-Standards 14040:2006 und 14044:2006 zurück. Die Ergebnisse unterstützen beispielsweise unsere Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte (siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“  S. 14), die Bewertung unserer Produkte sowie die Auswahl von Rohstoffen für unsere Produktionsprozesse.

In diesem Zusammenhang prüfen wir auch, welche Indikatoren für die Quantifizierung zukünftig infrage kommen. Dabei nutzt Evonik anerkannte Methoden, wie den „Material Circularity Indicator“ der Ellen MacArthur Foundation sowie die „Circular Transition Indicators“ des WBCSD.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/
Circular Economy

Aktivitäten 2020

Evonik beteiligt sich am Forschungsprojekt „Carbon2Chem“^{1,2}. Ziel dieses Projekts ist es, Abgase von Stahlwerken in Chemieprodukte wie Ammoniak für Stickstoffdünger oder in das Vorprodukt Methanol umzuwandeln.

Außerdem engagieren wir uns für ein Exzellenzzentrum zirkuläre Kunststoffwirtschaft im rheinischen Revier – einer gemeinsamen Initiative des Landesverbands Nordrhein-Westfalen im Verband der Chemischen Industrie e.V. und kunststoffland NRW e.V. Realisiert werden soll ein durch die Zukunftsagentur Rheinisches Revier gefördertes Projekt, das neben der Etablierung einer Netzwerkplattform den Aufbau einer Pilotfabrik zur praktischen Erforschung von Recyclingtechnologien bis zur Marktreife verfolgt. Im Jahr 2021 wollen wir diese Initiative zur finalen Förderungsreife weiterentwickeln. Darüber hinaus hat Evonik beschlossen, 2021 der Circular Plastics Alliance der Europäischen Union beizutreten. Zusammen mit weiteren Unternehmen und Verbänden verpflichten wir uns damit, im Sinne der Circular Economy zu handeln, um bis 2025 zehn Millionen Tonnen rezyklierte Kunststoffe in neuen Produkten einzusetzen. Damit soll die freiwillige Nutzung von recycelten Kunststoffen entlang der gesamten Wertschöpfungskette in Europa gefördert werden.

Die Europäische Handelskammer Singapur (EuroCham) hat Evonik im Berichtsjahr mit dem „EuroCham Sustainability Award“ in der Kategorie Circular Economy ausgezeichnet.

¹ Teilprojekt L IV: „C2+-Alkohole, C2+-Olefine, synthetische Kraftstoffkomponenten“, FKZ 03EW0008.

² Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Nachhaltige Produkte und Lösungen für unsere Kunden

Wir bedienen die steigende Nachfrage unserer Kunden nach Produkten für klimaneutrale, zirkuläre, biodiversitätsschonende, gesunde und natürliche Lösungen. Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zu transformatorischen Veränderungen zu mehr Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten und Endmärkten.

Strategie und Management

Evonik erzielt rund 80 Prozent ihres Umsatzes aus führenden Marktpositionen¹. Unsere Produktpalette reicht von hochwertigen Zwischenprodukten bis zu komplexen Formulierungen und Systemlösungen. Das Spektrum unserer Märkte ist ausgewogen; auf keinen der von uns belieferten Endmärkte entfallen mehr als 20 Prozent unseres Umsatzes. Dazu zählen Pharma, Konsumgüter, Pflege, Nahrungs- und Futtermittel, Farben und Lacke, Fahrzeug- und Maschinenbau sowie die Bauwirtschaft. Regionalen Besonderheiten tragen wir mit unseren zahlreichen Technologie- und Kundenberatungszentren Rechnung. [102-44](#)

Die besondere Stärke von Evonik ist die enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden. Dabei handelt es sich überwiegend um Industrieunternehmen, die unsere Zwischenerzeugnisse in ihren Produkten und Lösungen weiterverarbeiten. Unsere operativen Divisionen und Geschäftsgebiete leisten einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung des Produktnutzens, mit dem ihre Kunden im Wettbewerb erfolgreich sind. Sie verantworten auch für ihr jeweiliges Geschäft das Customer-Relationship-Management.

Enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden [102-44](#)

Die neue Konzernstruktur hat die kunden- und marktnahe Ausrichtung von Evonik weiter gestärkt. Die drei Wachstumsdivisionen Specialty Additives, Nutrition & Care und Smart Materials leisten wichtige Beiträge zur Verbesserung von Nachhaltigkeit in ihren spezifischen Endmärkten. Außerdem zeichnen

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

Nachhaltige Produkte und Lösungen für unsere Kunden

sie sich durch einen hohen Umsatzanteil an Produkten aus, die hinsichtlich ihres ausgeprägten positiven Nachhaltigkeitsprofils über oder deutlich über Marktniveau liegen („Next Generation Solutions“, siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“ [S.15](#)). Auch unsere 2020 neu aufgestellten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten haben einen starken Markt- und Kundenfokus.

WIE WIR TROTZ CORONA MIT UNSEREN KUNDEN IN KONTAKT BLEIBEN

Seit Corona und dem Wegfall von persönlichen Kundenbesuchen und Messen haben wir unsere digitale Kommunikation mit den Kunden verstärkt. Virtuelle Meetings ersetzen einen Großteil der persönlichen Verkaufsgespräche. Temporär ist das sowohl für unsere Kunden als auch für uns eine gute Alternative. In der Zeit nach Corona werden wir bei unseren Kundenkontakten wieder verstärkt auf persönliche Gespräche und Treffen setzen, aber ergänzend auch digitale Tools nutzen.

Roland Pietz

Head of Market Segment Oxo Alcohols & Plasticizers
Standort: Marl



CORONA  SNAPSHOT

CORONA-SPECIAL
[S. 55](#)

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

Evonik strebt an, so weit wie möglich in die Wertschöpfungsketten ihrer Kunden eingebunden zu sein. Auf diese Weise können wir unsere Abläufe in Forschung & Entwicklung, Produktion, Marketing und Vertrieb eng mit den Anforderungen der Kunden verzahnen. Die Kontakte zu unseren Stakeholdern helfen uns, Marktentwicklungen und Kundenanforderungen besser zu verstehen. Auf Konzernebene bietet ein Marketing & Sales Excellence-Team den Divisionen Trainings und Managementinstrumente, um die Kundenorientierung der Mitarbeiter weiter zu stärken.

Für neue Produkte und Lösungen haben die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, die wir gemeinsam mit Kunden durchführen, große Bedeutung. Durch die enge Zusammenarbeit können wir Markt- und Kundenanforderungen frühzeitig adressieren, höhere technische und kommerzielle Risiken eingehen und eine bessere Marktdurchdringung mit nachhaltigen Lösungen erzielen. So haben Evonik und Unilever eine Partnerschaft zur Vermarktung eines neuen Handgeschirrspülmittels auf der von Evonik entwickelten Biotensidbasis abgeschlossen. Damit macht Evonik einen wichtigen Schritt in der Kommerzialisierung von Biotensiden und investiert in die Biotensidproduktion im Industriemaßstab.

Künftig wollen wir unsere Kunden noch umfassender unterstützen, die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Märkte zu erfüllen. Deshalb treiben wir die Digitalisierungen unserer Kundenschnittstellen durch den Aufbau digitaler Plattformen voran. Beispiele sind CAREtain® für unsere Kunden in der Kosmetikindustrie, EXPLORE PU für unsere Polyurethan-Kunden sowie

COATINO™, der erste digitale Laborassistent, den Evonik speziell für die Coatings-Industrie entwickelt hat. Über den Austausch mit Kunden hinaus pflegt Evonik den Dialog entlang der gesamten Wertschöpfungskette, um die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Stakeholder zu verstehen und Lösungen zu entwickeln, die sowohl eine große Akzeptanz als auch einen hohen Nachhaltigkeitsbeitrag haben. Dies gilt beispielsweise für unser Engagement beim Food & Nature Program des WBCSD.

Um transformatorische Veränderungen zu mehr Nachhaltigkeit in unseren Endmärkten oder Lieferketten voranzutreiben, kooperiert Evonik direkt mit anderen Lösungsanbietern. In Zusammenarbeit mit Linde entwickeln wir eine Technologie zur Abtrennung von Wasserstoff am Nutzungspunkt. Außerdem engagieren wir uns für die Schaffung des ersten öffentlich zugänglichen Wasserstoffnetzes in Deutschland mit skalierbarer industrieller Erzeugung von grünem Wasserstoff. Wasserstoff ist bereits heute ein wichtiger Baustein in der chemischen Industrie und wird in Zukunft eine noch bedeutendere Rolle spielen.

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 bzw. Systemlösungen im Vergleich zu deren etablierten Alternativen erzielt: „Grüne Reifen“-Technologie, Aminosäuren in der Tierernährung, Schaumstabilisatoren für Dämmmaterialien sowie Additive in

Hydraulikölen. Die Einsparungen entstehen über den Lebenszyklus der Anwendungen, die mit den verkauften Produktmengen von Evonik hergestellt wurden. Methodisch erfolgt die Berechnung gemäß den 2017 aktualisierten und gemeinsam von WBCSD und ICCA veröffentlichten Richtlinien für die Bilanzierung vermiedener Emissionen.

Für 2019 hat Evonik keine Angaben zu den Avoided Emissions veröffentlicht. Um den Marktentwicklungen Rechnung zu tragen, haben wir diese Berichtspause genutzt und die Datenbasis und Berechnungsmethodik für die oben genannten Produkte und Systemlösungen – entsprechend den Ergebnissen unserer Nachhaltigkeitsanalyse – angepasst. In diesem Rahmen wurden die Wahl des jeweiligen Referenzsystems und der Umfang der berücksichtigten Evonik-Produkte überprüft und adaptiert. Zudem erfolgten weitere methodische Verfeinerungen bei den Berechnungen der Treibhausgaseinsparungen. Für die Aminosäuren in der Tierernährung beinhalten diese beispielsweise die Änderung der funktionellen Einheit auf 1 Tonne Lebendgewicht sowie eine regionalisierte Betrachtung. Für die Additive in Hydraulikölen umfassen die Verfeinerungen eine Anpassung der funktionellen Einheit von 2000 h Betriebslaufzeit auf 1 Million Tonnen bewegte Masse und eine Differenzierung von Anwendungsfällen.¹

2020 führte der Einsatz der vier Evonik-Produkte zu Treibhausgaseinsparungen von 32 Millionen Tonnen CO₂e. Der starke Rückgang gegenüber 108 Millionen Tonnen CO₂e im Jahr 2018 ergibt sich vor allem aus aktualisierten Annahmen hinsichtlich der Referenzlösungen.

¹ Für weitere Erläuterungen zu den evaluierten Produkten einschließlich der Berechnungsmethodik <https://corporate.evonik.de/de/verantwortung/umwelt/klimaschutz/co2-einsparungen-durch-evonik-produkte>


Product Stewardship

Product Stewardship gehört zu den unabdingbaren Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Sie ist unsere „license to operate“. Dazu gehört, mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken in unserem Portfolio frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und bestmöglich zu verringern.

Strategie und Management


Jedes unserer Produkte betrachten wir 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.

Product Stewardship bei Evonik umfasst sowohl die Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen – beispielsweise der europäischen Chemikalienverordnung REACH¹ oder des Global Harmonisierten Systems 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 Product Stewardship 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.  [416-2](#), [417-1](#)

Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien

Angesichts des weltweiten Handels 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 Informationsangebot. Dazu gehören Informationsportale, Sicherheitsdatenblätter – auch für nicht gefährliche Produkte – in über 30 Sprachen, technische Merkblätter und umfangreiche Informationen auf unserer Webseite. Darüber hinaus sind ständig erreichbare Notfalltelefonnummern einschließlich Dolmetscherservice und E-Mail-Briefkästen eingerichtet.

Unsere Fachabteilungen stehen unseren Kunden auf allen Stufen des Produktlebenszyklus beratend zur Seite. Das reicht von der Auswahl der Rohstoffe über den Umgang mit möglichen toxikologischen, ökotoxikologischen oder physikalisch-chemischen Gefahren bis zu daraus resultierenden Risiken unter Berücksichtigung der Exposition. Weiterhin beraten wir über regulatorische Anforderungen bei den geplanten Verwendungen bis hin zu Transport und Entsorgung. Im Bedarfsfall schulen wir unsere Kunden im Umgang mit unseren Produkten. Im Berichtsjahr hatten wir aufgrund von Produktkennzeichnungen drei Verstöße gegen unsere internen Compliance-Vorschriften zu verzeichnen. Diese wurden im Nachgang behoben.  [417-2](#)

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 erlaubt uns, unsere Produkte auf globaler Ebene – ähnlich einer Lebenswegbetrachtung – zu bewerten. Die CMS-Inhalte wurden mit den Vorgaben der Globalen Produktstrategie (GPS) des internationalen Chemieverbands ICCA sowie den REACH-Anforderungen harmonisiert. Bis Ende 2020 haben wir über 99 Prozent der vorgesehenen Bewertungen, basierend auf der Datenlage von 2018, durchgeführt. Bewertungen von Stoffen, die aufgrund von nach 2017 getätigten Akquisitionen übernommen wurden, werden zu einem späteren Zeitpunkt betrachtet.

Der Weltchemieverband ICCA hatte 2006 GPS ins Leben gerufen, um weltweit eine einheitliche Risikoabschätzung für alle hergestellten und in Verkehr gebrachten Stoffe von mehr als 1 Tonne pro Jahr anzustoßen. Diese sollte von den GPS-Safety-Summaries als gut zugängliche, einfach zu lesende Informationsquelle über Chemikalien ergänzt werden. Inzwischen hat sich die Daten- und Informationsdichte zu Stoffen deutlich verbessert, wie auch der Bericht einer von UN Environment Programme (UNEP) und ICCA gemeinsam beauftragten Studie zeigt. Das ICCA-Board hat 2019 deshalb entschieden, die Erstellung dieser GPS-Safety-Summaries sowie das ICCA-Portal einzustellen. Diesem Beschluss ist Evonik gefolgt. Die vorhandenen Safety-Summaries für ca. 170 Stoffe von mehr als 100 Tonnen pro Jahr bleiben aber online auf unserer Webseite verfügbar.

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 zu vermindern. Rund 1 Prozent unserer Produkte fällt derzeit unter die Kriterien durch eine Bewertung mit CMS^{PLUS}. Bewertungen von Produkten, die aufgrund von nach 2017 getätigten Akquisitionen übernommen wurden, werden zu einem späteren Zeitpunkt betrachtet.

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

² ICCA = International Council of Chemical Associations.

Evonik engagiert sich außerdem in zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Initiativen, die sich auf wissenschaftlicher Basis mit der Weiterentwicklung von Risikobewertungen beschäftigen.

Unsere Aktivitäten 2020

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 die 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.

Auch nach der bis Mitte 2018 erfolgreich abgeschlossenen Registrierung aller aktuellen Evonik-Stoffe gemäß EU-REACH werden weiterhin neue Stoffe registriert. Allerdings 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 2020 lag der Schwerpunkt unserer REACH-Aktivitäten auf Dossier- und Stoffbewertungen sowie auf Dossier-Aktualisierungen bereits registrierter Stoffe in enger Anlehnung an den Cefic-Aktionsplan, den Evonik unterschrieben hat. Die Durchsicht der Evonik-Dossiers mit dem Ziel der weiteren Qualitätsverbesserung wird schrittweise bis Ende 2026 erfolgen. Über den Fortschritt werden wir jährlich in diesem Bericht und gegenüber Cefic informieren. Im Berichtszeitraum 2020 wurden mehr als 80 Dossiers überarbeitet. Evonik ist derzeit nicht von Zulassungen betroffen.

Einige Länder und Regionen haben entweder schon Chemikalienregulierungen ähnlich den EU-REACH-Anforderungen eingeführt oder sind gerade dabei, dies zu tun. Dies gilt beispielsweise für Südkorea, die Türkei, Taiwan und die Eurasische Union. Andere Länder – wie die USA – haben den Standard ebenfalls deutlich angehoben. Evonik verfolgt aktiv die weltweiten Entwicklungen von Regularien und stellt deren Umsetzung in den jeweiligen Regionen sicher. In Südkorea haben im Jahr 2020 die ersten Abstimmungen innerhalb der Stoffaustauschforen (CICO) und Konsortien begonnen und die Vorbereitungen zur Registrierung laufen. In der Türkei wurden 2020 die erforderlichen Vorregistrierungen abgeschlossen. Parallel laufen die Planungen für die mengenabhängigen Registrierungen. Die Notifizierungen in das neu eingerichtete Stoffinventar der Eurasischen Union wurden fristgerecht durchgeführt.

Das Global Harmonisierte System (GHS)

Das GHS ist ein von den Vereinten Nationen ins Leben gerufenes, weltweites System zur Einstufung von Chemikalien sowie zu deren einheitlicher Kennzeichnung auf Verpackungen und in Sicherheitsdatenblättern. Weltweit ist der GHS-Umsetzungs-

stand nach wie vor unterschiedlich. Wir haben deshalb für den Konzern eine Datenbank eingerichtet, in der Informationen über Fortschritte, Änderungen und Anforderungen in den Ländern gesammelt und intern kommuniziert werden. In allen Ländern, in denen GHS/CLP-Vorgaben¹ existieren, setzt Evonik diese entsprechend um.

Nachhaltigkeitsthemen in der Produktverantwortung

Unsere Produktverantwortung umfasst ein vielfältiges Spektrum an Themen, an denen wir kontinuierlich arbeiten. Die vordringlichsten – aus Stakeholdersicht und nach unserer eigenen Einschätzung – werden nachfolgend dargestellt.

Mit dem Green Deal hat die EU-Kommission einen Fahrplan vorgelegt, wie die EU bis 2050 klimaneutral werden soll. Ein Element im Rahmen des Null-Schadstoff-Ziels ist die im Oktober 2020 veröffentlichte EU-Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit. Sie umfasst mehr als 50 Einzelaktionen, die weitreichende Auswirkungen auf die chemische Industrie sowie deren Wertschöpfungskette haben werden. Hierzu zählen unter anderem Änderungen und Verschärfungen der REACH-Verordnung, der CLP-Verordnung und zahlreicher weiterer Regularien, beispielsweise zu Lebensmittelkontaktmaterialien, Wasch- und Reinigungsmitteln oder Kosmetika. Darüber hinaus sind umfassende Verwendungsbeschränkungen, zusätzliche Datenanforderungen sowie neue Gefahrenklassen in der CLP-Verordnung vorgesehen. Die Chemikalienregulierung soll deutlich gefahrenbasierter ausgerichtet werden. Auch wenn Evonik die Ziele des Green Deals grundsätzlich unterstützt, ist es unserer Ansicht nach erforderlich, die weitere Entwicklung genau zu verfolgen, um überproportionale Belastungen zu erkennen, diese zu kommunizieren und – wo nötig – gegenzusteuern.

¹ CLP = Classification, Labelling and Packaging of substances and mixtures (Verordnung EG-Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Gemischen).

Mikroplastik

Die Verunreinigung der Umwelt durch Kunststoffe – insbesondere der aquatischen Systeme – wird zunehmend öffentlich diskutiert. Jährlich gelangen 4,8 Millionen Tonnen bis 12,7 Millionen Tonnen¹ Kunststoffabfälle in die Meere. Darunter befindet sich auch Mikroplastik. Dieses kann absichtlich Produkten zugesetzt sein, kann aber auch durch Abnutzung von Kunststoffen entstehen – etwa durch Reifenabrieb oder Fragmentierung größerer Kunststoffteile.

Im Januar 2019 hat die Europäische Chemikalienagentur (ECHA) im Auftrag der Europäischen Kommission einen Restriktionsentwurf für absichtlich zugesetztes Mikroplastik veröffentlicht. Der mittlerweile modifizierte Entwurf wird voraussichtlich im Laufe des Jahres 2021 von der Europäischen Kommission verabschiedet und tritt Anfang 2022 in Kraft. Evonik hat sich sowohl direkt als auch über die Verbände, wie Cefic und VCI, an öffentlichen Konsultationen beteiligt, um einen umsetzungsfähigen Restriktionsentwurf zu erzielen, der klare Definitionen und Geltungsbereiche enthält und der auf den Grundprinzipien von REACH basiert. Gemäß dem aktuellen Restriktionsentwurf ist Evonik lediglich bei Pulvern bzw. Nylon-Partikeln für Leave-on-Kosmetik und oberflächenbehandelter Silica betroffen.

Evonik unterzeichnete 2015 die Initiative „Operation Clean Sweep“. Die globale Kampagne hat zum Ziel, den Verlust von Pellets in der Produktion, Verarbeitung und im Transport zu verhindern. Außerdem bietet Evonik Alternativen sowohl für Rinse-off- als auch für Leave-on-Kosmetika, mit denen Mikroplastikpartikel in Kosmetikprodukten ersetzt werden können.

Tierschutz

Um die Sicherheit unserer Produkte bewerten zu können, benötigen wir toxikologische und ökotoxikologische Daten. Im Rahmen unserer Verantwortung für den Tierschutz prüfen wir bereits im Vorfeld eingehend mögliche Alternativen zu Tierversuchen (zum

Beispiel Quantitative Struktur-Aktivitätsanalyse, Analogieschlüsse, Literatur, tierfreie Methoden). Wir haben im Konzern eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um beispielsweise die Expertise bei In-silico-Methoden zu bündeln oder die Methoden bei dem Endpunkt Hautsensibilisierung in vitro zu bewerten und die Teststrategien auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen. Auch für den toxikologischen Endpunkt Atemwegssensibilisierung wurde eine erste In-vitro-Machbarkeitsstudie mit einem externen Partner durchgeführt. Das Projekt wird auch mithilfe unserer finanziellen Unterstützung fortgesetzt. Basierend auf den ersten Ergebnissen soll der Endpunkt Atemwegsreizung zusätzlich verfolgt werden, damit auch hier zukünftig Substanzen in vitro bezüglich Reizschwellen beurteilt werden können. Darüber hinaus unterstützt Evonik die universitäre Grundlagenforschung, beispielsweise durch die Finanzierung und Betreuung von Doktorarbeiten auf dem Gebiet der Entwicklung von Alternativmethoden. Auch als aktives Mitglied der „European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing“ (EPAA) setzen wir uns dafür ein, alternative Methoden sektorübergreifend voranzubringen.

Nach wie vor bleiben Tierversuche aber aus gesetzlicher und auch wissenschaftlicher Sicht oft die einzige Möglichkeit, Datenanforderungen adäquat zu erfüllen. Wenn nicht anders möglich, lässt Evonik 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 zudem eigene Tierschutz-Leitlinien entwickelt.

Endokrine Disruptoren

Endokrine Disruptoren können natürliche wie auch chemische Stoffe sein, die die Regulierung des Hormonsystems stören oder ändern, sodass es zu nachhaltig schädigenden Wirkungen kommen kann. Im Rahmen der Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit sind erweiterte Datenanforderungen zu Endokrinen Disruptoren sowie Beschränkungen und gegebenenfalls Verbote

für Verbraucheranwendungen vorgesehen. Evonik verfolgt die Thematik innerhalb der nationalen und europäischen Gremien, um eine angemessene Umsetzung zu bewirken.

PBT/PMT

Bei PBT handelt es sich um Stoffe mit persistenten, bioakkumulierbaren und toxischen Eigenschaften, PMT-Stoffe haben persistente, mobile und toxische Eigenschaften. Aus wissenschaftlicher Sicht sollten die Kriterien klarer definiert werden. Evonik ist innerhalb der nationalen und europäischen Verbände aktiv, um wissenschaftlich fundierte Angaben zu definieren und zu ermitteln. Hintergrund ist die potenzielle Einstufung von Stoffen, die diese Kriterien erfüllen, als Stoffe mit besonders besorgniserregenden Eigenschaften (Substances of Very High Concern, SVHC). Dieser Ansatz wurde in die Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit (CSS) aufgenommen.

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.

Unsere langjährigen Erfahrungen helfen uns bei Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitern, Kunden und Verbrauchern im Umgang mit Nanomaterialien. Dabei orientieren wir uns an neuesten Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Untersuchungen

¹ Jenna R. Jambeck et al. Plastic waste inputs from land into the ocean. Science 13 Feb 2015: Vol. 347, Issue 6223, pp. 768–771; DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1260352>

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.

Unsere Forschungsergebnisse teilen 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. Als Beispiel für Biotenside können hier Rhamnolipide angeführt werden. Diese besitzen eine hohe Reinigungskraft, sind mild zur Haut und bauen sich schnell und vollständig ab. Des Weiteren haben sie geringfügig negative Effekte auf aquatische Organismen wie beispielsweise Daphnien.

Den verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Biotechnologie hat Evonik in Leitlinien verankert.¹ Damit entsprechen wir dem Wunsch unserer Kunden nach Transparenz, Offenheit und strenger Risikovorsorge. 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 erforderlich.


¹ <https://corporate.evonik.de/downloads/using%20biotechnology%20responsibly.pdf>

Unsere Ziele


Nachfolgend eine Zusammenstellung unserer Ziele im Handlungsfeld „Wertschöpfungskette und Produkte“.

Zielerreichung 2020


Verantwortung in der Wertschöpfungskette

 100 Prozent Abdeckung Rohstofflieferanten mit jährlichem Beschaffungsvolumen >100 T€ durch TfS-Assessments bis Ende 2025

Forschung & Entwicklung/Innovation

 Mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz¹ in den sechs Innovationswachstumsfeldern bis 2025; Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 Prozent²

Product Stewardship




 Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die in > 1 Tonne pro Jahr auf den Markt gebracht werden, bis Ende 2020 (basierend auf der Datenlage von 2018)

Ziele 2021 ff.

100 Prozent Abdeckung Rohstofflieferanten mit jährlichem Beschaffungsvolumen >100 T€ durch TfS-Assessments bis Ende 2025

Mehr als 1 Milliarde zusätzlicher Umsatz¹ in den sechs Innovationswachstumsfeldern bis 2025

Hinzunahme und Bearbeitung von Stoffen/Produkten in Bezug auf CMS^{*}/CMS^{PLUS} aus Akquisitionen bis 2023

-  Ziel nicht erfüllt
-  Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
-  Ziel erfüllt

¹ Erzielt mit Produkten eingeführt ab 2015.

² Dieses Ziel wurde nicht in das Jahr 2021 übertragen, da wir uns künftig an absoluten Kennzahlen messen wollen. Relative Kennzahlen – wie der Umsatzanteil mit Produkten und Anwendungen, die jünger sind als fünf Jahre – spiegeln unserer Ansicht nach die Innovationskraft von Evonik nicht adäquat wider.

INHALT

- 56 Evonik hilft in der Pandemie
- 57 Gesundheitsschutz im Unternehmen
- 58 Virtuelle Zusammenarbeit
- 59 Produktion und Lieferketten
- 60 Umweltauswirkungen von COVID-19
- 61 Interview mit Thomas Wessel,
Mitglied des Vorstandes und Arbeitsdirektor
- 62 Evonik in Zeiten von Corona – Zahlen, Daten, Fakten

UNSER BLICK NACH VORN

EVONIK IN ZEITEN VON CORONA¹

Mit diesem Sonderteil informieren wir darüber, wie Evonik im Jahr 2020 durch die globale Pandemie gekommen ist. Gleichzeitig ist uns wichtig, den Blick nach vorn zu richten. Welche Veränderungen bringt die Krise mit sich? Worauf müssen wir uns in Zukunft einstellen? Impulse von Experten zu Themen wie „Gesundheitsschutz im Unternehmen“, „virtuelle Zusammenarbeit“, „Produktion und Lieferketten“ sowie „Umweltauswirkungen von COVID-19“ finden Sie auf den folgenden Seiten.

¹ Dieser Sonderteil zu Corona unterlag nicht der Prüfung durch PwC.



EVONIK HILFT IN DER PANDEMIE

Evonik startete im Frühjahr 2020 die Herstellung von Desinfektionsmitteln, die kostenlos lokalen Krankenhäusern, Feuerwehren oder Arztpraxen zur Verfügung gestellt wurden. Wir beteiligten uns zudem in Deutschland an der Plattform „Notfalldesinfektion“ des Verbands der Chemischen Industrie. Insgesamt unterstützten unsere Standorte in vielen Ländern umliegende Gemeinden, Schulen oder Pflegeheime in vielfältiger Weise.



Evonik spendet der Stadt Hanau 3.000 Liter Desinfektionsmittel.



Evonik unterstützt in Brasilien und Argentinien karitative Einrichtungen wie Pflegeheime mit Hygieneprodukten und Reinigungsmitteln.



Abgabe von Desinfektionsmitteln an Krankenhäuser und Quarantänezentren in Wuhan (China).



Mittagessen in der Cafeteria des Standorts Qingdao (China) unter Einhaltung des Mindestabstands.



Evonik unterstützt am Standort Jhagadia (Indien) die Verteilung von Lebensmittelpaketen, durchgeführt durch die Jhagadia Industries Association.



Mitarbeiterkinder in Japan malen Regenbogenbilder zum „Kampf gegen das Coronavirus“.

DIE BEKÄMPFUNG DER PANDEMIE ERFORDERT AKZEPTANZ UND DISZIPLIN

Die Impfungen der Bevölkerung gegen das Coronavirus sind angelaufen. Das macht Hoffnung auf ein mögliches Ende der Pandemie. Gleichzeitig bleibt es wichtig, die AHA-Regeln – Abstand halten, Hygiene beachten, Maske tragen – konsequent einzuhalten. Das gilt für den privaten Bereich und das betriebliche Umfeld.



IMPULS

Prof. Dr. med. habil. René Gottschalk

Leiter des Gesundheitsamts
der Stadt Frankfurt am Main

Ihre berufliche Laufbahn haben Sie als Ingenieur in einem Chemiekonzern gestartet. Was verbindet Sie heute noch mit der chemischen Industrie?

Sehr viel: Ich habe in diesem Bereich über die Jahre viele Fortbildungen abgehalten und beispielsweise im Frühjahr 2020 eine Antikörperstudie zusammen mit dem arbeitsmedizinischen Leiter eines Chemiepark-Standortbetreibers durchgeführt.

Sie beschäftigen sich seit Langem mit dem Thema Pandemieplanung. Was sind die wichtigsten Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihre Mitarbeiter schützen können?

Im Vorfeld steht eine authentische und informierende Kommunikation. Wenn es Unternehmen gelingt, zu weitreichenden und auch einschränkenden Maßnahmen Verständnis bei den Mitarbeitern zu schaffen, sind wesentliche Schritte in der Pandemiebekämpfung bereits erreicht. Wir haben in den vergangenen Monaten gesehen, wie schwer es ist, relativ einfache Maßnahmen – wie Maske tragen und Abstand halten – in der Bevölkerung durchzusetzen, da in großen Teilen mittlerweile Misstrauen vorherrscht. Unternehmen hingegen können ihre Mitarbeiter gezielter informieren und, falls nötig, Maßnahmen einfordern. Es ist aber immer besser, wenn die Mitarbeiter die Sinnhaftigkeit auch sehen – dann können sie in ihrem privaten Umfeld zudem als Multiplikator dienen.

Wie kann das Durchhaltevermögen in der Bevölkerung für entsprechende Maßnahmen gestärkt werden?

Wenn die Menschen verstehen, warum bestimmte Maßnahmen notwendig sind, werden sie diese zu einem großen Prozentsatz auch befolgen. Allerdings ist es mittlerweile so, dass Desinformation und Falschmeldungen die Umsetzung einer vernünftigen Pandemieplanung praktisch unmöglich machen. Wir müssen es schaffen, dass die Politik und die für den öffentlichen Gesundheitsdienst zuständigen Stellen wieder für den Großteil der Bevölkerung als vertrauenswürdig anerkannt werden.

Die Corona-Maßnahmen werden von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich gehandhabt. Ist unser föderales System ein Pluspunkt oder eher hinderlich bei der Pandemiebekämpfung?

Beim Vergleich von Staaten mit zentralistischer Pandemiebekämpfung zeigt sich, dass dies keinen entscheidenden Vorteil bringt. Im Bereich der Kommunen unserer Bundesländer gibt es viele unterschiedliche Strukturen und auch die Fallzahlen sind teils sehr unterschiedlich. Dies ist ein Vorteil, da jedes Bundesland und jede Kommune angepasste Maßnahmen einleiten kann. Als problematisch stellt sich aber heraus, dass einzelne Bundesländer ihre Ideen immer wieder anderen aufdrücken.

Hat die Pandemie für Sie auch positive Entwicklungen angestoßen?

Absolut: Der öffentliche Gesundheitsdienst wird nun als ein wesentlicher Faktor bei der Pandemiebekämpfung wahrgenommen.

CORONA-SPECIAL

Gesundheitsschutz im Unternehmen

ERFAHRUNGEN IN DEN EVONIK-REGIONEN

Nordamerika: enge Zusammenarbeit

„Die 53 Standorte der Region Nordamerika umfassen 35 Produktions-, vier Labor-/Technische Zentren sowie 14 Büro- und Vertriebsstandorte. Die unterschiedliche Mitarbeiterstruktur an den jeweiligen Evonik-Standorten hat während der Pandemie viele Herausforderungen mit sich gebracht. Diese erfordern einen fokussierten „Hands-on“-Ansatz, der eine konsistente Risikoprofilierung zur Kontrolle und



Standort Mobile, Alabama (USA) am Golf von Mexiko.

Eindämmung des COVID-19-Virus gewährleistet. Der Ansatz berücksichtigt die globalen, regionalen und lokalen Evonik-Leitlinien. Durch die kontinuierliche Kommunikation unseres Nordamerika-Führungsteams, die enge Zusammenarbeit mit Corporate Medical sowie die Disziplin und Entschlossenheit unserer Mitarbeiter konnten wir bestmöglich für ihre Sicherheit sorgen. Auf diese Weise gelang es, die Geschäftstätigkeit von Evonik in unserer Region sicher und effektiv aufrechtzuerhalten.“

Susan Pounds, ESHQ Services North America,
Manager Occupational Health Medical Affairs, Mobile (Alabama, USA)



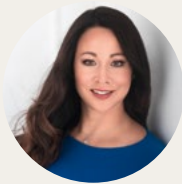
EVONIK – LESSONS LEARNED

- **Gute Vorbereitung ist wichtig:** Pandemiepläne lagen fertig in der Schublade, unsere Standorte waren vorbereitet.
- **Kontinuierliche, stringente und einheitliche Kommunikation** als Voraussetzung für ein hohes Maß an Verständnis und Akzeptanz für Infektionsschutzmaßnahmen bei Mitarbeitern.
- **Unterstützungsangebote für Mitarbeiter** mit Sorgen oder in psychischen Belastungssituationen (Sozialberatung, Hotline etc.).



HOMEOFFICE – CHANCE & HERAUSFORDERUNG

Homeoffice ist ein wichtiges Instrument im Kampf gegen das Coronavirus und wird voraussichtlich auch den Arbeitsalltag der Zukunft stark prägen. Während zu Beginn der Pandemie wegfallende Pendelzeiten und eine bessere Work-Life-Balance die Diskussion beherrschten, zeigten sich im Laufe der Zeit auch Nachteile. Dazu zählen soziale Isolation oder die Überlastung durch Kinder im Homeschooling.



IMPULS

Prof. Dr. Yasmin M. Weiß

Fachgebiet Personal und Organisation,
Technische Hochschule Nürnberg,
Fakultät Betriebswirtschaft

Lassen sich Homeoffice und Work-Life-Balance auf Dauer gut miteinander verbinden?

Durch mehr Homeoffice wird einiges leichter, aber es entstehen auch neue Herausforderungen. Während eingesparte Pendelzeiten zunächst eine Erleichterung darstellen, wird es gleichzeitig schwieriger, private und berufliche Aufgaben voneinander zu trennen.

Grundsätzlich aber gilt: Homeoffice kann dazu beitragen, die Work-Life-Balance zu verbessern, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz, technische Infrastruktur und ausreichend Platz vorhanden sind.

Wie sollten Unternehmen die Digitalkompetenzen ihrer Mitarbeiter weiter ausbauen?

Für den Erwerb dieser Kompetenzen besteht eine geteilte Verantwortung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Beide Seiten müssen investieren: der Arbeitgeber durch das Bereitstellen passender Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer durch entsprechende geistige Flexibilität, Lernmotivation und ebenfalls Zeit. Der disruptive, schnelllebige Charakter unserer Zeit erfordert, dass Lernen tägliches Ritual wird – so selbstverständlich wie das tägliche Zähneputzen.

Wie werden sich Personalmanagement und -führung bei verminderter Präsenz verändern?

Herausforderungen sind hier: Wie können neue Mitarbeiter virtuell ins Unternehmen eingeführt und mit neuen Kollegen, Prozessen und Aufgabengebieten vertraut gemacht werden? Wie bleiben Produktivität und Teamgeist erhalten? Zusätzlich muss Führung dafür sorgen, dass Vertrauen zu allen relevanten Stakeholdern wie Mitarbeitern, Kollegen, Lieferanten und Kunden erhalten bleibt. Daher ist offene, transparente und regelmäßige Kommunikation gefragt.

Welche Auswirkungen hat verstärktes digitales Arbeiten mittelfristig auf die Kultur und Werte von Unternehmen?

Kultur und Werte werden sich nach und nach transformieren. Dazu gehört beispielsweise eine verstärkte Abkehr von der bisherigen Präsenzkultur zu einer Kultur des Führens über Ziele mit größerer zeitlicher und räumlicher Autonomie der Mitarbeiter. Viele Unternehmen werden sich dauerhaft auf einen „hybriden“ Arbeitsmodus einstellen, eine Kombination aus physischer und virtueller Zusammenarbeit.



Virtuelle
Zusammenarbeit
prägt den
Arbeitsalltag.

CORONA-SPECIAL

Virtuelle Zusammenarbeit

ERFAHRUNGEN IN DEN EVONIK-REGIONEN

Brasilien: Arbeiten im Homeoffice



Regionale Hauptverwaltung der Evonik-Region Mittel- & Südamerika in São Paulo (Brasilien)

„Veränderung hat für mich auch immer etwas Beängstigendes. Insbesondere zu Beginn der Coronakrise war es schwierig, sich auf die Tätigkeit im Homeoffice einzustellen. Die Herausforderung bestand darin, die Aufgaben weiterhin effizient zu erledigen, ohne die Qualität zu mindern. Da ich zu Hause ein ruhiges Arbeitszimmer zur Verfügung habe, konnte ich mich aber gut auf meine Arbeit konzentrieren. Über die bei Evonik zur Verfügung stehenden IT-Tools stand ich zudem kontinuierlich mit meinen Kollegen im Austausch. Das hat prima funktioniert. Auch habe ich gelernt, eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu finden. Dafür war es für mich wichtig, mir ein gutes Zeitmanagement anzueignen. Positiv empfand ich den Wegfall von Pendelzeiten. Insgesamt betrachtet überwiegen für mich die Vorteile hinsichtlich des Arbeitens im Homeoffice und diese haben bei mir – trotz Corona – zu einer Steigerung der Lebensqualität beigetragen.“

Livia Minami, Communications, São Paulo (Brasilien)

EVONIK – LESSONS LEARNED

- Umstellung auf virtuelle Zusammenarbeit erfordert **gute Meeting-Struktur, Disziplin und lebhaftes Interaktion** zwischen den Teilnehmern.
- Gemeinsame virtuelle Kaffeepausen sowie der Austausch über digitale Plattformen halten **persönliche Kontakte** aufrecht.
- Digitale Formate erleichtern die **Einbeziehung internationaler Kollegen**.

BRAUCHEN WIR EINE NEUE DISKUSSION DER GLOBALISIERUNG?

Ein Großteil der weltweiten Produktion ist in globalen Wertschöpfungsketten organisiert. Rohstoffe und Zwischenprodukte werden zur Verarbeitung um den Globus transportiert und woanders weiterverarbeitet, fertige Produkte müssen zu den Endverbrauchern gelangen. Der Ausbruch der Pandemie hat diese eingespielten Netzwerke und Abläufe durcheinandergebracht und in vielen Bereichen des Lieferkettenmanagements Spuren hinterlassen.



IMPULS

Angela Titzrath

Vorsitzende des Vorstandes
der Hamburger Hafen und Logistik AG;
Mitglied des Aufsichtsrates von Evonik

Seit Corona hat das Thema „Versorgungssicherheit“ einen neuen Stellenwert. Was wird aus Ihrer Sicht nach dieser Krise anders sein?

Im Zuge der Coronakrise entsteht eine Realität, die in eine neue Normalität münden wird. Wie tiefgreifend der Prozess des Umbruchs sein wird, lässt sich noch nicht abschätzen. Aber so viel steht fest: Corona beschleunigt den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel. Wir werden anders zusammenarbeiten, vermutlich bewusster leben und anders konsumieren.

Die Digitalisierung aller Lebensbereiche hat in den zurückliegenden Monaten zusätzlich an Fahrt aufgenommen. Wie erleben Sie das in der Logistikbranche?

Auch die Logistikbranche erfährt einen Digitalisierungsschub. Der Kostendruck nimmt weiter zu, folglich müssen die unternehmensinternen Prozesse sowie jene entlang der Lieferkette noch effizienter ablaufen. Auch Arbeitsmodelle haben sich verändert. Homeoffice und digitale Meetings, aber auch die Lieferkettensteuerung, Kundenservice und Vertrieb basierend auf digitalen Systemen sind inzwischen Normalität.

Welchen Einfluss hat der Klimawandel auf globale Lieferketten?

Transportbedingte CO₂-Emissionen tragen signifikant zum Klimawandel bei. Die Zukunft der Logistik muss also CO₂-frei werden. Nur so lässt sich das wachsende Güteraufkommen mit den Zielen des Klimaschutzes in Einklang bringen.

Nachhaltigkeit zielt auf eine vernünftige Balance ökonomischer, ökologischer und sozialer Entscheidungskriterien. Ist dieses Gleichgewicht unter den Vorzeichen der globalen Pandemie schwieriger geworden?

Die Auswirkungen der Pandemie auf die Wirtschaft sind gewaltig. Einige Branchen kämpfen ums Überleben. In einer solchen Situation die Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen zu halten, ist schwierig. Andererseits setzen Unternehmen ein klares Zeichen, wenn sie gerade jetzt in die Nachhaltigkeit ihres Geschäftsmodells investieren.

Was ist für Sie die wichtigste Lehre, die wir aus der COVID-19-Pandemie ziehen können?

Die Zukunft ist nicht berechenbar, aber wir können sie gestalten, indem wir unser Wissen ständig erweitern und keine Angst vor Veränderungen haben.

CORONA-SPECIAL

Produktion und Lieferketten

ERFAHRUNGEN IN DEN EVONIK-REGIONEN

China: engagierter Einsatz

„Nach dem chinesischen Neujahrsfest 2020 sollten in Schanghai alle Industriebetriebe aufgrund der Pandemie länger als üblich geschlossen bleiben. Für eine Anlage des Geschäftsgebiets Care Solutions hätte dies eine verzögerte Versorgung unserer Kunden mit dringend benötigten Inhaltsstoffen für Hygieneprodukte bedeutet. Wir standen deshalb vor der Herausforderung, eine Sondergenehmigung für die vorzeitige Wiederaufnahme der Produktion zu erhalten. Unter hohem Zeitdruck mussten dafür Dokumente für die örtlichen Behörden bereitgestellt werden. Das Betriebsteam war zudem im



Evonik-Produktionsstandort im Shanghai Chemical Industry Park, China.

kontinuierlichen Austausch mit dem medizinischen Zentrum des Shanghai Chemical Industry Park, um die Umsetzung der Maßnahmen zur Seuchenprävention und -bekämpfung im Werk sicherzustellen. Nach der Produktionsgenehmigung

stellten logistische Einschränkungen weitere Hürden dar. Rund um die Uhr arbeitete unser Lieferkettenteam daran, die erforderlichen Rohstofflieferungen sicherzustellen. Durch den engagierten Einsatz aller konnte die Produktion schließlich vorzeitig wiederaufgenommen werden.“

Sally Liu, Supply Chain Management Care Solutions, Asia Pacific, Schanghai (China)

EVONIK – LESSONS LEARNED

- **Steuerungskreise und Taskforces** sind die Basis für reibungslose Koordination und schnelles Handeln.
- **Intensiver und kontinuierlicher Kontakt** des Einkaufs zu Lieferanten und Produktionsverantwortlichen ermöglicht flexibles Handeln.
- **Intelligente Lösungen bei der Schichtgestaltung** in den Betrieben senken Ansteckungsgefahr und erhalten Produktion aufrecht.

TUT DIE PANDEMIE DER UMWELT GUT?

Weniger Verkehr auf den Straßen, die Büros größtenteils verwaist und viele Flugzeuge, die am Boden bleiben. Die Corona-Pandemie hat das Bewegungs- und Konsumverhalten der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland geändert. Gleichzeitig steigt jedoch der Daten- und Stromverbrauch in den Privathaushalten durch das Arbeiten im Homeoffice.



IMPULS

Dr. Stephan Ramesohl

Co-Head of Research Unit Digital Transformation,
Division Circular Economy, Wuppertal
Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH

Ihr Wuppertal Institut hat gemeinsam mit Ernst & Young im Auftrag des Bundesumweltministeriums (BMU) die Studie „Umwelt und Digitalisierung“ verfasst. Welche Zielsetzung haben Sie verfolgt?

Die politische Gestaltung der Digitalisierung entscheidet darüber, ob sie zum Brandbeschleuniger sozialer und ökologischer Krisen oder zum Werkzeugkasten für eine nachhaltige Zukunft wird. Mit unserem Projekt haben wir das BMU bei der Erarbeitung der „Umweltpolitischen Digitalagenda“ unterstützt.

Welche positiven Auswirkungen auf Umwelt und Klima haben Sie festgestellt?

Eine wichtige Erfahrung war, dass allein durch vermehrte Telearbeit die Klimagasemissionen im Verkehr um bis zu 5 Prozent zurückgehen können.

Aber neue digitale Anwendungen führen meist zu einem steigenden Energieverbrauch. Gibt es Auswege aus diesem Dilemma?

Radikale Energieeffizienz und Versorgung von beispielsweise Rechenzentren mit CO₂-freien erneuerbaren Energien sind

auch bei der Digitalisierung der Schlüssel für den Klimaschutz. Dazu wird der Rohstoffverbrauch von digitalen Geräten immer wichtiger. Entscheidend sind Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit und konsequente Kreislaufführung der Materialien – Stichwort: Circularity by Design.

Sie zeigen in Ihrer Studie, dass Verhaltensänderungen im Zuge der Lockerungen der Maßnahmen wieder abnehmen. Wie lassen sich dauerhafte Änderungen erreichen?

Die Kernfrage ist, wie eine stabile, aus sich motivierte Verhaltensänderung bei der Bevölkerung erreicht werden kann. Wir sprechen hier vom Routinenwechsel. Voraussetzung dafür ist ein breites Spektrum alternativer digitaler Lösungen. Hinzu kommen neue Präferenzen, lokale und regionale Angebote stärker zu nutzen. So können viele neue soziale und ökologische Innovationen entstehen.

Stichwort Green IT: Wie sieht der ideale IT-Betrieb der Zukunft aus?

Die Lösung kann nur lauten: energieeffizient, mit klimaneutralem Strom betrieben. Hinzukommen muss die bestmögliche Abwärmenutzung von Servern und Rechenzentren sowie der Einsatz ganzheitlich optimierter Software, die unnötige Rechenoperationen und Datenhandlung vermeidet. Für die Datenübertragung sind Glasfasernetzwerke die energieeffizienteste Option.

CORONA-SPECIAL

Umweltauswirkungen von COVID-19

ERFAHRUNGEN IN DEN EVONIK-REGIONEN

Südafrika: Kampf gegen die Pandemie

„Als COVID-19 in Wuhan (China) begann, schien alles so weit weg. Aber als die Pandemie dann die südafrikanische Küste erreichte, traf uns die Realität mit voller Wucht. Präsident Cyril Ramaphosa erklärte den Ausnahmezustand sowie den strikten Lockdown ab dem 27. März



Evonik Peroxide Africa (Pty) Ltd am Standort Umbogintwini (Südafrika)

2020. Bei uns in Umbogintwini nahe Durban produzieren wir umweltschonende Oxidationsmittel für Lebensmittel- und Getränkeverpackungen, Hygienepapiere und Desinfektionsmittel. Deshalb wurde Evonik Peroxide Africa als systemrelevant eingestuft, benötigte für das Fortführen der Produktion jedoch eine Sondergenehmigung.

Weitere Herausforderungen waren Reisebeschränkungen, Grenzsicherungen und Lieferverzögerungen von Rohstoffen und Produkten. Für unsere Mitarbeiter führten wir zahlreiche virtuelle Informationsveranstaltungen durch, organisierten Transportmöglichkeiten alternativ zu öffentlichen Verkehrsmitteln und etablierten am Standort einen Sicherheitsbeauftragten für die COVID-19-Maßnahmen. Dank der guten Zusammenarbeit aller Beteiligten gelang es uns, die Geschäftstätigkeit aufrechtzuerhalten. Die umliegenden Gemeinden und Schulen unterstützte Evonik Peroxide Africa mit Lebens- und Desinfektionsmitteln.“

Surikumari Govender, ESHQ Manager, Active Oxygens, Durban (Südafrika)

EVONIK – LESSONS LEARNED

- Das Arbeiten im Homeoffice funktioniert gut und wirkt sich positiv auf den **Evonik Carbon Footprint** aus.
- Viele Dienstreisen lassen sich durch virtuelle Meetings ersetzen und senken unsere **CO₂-Emissionen**.
- Durch die bessere Durchdringung des Arbeitens mit digitalen Lösungen lassen sich **zusätzliche Effizienzgewinne** schneller heben.

„WIR HABEN SCHNELL UND ENTSCIEDEN GEHANDELT“

Herr Wessel, Evonik ist 2020 vergleichsweise gut durch die Pandemie gekommen. Was waren die Gründe dafür?

Wir waren gut vorbereitet, haben schnell und entschieden gehandelt. An allen Standorten weltweit gab es ausgearbeitete Pandemiepläne. Die haben wir sofort aktiviert und die entsprechenden Steuerungskreise auf Konzern-, Regionen- und Standortebene eingesetzt. Für Deutschland wurden zusätzliche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretern getroffen – etwa die Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Umgang mit den Auswirkungen des Coronavirus oder zur Einführung von Kurzarbeit. Alle haben in den schwierigen Monaten an einem Strang gezogen. So ist es uns gelungen, Infektionsketten weitgehend aus dem Unternehmen herauszuhalten.

Wie haben Sie die stringente Kommunikation zu COVID-19 weltweit sichergestellt?

In den Verwaltungsbereichen mussten wir zunächst für Arbeitsfähigkeit unter Online-Bedingungen sorgen. Ein Beispiel: Unsere IT hat die Anzahl der VPN-Tunnel innerhalb von 14 Tagen von rund 3.000 auf mehr als 16.000 erhöht. Das war ein enormer Kraftakt!

Ganz wichtig für den Umgang mit immer wieder neuen Informationsslagen war außerdem die Arbeit in unseren Taskforces „Gesundheit & Sicherheit“, „Finanzen/Liquidität“ sowie „Produktion & Lieferketten“. Darüber haben wir schnelle Reaktionszeiten und eine kontinuierliche Kommunikation sichergestellt. Weil ich den Konzernsteuerungskreis selbst geleitet habe, kann ich Ihnen aus eigener Erfahrung sagen: Die Kolleginnen und Kollegen hatten da ein enormes Pensum zu bewältigen – von der

Erarbeitung global verbindlicher Handlungsanleitungen über die Bündelung aller Informationen in einem tagesaktuellen COVID-19-Forum bis hin zum Betrieb einer entsprechenden Mitarbeiter-Hotline.

Im Frühjahr 2020 waren nicht genügend Desinfektionsmittel verfügbar. Wie hat Evonik schnell und pragmatisch geholfen?

Normalerweise stellt Evonik keine Handdesinfektionsmittel als Endprodukt her, sondern hochwertige Inhaltsstoffe und Additive. Zu Beginn der Pandemie haben wir aber sofort eine Desinfektionsmittel-Produktionslinie eingerichtet. Die Mittel wurden kostenlos lokalen Krankenhäusern, Feuerwehren oder Arztpraxen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus beteiligten wir uns an einer Plattform des Verbands der Chemischen Industrie zur Notfallversorgung mit Desinfektionsmitteln in ganz Deutschland.

Konnten Sie in Ihren Werken die Chemieproduktion aufrechterhalten? Gab es Engpässe in den Lieferketten?

In den Betrieben haben wir hohe Hygienestandards und intelligente Lösungen bei der Schichtgestaltung umgesetzt. Auf diese Weise konnten wir die Produktion fast durchgängig aufrechterhalten. Dazu hat auch beigetragen, dass an

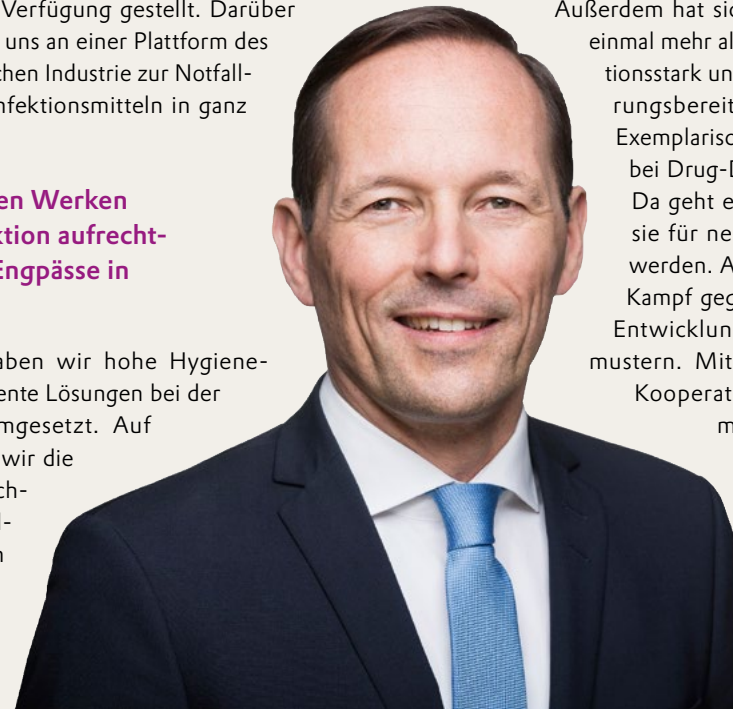
den Standorten alle technischen Dienstleistungen sowie Energie oder Strom reibungslos funktionierten.

Um die Rohstoffversorgung zu gewährleisten, wurden potenzielle Engpässe in den Lieferketten engmaschig überwacht. Zudem haben wir lokale Netzwerke und strategische Partnerschaften mit regionalen Produzenten gestärkt. Viele unserer Geschäftsprozesse und Interaktionsplattformen für Lieferanten und Kunden sind digital und internetbasiert. Das hat ebenso zur Geschäftskontinuität beigetragen wie der gezielte Einsatz alternativer Transportmöglichkeiten in unserer Logistik.

Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie aus dem Corona-Jahr 2020?

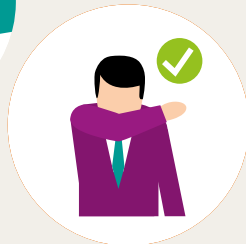
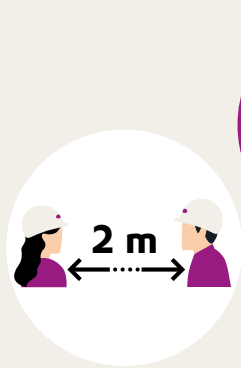
Mit der Pandemie hat sich die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten, maßgeblich verändert. Wir haben gesehen, dass Homeoffice funktioniert und Projektarbeit über weite Bereiche auch virtuell möglich ist.

Außerdem hat sich das Geschäftsmodell von Evonik einmal mehr als resilient erwiesen. Wir sind innovationsstark und verfügen über eine hohe Veränderungsbereitschaft in unseren Belegschaften. Exemplarisch möchte ich hier unsere Kompetenz bei Drug-Delivery-Technologien hervorheben. Da geht es etwa um Lipid-Nanopartikel, wie sie für neuartige mRNA-Impfstoffe benötigt werden. Auch in dieser Hinsicht haben wir den Kampf gegen COVID-19 unterstützt – von der Entwicklung bis zur Herstellung von Klinikmustern. Mit Verantwortungsbewusstsein und Kooperationsbereitschaft. Vor allem aber: mit einer wirklich tollen Mannschaft an Bord. Das stimmt mich für die Zukunft sehr zuversichtlich.



THOMAS WESSEL
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

EVONIK IN ZEITEN VON CORONA – ZAHLEN, DATEN, FAKTEN



1.000

➔ **Pandemie-Coaches**
wurden unter den Mitarbeitern geschult



80.000

➔ **Stoffmasken**
wurden weltweit an Mitarbeiter ausgegeben

EVONIK HILFT



59 Tonnen

➔ **Hand-Desinfektionsmittel**
wurden produziert und kostenfrei an Krankenhäuser,
Apotheken oder Feuerwehren verteilt

ARBEITEN IM HOMEOFFICE



>16.000

➔ **VPN-Tunnel**
statt zuvor rund 3.000



>600%

➔ **Anstieg virtueller Meetings**
im Vergleich von Q4 2020 zu Q4 2019

RÜCKGANG DER SCOPE-3-EMISSIONEN

-70%

➔ **bei Geschäftsreisen¹**



-20%

➔ **beim Pendeln¹**

¹ Im Vergleich zum Vorjahr 2019; siehe S.70, T12.

A woman with dark hair in a ponytail, wearing a white button-down shirt over a white turtleneck, is sitting in a lush green field. She is holding a large bundle of dried plant material, possibly bamboo or reeds, across her lap. She is looking off to the side with a thoughtful expression. The background is filled with various green plants and ferns.

Cintia Yui Ide
Mitarbeiterin am
Standort Hanau



UMWELT

64 Umwelt

- 64 Strategie und Management
- 65 Umweltziele
- 66 Zertifizierungen und Umweltschutzkosten

66 Klimawandel

- 66 Strategie und Management
- 67 Energiebilanz
- 68 Treibhausgasemissionen
- 69 Carbon Pricing
- 69 Evonik Carbon Footprint

71 Wassermanagement

- 71 Strategie und Management
- 72 Unsere Aktivitäten 2020
- 72 Wasserbilanz
- 73 Emissionen in Gewässer

74 Abfallmanagement

- 74 Strategie und Management
- 75 Unsere Aktivitäten 2020

76 Biodiversität

- 76 Strategie und Management
- 76 Unsere Aktivitäten 2020

77 Unsere Ziele

201-2, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

103-2, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 301-3

306-2

304-1

102-14, 102-15

Umwelt

Als Spezialchemieunternehmen sind wir uns der Auswirkungen unserer Produktionstätigkeit auf die Umwelt bewusst. Um diese zu minimieren, ergreifen wir vielfältige Maßnahmen. „Klimawandel“ ist laut unserer Wesentlichkeitsanalyse eines der drei wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für Evonik. Weitere bedeutende Themen im Bereich Umwelt sind „Wassermanagement“, „Abfallmanagement“ sowie „Biodiversität“.

Strategie und Management

Unser Handeln beruht auf einem umfassenden, integrierten Managementsystem für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität. Dieses gilt für den gesamten Evonik-Konzern und basiert auf gesetzlichen Rahmenvorgaben sowie internen Richtlinien und Verfahrensweisungen. Über die bloße Erfüllung von Compliance-Anforderungen hinaus unterstützen wir damit die kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt-Performance. Zusätzlich verpflichten wir unsere produzierenden Standorte auf die Zertifizierung nach der international anerkannten Norm für Umweltmanagement ISO 14001. Im Energiesektor nutzen wir die ISO 50001 und arbeiten an ihrer digitalen Umsetzung.

Über ein zentrales Auditsystem kontrolliert die Function ESHQ (Environment, Safety, Health & Quality) regelmäßig die Umsetzung von Strategie und Managementsystem. Basierend auf den Ergebnissen und Analysen interner und externer Überprüfungen und Standortbegehungen erfolgen gezielte Gespräche zu möglichen Verbesserungen und Umsetzungspfaden. Über die Ergebnisse der Audits wird der Vorstand jährlich informiert. Die Prozesse zur Erhebung und Verarbeitung von Umweltdaten unterliegen internen und externen Überprüfungen. Regelmäßige Schulungen untermauern unseren hohen Qualitätsanspruch. Die Dateneingabe erfolgt dezentral und kann nach Managementeinheiten, Legalstrukturen oder Regionen ausgewertet werden.

UMWELT

Umwelt

Im Jahr 2020 haben wir die Einführung unserer neuen digitalen Plattform ESTER (Evonik Standard Tool ESHQ and Reporting) an allen Produktionsstandorten fortgeführt; 2021 wollen wir auch die Verwaltungsstandorte einbeziehen. Zusätzlich wurde bereits mit der Implementierung der Phase 2 begonnen. Diese besteht aus den Modulen „Non-conformance“, „Customer Complaints“, „Inspections“, „Goal Setting“, „Document Control“, „Audit Management“ und „Permit to Work“. Mit ESTER machen wir einen großen Schritt zur weiteren Vereinheitlichung unserer ESHQ-Standorte und haben künftig wichtige Kennzahlen und Fakten konzernweit „auf Knopfdruck“ zur Verfügung.

Die Function ESHQ bündelt alle konzernweiten, strategischen Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben im Handlungsfeld „Umwelt“. Die globale ESHQ-Strategie legt das Executive Committee HR fest. Dieses setzt sich zusammen aus dem Personalvorstand, den HR-Partnern der Divisionen sowie den Leitern der Functions ESHQ, Sustainability und HR Business Management. Die Entscheidungskompetenz für die Strategieumsetzung liegt beim ESHQ Panel. Mitglieder sind Vertreter der Divisionen, Regionen, des Technical Committee sowie der Mitarbeitervertretungen. Den Vorsitz im Panel hat der Leiter der Function ESHQ, der direkt an das zuständige Vorstandsmitglied (Personalvorstand) berichtet. Der regelmäßige Austausch zu ESHQ-Themen und die fachliche Vorbereitung von Entscheidungen im ESHQ Panel obliegen dem Global-ESHQ-Committee. Ihm gehören die ESHQ-Leiter der Divisionen und Regionen unter Vorsitz der Function ESHQ an; themenspezifisch werden Fachexperten hinzugezogen.

Klimaberichterstattung auf hohem Niveau

Im Rahmen der Teilnahme am „CDP Climate Change“ und „CDP Water Security“ hat Evonik auch 2020 wieder detailliert Datenmaterial, Strategien sowie Entwicklungspfade zum Thema „Klimawandel“ veröffentlicht. Dabei wurde unsere Berichterstattung zu Wasser wie im Vorjahr mit „B“ bewertet. Beim Klimaschutz verbesserten wir uns in der Bewertung von „B“ zu „A-“. Die unabhängige Experten-Jury des „Building Public Trust

Awards 2020“, bestehend aus Vertretern von Wissenschaft, Industrie und Ratingagenturen, zeichnete uns im Herbst 2020 als das „Unternehmen mit der besten Klimaberichterstattung im MDAX“ aus. Der Preis wurde vor fünf Jahren von PricewaterhouseCoopers ins Leben gerufen.

Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Wir verfolgen intensiv die Ziele der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), bei der die Klimaberichterstattung von Unternehmen sowie deren klimabedingte Chancen und Risiken im Mittelpunkt stehen. Wir fassen im Kapitel „Berichtsgrundlagen“ klimabezogene Informationen in den Kategorien „Governance“, „Strategie“, „Risikomanagement“ sowie „Kennzahlen und Ziele“ entsprechend der TCFD-Struktur zusammen, siehe [S. 104](#)¹. Der Vorstand wird regelmäßig im Rahmen unseres konzernweiten Chancen- und Risikomanagements auch über klimabedingte Chancen und Risiken informiert. Unsere Risikokoordinatoren haben wir 2020 hinsichtlich der Erfassung langfristiger Risiken und Klimarisiken noch einmal besonders sensibilisiert. Im Rahmen eines Projekts wurde zudem untersucht, inwiefern unser Risikomanagementsystem bereits den TCFD-Vorgaben gerecht wird und welche Optimierungspotenziale bestehen. Außerdem beschäftigten wir uns in zwei bereichsübergreifenden Workshops mit Anforderungen an die Durchführung von Szenarioanalysen im Sinne von TCFD. [S. 201-2](#)

Umweltziele

Der Vorstand hatte im Februar 2019 neue Umweltziele in Kraft gesetzt. Mit dem Ziel einer absoluten Minderung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 auf Basis 2008 – dem ersten vollen Jahr nach der Gründung von Evonik – bekräftigen wir unser Bekenntnis zu den Beschlüssen des Pariser Klimaabkommens. Wir gehen dabei von einer durchschnittlichen Reduktion klimarelevanter Emissionen um jährlich 3 Prozent aus. Die relativ kurze Laufzeit bis 2025 berücksichtigt, dass darüber hinausreichende technologische und regulatorische Entwicklungen

ERFOLGREICHES ONLINE-AUDIT IM CORONA-LOCKDOWN

Wir mussten sehr kurzfristig ein internes Audit unseres ESHQ-Managementsystems online durchführen. Die Kollegen der betroffenen Betriebe hatten ihre digitalen Hausaufgaben vorbildlich gemacht, die Interviews liefen verzögerungsfrei ab. Alle Nachweise lagen digital vor und der Betriebsleiter führte durch die gesamte Dokumentation. Die obligatorische Betriebsbegehung fand im kleinen Kreis statt – selbstverständlich mit Masken. Auch dabei blieb keine Nachfrage unbeantwortet, sodass das Audit erfolgreich abgeschlossen wurde. Die neuen Erfahrungen werden wir sicherlich für künftige Audits gut nutzen können.

Andreas Reis

Vice President ESHQ
Evonik Operations GmbH | Division Performance Materials
Standort: Marl



aus heutiger Sicht nur unzureichend abschätzbar sind. Die mit unserem „Rohstoffrucksack“ verbundenen Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette wollen wir im Zeitraum 2020 bis 2025 um 15 Prozent senken.

Anders als in der Vergangenheit setzt sich Evonik bewusst kein globales, quantitatives Ziel mehr zur Senkung der spezifischen Wasserförderung. Vor dem Hintergrund, dass die Verfügbarkeit der Ressource Wasser sehr stark von regionalen und lokalen Gegebenheiten abhängig ist, verfolgen wir nun einen standort-spezifischen Ansatz. Unter Berücksichtigung klimatischer und sozioökonomischer Entwicklungsprojektionen wurden Standorte ermittelt, die in den nächsten 20 Jahren in besonderem Maße von

Wasserstress betroffen sein könnten. Dort wollen wir durch die Entwicklung standortspezifischer Maßnahmenpläne qualifiziert Vorsorge treffen: Untersucht werden beispielsweise alternative Kühlsysteme oder Transportoptionen sowie Möglichkeiten der Prozesswasserreduzierung. Zu Details siehe „Wassermanagement“ [S. 71](#).

Ergänzend zu den Zielen für Emissionen und Wasser hat der Vorstand im Berichtsjahr ein messbares Ziel für die Senkung des weltweiten Energieverbrauchs verabschiedet. Demnach sollen bis zum Jahr 2025 sowohl der absolute als auch der Energieverbrauch in Relation zur Produktion (spezifisch) um jeweils 5 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2020 reduziert werden.

¹ Unterlag nicht der Prüfung durch PwC.

Zertifizierungen und Umweltschutzkosten

Die Umsetzung der Zertifizierungen unserer produzierenden Standorte nach DIN EN ISO 14001 überprüfen wir mit jährlichen Audits in den Divisionen und Regionen. 2020 haben wir weltweit 61 ESHQ-Audits (intern und extern) durchgeführt. Aufgrund der Heranführung neu erworbener Einheiten schwankt die Abdeckungsquote zertifizierter Produktionsmengen, liegt aber immer zwischen 95 Prozent und 100 Prozent.

Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten

T08

in Millionen €	2018	2019	2020
Umweltschutzbetriebskosten	309	289	294
Umweltschutzinvestitionen	46	36	60

Die Investitionen in den Umweltschutz stiegen 2020 auf knapp 60 Millionen € (Vorjahr: 36 Millionen €). Der deutliche Anstieg liegt im Wesentlichen an zwei bedeutenden Großprojekten im Chemiepark Marl:

- Errichtung eines Anlagenkomplexes für den Spezialkunststoff Polyamid-12, einschließlich einer nach dem Fenton-Prinzip arbeitenden neuen oxidativen Abwasservorbehandlungsanlage,
- Erneuerung der Energieinfrastruktur durch Errichtung von zwei hocheffizienten Gas- und Dampfturbinenkraftwerken.

Die Betriebskosten für den Umweltschutz nahmen 2020 unter anderem aufgrund der PeroxyChem-Übernahme auf ca. 294 Millionen € (Vorjahr: 289 Millionen €) leicht zu. Im Februar 2020 hatten wir die US-amerikanische PeroxyChem, einen Hersteller von Wasserstoffperoxid und Peressigsäure, erworben (siehe „Über diesen Bericht“ [s. 101](#)).

Klimawandel

„Klimawandel“ ist eines der Top-3-Themen unserer Wesentlichkeitsanalyse, auf das wir einen besonderen Fokus legen. Neben der Produktion nachhaltiger und effizienzsteigernder Produkte für unsere Kunden senken wir unsere CO₂-Emissionen durch Erneuerung und Umstellung unserer Energieinfrastruktur. Für große Investitionen besteht ein CO₂-Preis als zusätzliche Prämisse.

Strategie und Management

Unser Ziel ist die absolute Minderung unserer Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen um 50 Prozent bis 2025 auf Basis 2008. Ferner wollen wir bis 2025, bezogen auf das Basisjahr 2020, die Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – um 15 Prozent sowie den absoluten und den spezifischen Energieverbrauch um jeweils 5 Prozent senken. Hierzu tragen unter anderem innovative Technologien, Optimierungen in der Produktion, der effiziente Umgang mit nicht erneuerbaren Energieträgern und der Einsatz erneuerbarer Energiequellen bei. Ein weiterer wichtiger Baustein ist der Ausbau von Verbundstrukturen zwischen Chemieproduktion und Energieanlagen, in die wir auch Produktionsstätten Dritter sowie verstärkt auch kommunale Abnehmer einbinden.

Der Einsatz erneuerbarer Energien wird im Evonik-Konzern stetig geprüft. Unser Standort Rheinfelden deckt fast die Hälfte seines Strombedarfs aus umweltschonender Wasserkraft ab. Außerdem nutzen wir Wasserkraft zur Stromerzeugung in Weißenstein (Österreich) sowie Fotovoltaik in Hanau (Deutschland), Mexiko-Stadt und Querétaro (beide Mexiko).

Überschüsse aus der Stromeigenerzeugung werden an anderen deutschen Evonik-Standorten zur Verbesserung der CO₂-Bilanzen verwendet. Im Jahr 2020 lag der Anteil der Stromeigenerzeugung aus erneuerbaren Energien konzernweit bei 4 Prozent. Der

UMWELT

Klimawandel

Rest wurde über Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen erzeugt (siehe „Energiebilanz“ [s. 67](#)). Gegenüber separater Strom- und Dampferzeugung lassen sich so erhebliche Mengen an Brennstoffen und damit CO₂-Emissionen einsparen.

Seit Anfang 2020 bezieht Evonik am Standort in Schörfling am Attersee (Österreich) ein Viertel ihres gesamten Gasbedarfs aus erneuerbaren Energiequellen. Der Mix aus fossilem Erdgas und CO₂-neutralem Biomethan wird hauptsächlich für Raum- und Prozessheizung genutzt. Dadurch sinken die direkten Kohlendioxidemissionen aus dem Gasverbrauch um 25 Prozent.

Konzernweit steigern wir indirekt die Nutzung erneuerbarer Energiequellen durch den vermehrten Zukauf von Grünstromzertifikaten etwa beim Geschäftsgebiet Functional Solutions in Lülsdorf (Deutschland) oder bei den Produktionsstandorten des Geschäftsgebiets Oil Additives in Asien und Nordamerika. Zur Bündelung dieser Aktivitäten haben wir den neuen Service „SustainEnergy“ aufgesetzt, der gezielt das Energieangebot für unsere operativen Einheiten um grünen Strom und Erdgas erweitert. [s. 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7](#)

Abwärmeprojekte

Bereits 2018 wurden die Industriegebiete in Rheinfelden (Baden) unter maßgeblicher Mitwirkung von Evonik vom Landesumweltministerium Baden-Württemberg als weltweit erstes ultraeffizientes Industriegebiet ausgezeichnet. Wichtiger Bestandteil der Bewerbung waren die zwei geplanten Projekte zur Abwärmennutzung an unserem Standort Rheinfelden. Hier werden ab 2021 insgesamt 50 Gigawattstunden für die Klimatisierung von gewerblichen, öffentlichen und privaten Gebäuden an zwei lokale Energieversorger abgegeben. Im Sommer, wenn der Bedarf an Heizwärme deutlich geringer ist, verwandeln die Energieversorger die Abwärme der Evonik in Strom um. Davon profitiert auch die Umwelt, da diese Abwärme bisher an die Luft oder den an unseren Standort angrenzenden Rhein abgegeben wurde.

Bereits seit 2016 gibt es „Wärme für Marl aus Marl“. Über das Dampfverbundnetz des Chemieparks werden rund 2.000 Haus-

halte mit Fernwärme versorgt. Die Übergabestellen befinden sich in unterschiedlichen Gebäudetypen. Dabei handelt es sich um Ein- und Mehrfamilienhäuser, Wohnblocks, Schulen, das Rathaus und die beiden Krankenhäuser.

Weitere Beispiele technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und CO₂-Reduktion sind:

Neue Gas- und Dampfturbinenkraftwerke in Marl

Mit einem neuen Gas- und Dampfturbinen (GuD)-Kraftwerk beendet Evonik nach mehr als 80 Jahren die Erzeugung von Strom und Dampf auf der Basis von Steinkohle am Standort Marl und senkt ihren CO₂-Ausstoß um bis zu 1 Million Tonnen pro Jahr. Konzernweit werden dadurch die direkten jährlichen Scope-1-Treibhausgasemissionen um fast ein Fünftel reduziert. Voraussichtlich 2022 soll die hocheffiziente Anlage, die Strom und Dampf in Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt, in Betrieb genommen werden. Die Laststeuerung der Anlage ist hochflexibel. Dadurch kann sie einen Beitrag leisten, die schwankende Einspeisung aus erneuerbaren Energien ins Stromnetz auszugleichen – ein wichtiger Baustein für die Energiewende.

Darüber hinaus starteten im Sommer 2020 die Bauarbeiten für ein weiteres GuD-Kraftwerk in Marl, das ein bestehendes Reservegaskraftwerk vor Ort ersetzen wird. Mit diesem zweiten Kraftwerk schließt Evonik die Erneuerung der Energieinfrastruktur an ihrem weltweit größten Standort ab. Beide Kraftwerke sollen 2022 in Betrieb gehen. Die neuen Anlagen erbringen mit einem Gesamtnutzungsgrad von über 90 Prozent eine Leistung von bis zu 270 Megawatt Strom. Das entspricht dem Bedarf von ungefähr 750.000 Haushalten. Die Anlagen können bis zu 660 Tonnen Dampf pro Stunde erzeugen. Alle Kraftwerke im Chemiapark Marl werden künftig im Verbund aus einem neuen zentralen Leitstand betrieben.

Digitale Energiemanagementsysteme

Die Energiemanagementsysteme von Evonik folgen vielfach den hohen Standards der ISO 50001. Künftig wollen wir die Energieverbräuche im Konzern durch ein digitales Energiemanagement-

system optimieren, dessen Prototyp an den beiden US-amerikanischen Standorten Mobile und Tippecanoe konzipiert wurde. Die höhere Transparenz und verbesserte Steuerungsmöglichkeiten sorgen für mehr Effizienz und damit für einen niedrigeren Ausstoß von Treibhausgasen. Bis 2026 planen wir, durch die Einbeziehung weiterer Standorte weltweit mehr als 90 Prozent unseres Energieverbrauchs und der Energiekosten abgedeckt zu haben. Unser jährlicher Fahrplan hierzu steht fest. Ziel ist vor allem, mit dem neuen System die Energiekosten im Rahmen unseres Energieziels zu senken.

Mit unternehmensweiten Schulungen wurden die Grundlagen für ein größeres Energieeffizienzbewusstsein der Mitarbeiter geschaffen. Diese bringen sich auch im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens aktiv in die kontinuierlichen Verbesserungs-

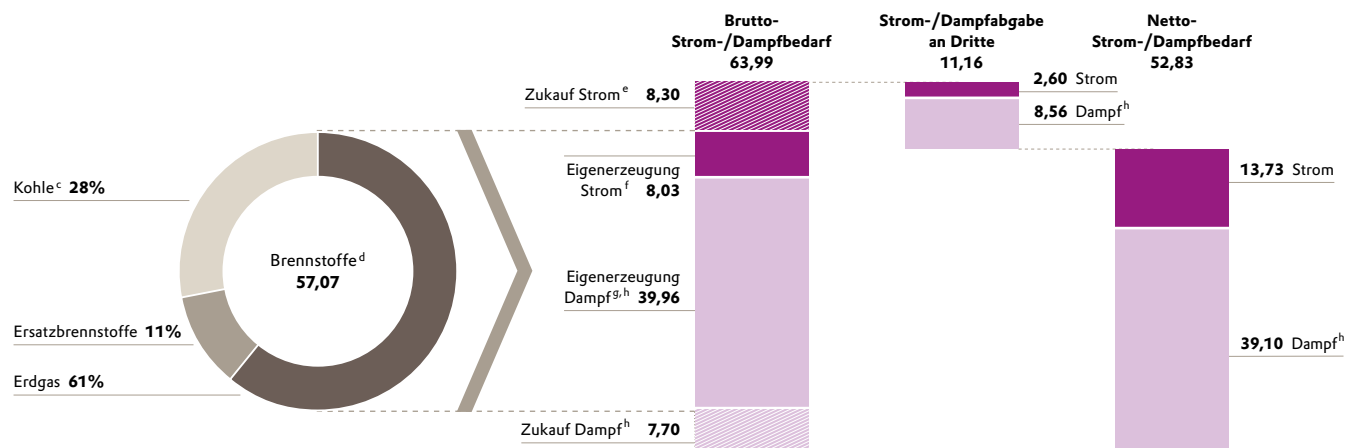
prozesse ein. So schlug am Standort Wesseling ein Team von neun Mitarbeitern im Bereich der Versorgung vor, während der Revisionsarbeiten am Kraftwerkskamin keinen Leihdampferzeuger mehr anzufordern, sondern die Dampfverfügbarkeit mit einem eigenen Ersatzkamin sicherzustellen. Dadurch konnten die Kosten deutlich gesenkt werden.

Energiebilanz

Im Energie-Reporting unterscheiden wir zwischen dem Primärenergieeinsatz in Form meist fossiler Energieträger für die Eigenerzeugung 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.

Energiebilanz von Evonik 2020^{a,b} 302-1, 302-4

G21



^a In Petajoule.

^b Der Energiebedarf für die Kälteerzeugung ist enthalten. Der Verkauf von Kühlenergie an Dritte ist nicht enthalten.

^c Evonik beendet weltweit die Kohlestromerzeugung ab 2022 durch zwei neue hocheffiziente Gas- und Dampfturbinenkraftwerke in Marl.

^d Für die Eigenerzeugung eingesetzte fossile Brennstoffe und Ersatzbrennstoffe.

^e Ohne Handelsgeschäft und ohne Versorgung Dritter mit Fremdstrom in Deutschland.

^f 96% Strom aus Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, 4% aus Wasserkraft und Fotovoltaik.

^g Inklusive Prozesswärme, zum Beispiel aus der Acrolein-Produktion.

^h Umrechnungsfaktor: 2,8 * 10⁻⁶ PJ/t Dampf.

Aktuell überwiegen im Brennstoffeinsatz von Evonik noch Erdgas und Kohle. Nach der Inbetriebnahme der neuen GuD-Kraftwerke in Marl wird Evonik weltweit keine Stromerzeugung mehr aus Kohle betreiben. Zusätzlich zur erdgasbasierten Eigenerzeugung von Strom und Dampf nutzen wir in erheblichem Umfang die Prozesswärme exothermer Reaktionen – beispielsweise in der Acrolein-Produktion.

Energieeinsatz 302-1, 302-4

T09

in Petajoule	2019	2020
Brennstoffe, insgesamt:	59,08	57,07
Erdgas	37,03	34,76
Kohle	16,18	16,06
Ersatzbrennstoffe	5,63	6,19
ÖJ ^a	0,20	0,06
Zukauf Strom ^b	7,93	8,30
Stromabgabe Dritte ^b	2,62	2,60
Zukauf Dampf	7,21	7,70
Dampfabgabe Dritte	8,73	8,56
Netto-Energieeinsatz^{c,d}	62,87	61,91
Produktion in Millionen Tonnen	9,16	8,93
Spezifischer Netto-Energieeinsatz^d in Petajoule pro Million Tonne Produktion	6,86	6,93

^a Datenkorrekturen aufgrund des Fast-Close-Prozesses, siehe auch „Über diesen Bericht“ S. 101.

^b Ohne Handelsgeschäft und ohne Versorgung Dritter mit Fremdstrom in Deutschland.

^c Brennstoffeinsatz plus Zukauf von Strom und Dampf minus Verkauf von Strom und Dampf.

^d Siehe auch neues Energieziel (Basisjahr 2020) S. 65.

Der Kohleeinsatz bei Evonik wird derzeit noch größtenteils durch die Fahrweise des Marler Kraftwerks bestimmt. Aufgrund geringerer Revisionszeiten des Kohlekraftwerks I im Jahr 2020 wurde dieses vermehrt eingesetzt; gleichzeitig wurden die Gaskraftwerke weniger ausgelastet. Zusätzlich nahm 2020 der Erdgas-

bedarf durch nachfragebedingte Produktionsrückgänge infolge der weltweiten COVID-19-Pandemie ab. Im chinesischen Nanning haben wir Ende 2019 Kohle durch Erdgas als Energieträger ersetzt. Flüssige fossile Brennstoffe spielen im Evonik-Energiemix eine untergeordnete Rolle. Sie werden lediglich noch zur Stützfeuerung oder für Notstromaggregate eingesetzt. Der Anstieg bei den Ersatzbrennstoffen im Berichtsjahr geht überwiegend auf die Verwendung größerer Mengen von Rußöl, Prozessgas und Heizgas in den Marler Kraftwerken zurück. Dadurch nahm auch deren Anteil am Netto-Gesamtenergieeinsatz von 9 Prozent auf 10 Prozent zu. Der höhere Fremdstrom- und Fremddampfbezug ist durch den Erwerb von Peroxy-Chem bedingt.

Treibhausgasemissionen 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

T10


in 1.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten ^a	2008	2018	2019	2020
Scope 1				
Kohlendioxid (CO ₂)	8.938	5.636	4.859	4.754
Methan (CH ₄)	17	17	13	12
Distickstoffoxid (N ₂ O)	74	34	38	30
Fluorkohlenwasserstoffe (FKW)	--	1,1	13,2	6,5
Summe	9.029	5.689	4.923	4.802
Scope 2				
Fremdbezug Strom, standortbasiert	--	2.398	2.261	2.048
Fremdbezug Strom, marktbasierend	2.800	3.369	2.855	2.847
Stromabgabe Dritte	1.616	2.280	2.146	2.177
Fremdbezug Dampf	515	584	528	546
Dampfabgabe Dritte	1.210	790	674	661
Summe Scope 2 netto (marktbasierend) ^b	489	882	563	555
THG-Emissionen netto (marktbasierend)	9.519	6.571	5.486	5.357
Gesamte Reduktion Scope 1/Scope 2 bezogen auf das Basisjahr 2008 in %	0	-31	-42	-44

^a Die Faktoren zum globalen Erwärmungspotenzial bezogen auf einen Zeitraum von 100 Jahren basieren 2008–2017 auf dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) 1995 und 2018 ff. auf IPCC 2007.

^b Scope 2 netto = Zukauf von Strom und Dampf – Verkauf von Strom und Dampf an Dritte. Bei der Nettobetrachtung 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.

Treibhausgasemissionen

Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG)-Standard. Unterschieden wird zwischen direkten Scope-1-Emissionen aus der Energieerzeugung und der Produktion sowie indirekten Scope-2-Emissionen aus dem Zukauf von Strom und Dampf. Der Stromfremdbezug wird nach dem standort- und marktbasierten Ansatz ausgewiesen. Gemäß Greenhouse Gas Protocol wurden die Kohlendioxidemissionen der zugekauften Strommengen bei der standortbezogenen Methode mit länderspezifischen durchschnittlichen Emissionsfaktoren und bei der marktbasierten Methode mit den individuellen Emissionsfaktoren des Stromlieferanten berechnet.

Bei den 2020 emittierten Scope-1-Treibhausgasen handelte es sich fast ausschließlich um Kohlendioxid. Hinsichtlich der restlichen Treibhausgase dominiert Distickstoffoxid, das vereinzelt in der Produktion anfällt. Mit der Fertigstellung der neuen Anlage zur thermischen Nachverbrennung in Marl im Jahr 2021 sollten diese Emissionen deutlich abnehmen. Die Kohlendioxidemissionen entstanden zu 91 Prozent bei der Energieerzeugung durch die Verbrennung fossiler Energieträger (einschließlich Ersatzbrennstoffen, siehe T09  s. 68) und zu 9 Prozent in der Produktion. Dies erfolgt beispielsweise bei Fermentationsprozessen (biogene CO₂-Emissionen). Der Rückgang der Scope-1-THG-Emissionen um 2 Prozent im Berichtsjahr lag hauptsächlich an der geringeren Produktionsauslastung infolge der COVID-19-Pandemie. Die THG-Emissionen aus dem Fremdstrombezug (marktbasiert) blieben trotz des Erwerbs von PeroxyChem nahezu unverändert. Hauptursache hierfür war – neben Absatzrückgängen – der Einkauf größerer Grünstrommengen beim Geschäftsgebiet Functional Solutions in Lülsdorf. Der erhebliche Rückgang des Fremdstrombezugs nach dem standortbasierten Ansatz liegt an der Verbesserung der länderspezifischen Emissionsfaktoren – insbesondere in Deutschland –, die zur Berechnung der Kohlendioxidemissionen verwendet wurden. Der Anstieg beim Fremddampfbezug ist vor allem auf die Übernahme von PeroxyChem zurückzuführen.

Evonik betrieb 2020 – wie im Vorjahr – 24 Anlagen, die den Regelungen des EU-Emissionshandelssystems (EU Emissions Trading System, EU-ETS) unterliegen. Durch den Erwerb von PeroxyChem kam eine Anlage in La Zaida (Spanien) neu hinzu. Eine Anlage in Marl (Deutschland) ist aufgrund einer EuGH-Entscheidung¹ nicht mehr im Berichtsumfang des EU-ETS. Insgesamt emittierte Evonik im Berichtsjahr 3,2 Millionen Tonnen CO₂ (2019: 3,3 Millionen Tonnen CO₂).

¹ EuGH-Entscheidung C-577/1.


Carbon Pricing

Für eine erfolgreiche Steuerung unseres CO₂-Reduktionsziels wendet Evonik einen internen CO₂-Preis für große Investitionen an. Damit ergänzt Evonik bislang bestehende Planungsprämissen für Investitionen um einen weiteren relevanten Indikator. Ziel ist es, die Entwicklungen bei CO₂-intensiven Investitionen weltweit zuverlässig und harmonisiert für alle Investitionsanträge abbilden zu können. Die Einführung des CO₂-Preises in die Investitionsrechnung beruht auf der Annahme, dass aktuelle Marktpreise, soweit vorhanden, nur unzureichende Preissignale für den Mittel- oder Langfristzeitraum angeben. Wir gehen davon aus, dass spätestens in zehn Jahren in allen für Evonik relevanten Regionen Marktpreise oder regulatorische Preissysteme von mindestens 50 €/t CO₂ etabliert sein werden. Aufgrund regional unterschiedlicher Ausgangssituationen haben wir Preisentwicklungsszenarien – differenziert nach Ländern bzw. Regionen – ansteigend auf den global angenommenen Endpreis erarbeitet. Dabei werden sowohl die direkten CO₂-Emissionen (Scope-1-Emissionen) aus Produktion und Energieumwandlung sowie die indirekten CO₂-Emissionen aus Bezug von Sekundärenergieträgern (Scope-2-Emissionen) berücksichtigt. Zur Ermittlung der CO₂-Sensitivität einer Investition wird ergänzend mindestens ein Szenario mit einem statischen CO₂-Preis von 50 €/t CO₂ über die Laufzeit gegenübergestellt.

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 werden direkte Energie- und Prozessemissionen von Evonik (Scope 1), Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme (Scope 2) sowie ausgewählte indirekte Emissionen (Scope 3). Dazu zählen Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Rohmaterialien, Verpackungsmaterialien, Anlagegütern, energiebedingte Emissionen außerhalb Scope 1 und Scope 2, Emissionen aus eingehenden Transporten für Roh-

stoffe, aus der Entsorgung von Produktionsabfällen, durch Geschäftsreisen und Pendeln der Mitarbeiter, durch Dienstfahrzeuge, durch den Energiebedarf von Bürogebäuden sowie Emissionen aus Entsorgung und Recycling verkaufter Produkte. Nicht bilanziert wird die Nutzungsphase der Produkte von Evonik. 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) sowie an die „Guidance for Accounting & Reporting Corporate GHG Emissions in the Chemical Sector Value Chain“ des WBCSD.


Um ein einheitliches Umweltreporting zu gewährleisten, wurde beginnend mit dem Jahr 2020 die Berichterstattung des Evonik Carbon Footprints auf einen beschleunigten Jahresabschluss („Fast Close“) umgestellt (siehe „Über diesen Bericht“  s. 101). Für eine vollständige Dokumentation werden die Ergebnisse aus dem Jahr 2019 und 2020 in diesem Bericht aufgeführt. Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang unserer Wertschöpfungskette sowie die Beiträge der einzelnen Kategorien aus dem GHG Protocol Standard sind in den Tabellen T11 und T12 dargestellt.

Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik^a

T11

in Millionen Tonnen	2018	2019	2020
CO ₂ e-Emissionen	27,5 ^b	23,3 ^c	23,1

^a Ohne Nutzungsphase.

^b Datenkorrektur aufgrund besserer Datenverfügbarkeit hinsichtlich der Abfallmengen und der entsprechenden Emissionsfaktoren (siehe Evonik Carbon Footprint 2019  S. 18).

^c Datenkorrektur aufgrund besserer Datenverfügbarkeit hinsichtlich eingekaufter Mengen, die erst nach Publikation der Ergebnisse für 2019 bekannt wurden.

Die Treibhausgasemissionen sanken im Jahr 2019 auf 23,3 Millionen Tonnen CO₂e (2018: 27,6 Millionen Tonnen CO₂e). Dieser deutliche Rückgang betraf fast alle Kategorien und ist vor allem

eine Folge der Abgabe des Methacrylatgeschäfts.¹ Im Jahr 2020 reduzierten sich die Treibhausgasemissionen auf 23,1 Millionen Tonnen CO₂e. Veränderungen in den Emissionsmengen einzelner Kategorien sind unter anderem auf Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und den Erwerb von PeroxyChem zurückzuführen. Während die meisten Kategorien auf einem ähnlichen Niveau verbleiben, ergibt sich aufgrund niedrigerer Absatzmengen ein Rückgang der Emissionen in Kategorie 12 „Entsorgung und Recycling von Produkten“. Außerdem erfolgten methodische Weiterentwicklungen. Insbesondere die Integration von Handelswaren sowie das Einbeziehen lieferantenspezifischer Informationen hatten Einfluss auf das Ergebnis für Kategorie 1 „Einkauf von chemischen Rohstoffen“.

Evonik Carbon Footprint^a 305-3, 305-5 T12

Treibhausgasemissionen in Millionen Tonnen CO ₂ e (ohne Nutzungsphase)		2019	2020
Scope 1	Energie- und Prozessemissionen von Evonik	4,9	4,8
Scope 2	Eingekaufte Energie (netto, Saldo Zukauf Strom und Dampf – Verkauf Strom und Dampf an Dritte, marktbasierter Ansatz)	0,6	0,6
Scope 3 ^b	Kategorie 1: Einkauf von chemischen Rohstoffen und Verpackungsmaterialien sowie indirekten Gütern	9,6 ^c	10,0
	Kategorie 2: Anlagegüter	0,4	0,4
	Kategorie 3: Energiebedingte Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 und 2)	0,6	0,6
	Kategorie 4: Eingehende Transporte von chemischen Rohstoffen	0,3	0,3
	Kategorie 5: Entsorgung und Recycling von Produktionsabfällen	0,5 ^d	0,5
	Kategorie 6: Geschäftsreisen der Mitarbeiter	0,03	0,01
	Kategorie 7: Pendeln der Mitarbeiter	0,10	0,08
	Kategorie 8: Leasing von Gütern, upstream (Dienstwagen, Strom- und Heizbedarf von Bürogebäuden)	0,02	0,02
	Kategorie 9: Ausgehende Transporte von Produkten	0,3	0,3
	Kategorie 12: Entsorgung und Recycling von Produkten	5,9	5,5
Summe		23,3^d	23,1

 <http://evonik.com/carbon-footprint>

^a Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂e werden nicht gesondert ausgewiesen.

^b Die Berechnungen basieren teilweise auf Annahmen und Schätzungen.

^c Datenkorrektur aufgrund besserer Datenverfügbarkeit hinsichtlich eingekaufter Mengen, die erst nach Publikation der Ergebnisse für 2019 bekannt wurden.

^d Datenkorrektur aufgrund besserer Datenverfügbarkeit hinsichtlich der Basiswerte, T17 Abfallmanagement.

¹  <http://evonik.com/carbon-footprint>

Sonstige Emissionen in die Luft

Über die beschriebene Emission von Treibhausgasen hinaus fallen bei der Energieerzeugung und Produktion zusätzliche Luftemissionen an. Diese Emissionen wollen wir weiter reduzieren und berücksichtigen dazu die Emissionssituation bereits bei der Planung von Neuanlagen. Zu den angewandten Luftreinhaltemaßnahmen zählen die Rückführung von Abgasen in den Produktionsprozess, die thermische Verwertung von Restgasen mit hohem Heizwert (als Ersatz für Erdgas), die Entstaubung durch Elektrofilter, die Stickoxidminderung durch Katalysatoren sowie die Entschwefelung durch Wäsche mit anschließender Fällung. Zur Emissionsminderung in den Produktionsanlagen nutzen wir weitere Verfahren, wie zum Beispiel Trocken- und

UMWELT

Klimawandel


Nassabscheidung, Kondensation, Adsorption, thermische und katalytische Nachverbrennung. Dabei handelt es sich zum Teil um betriebsübergreifende Abluftreinigungsanlagen, an die mehrere Quellen gleichzeitig angeschlossen sind. Unsere Umweltmanagementsysteme setzen den Rahmen dafür, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte eingehalten werden.

Sonstige Emissionen in die Luft 305-6, 305-7 T13

in Tonnen	2018	2019	2020
Kohlenmonoxid (CO)	1.093	1.135	1.084
Schwefeloxide (SO _x /SO ₂)	2.408	1.200	1.272
Stickoxide (NO _x /NO ₂)	4.412	3.807	3.762
Flüchtige organische Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NMVOC)	714	873 ^a	876
Staub	580	498	461
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	0,35	0,39	0,37
Ozonabbauende Stoffe ^b in Tonnen CFC-11-Äquivalenten	0,16	0,06	0,06

^a Daten korrigiert.

^b Die Berechnung der Emissionen ozonabbauender Substanzen erfolgte nach dem Montreal-Abkommen.

Der Anstieg der SO_x-Emissionen im Jahr 2020 ist größtenteils auf den vermehrten Kohleeinsatz im Kraftwerk I in Marl zurückzuführen. Die NO_x-, CO- und Staubemissionen sanken insbesondere aufgrund coronabedingter Produktionsminderungen. Bei den NO_x- und Staubemissionen trugen zusätzlich noch die Beendigung der Wasserglasproduktion in Taavetti (Finnland) und der Brennstoffwechsel von Kohle zu Erdgas in Nanning (China) zur Reduktion bei. Die Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen außer Methan (non-methane volatile organic compounds, NMVOC) sowie die Schwermetallemissionen blieben auf Vorjahresniveau.  305-6, 305-7

Deutliche Senkung der Emissionen ab 2022

Mit der Inbetriebnahme der beiden neuen Gas- und Dampfturbinen (GuD)-Kraftwerke VI und VII in Marl im Jahr 2022 sowie der parallel verlaufenden Stilllegung des Marler Kohlekraftwerks I wird sich das Emissionsgeschehen bei Evonik grundlegend ändern.

Zusätzliche Wirkung entfaltet die neue Marler Anlage zur thermischen Nachverbrennung, die im Zuge der Errichtung des neuen Polyamid-12-Anlagenkomplexes 2021 in Betrieb genommen wird. Insgesamt wollen wir mit diesen Maßnahmen bis 2024 folgende Reduktionen der Emissionen in die Luft erreichen:

- Kohlendioxid (CO₂): –1.000.000 Tonnen
- Stickoxide (NO_x/NO₂): –1.000 Tonnen
- Schwefeldioxid (SO_x/SO₂): –500 Tonnen
- Distickstoffoxid (N₂O): –60 Tonnen
- Staub: –30 Tonnen
- Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn): –0,1 Tonnen

Ozonabbauende Stoffe auf sehr niedrigem Niveau

Die ozonschädigenden Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) werden als Kühlmittel entsprechend den nationalen und internationalen Vorschriften übergangsweise nur noch stark eingeschränkt eingesetzt. Die Emissionen ozonabbauender Stoffe sind daher auch 2020 auf sehr niedrigem Niveau. Als FCKW-Ersatzstoffe werden aktuell in den dezentralen Raumluftkühlanlagen und Kleinkälteanlagen für Prozesskühlungen größtenteils die teilfluorierten Kohlenwasserstoffe (HFKW) genutzt. Diese Stoffe schädigen zwar nicht die Ozonschicht, sind aber in erheblichem Maße klimaschädlich. Mittelfristig rechnen wir mit der Ablösung dieser Kältemittel durch klimafreundlichere Ersatzprodukte. Das Treibhausgaspotenzial der Kältemittel wird in der Tabelle T10 „Treibhausgasemissionen“ [S. 68](#) wiedergegeben.

Wassermanagement

Wir verwenden Wasser möglichst sparsam und arbeiten daran, unsere Emissionen in Gewässer weiter zu verringern. Eine gute Wasserversorgung ist eine wichtige Voraussetzung für die reibungslose Produktion.

Strategie und Management

Evonik strebt konzernweit einen möglichst effizienten Umgang mit Wasser an. Die Reduzierung unserer spezifischen Wasserverbrauchung haben wir in der Vergangenheit stets als Grundlage für einen Teil unserer Umweltziele angesehen. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben uns jedoch gezeigt, dass die globale Betrachtung des Wasserverbrauchs die derzeitigen Herausforderungen nur unzureichend abbildet. Die Verfügbarkeit der Ressource Wasser ist sehr stark von regionalen und lokalen Gegebenheiten abhängig. Ein globales Reduktionsziel ist deshalb nicht mehr hilfreich. Mit unserem Ansatz der Wasserstressanalyse an Produktionsstandorten wollen wir insbesondere der lokal stark unterschiedlichen Wasserverfügbarkeit Rechnung tragen. Der Begriff Wasserstress steht für uns zunächst für die Wasserverfügbarkeit für unsere Chemieproduktion.

Unter Berücksichtigung klimatischer und sozioökonomischer Entwicklungsprojektionen haben wir Standorte ermittelt, die in den nächsten 20 Jahren besonders von Wasserstress betroffen sein könnten. Im Rahmen unserer Arbeiten zur Erreichung unseres aktuellen Wasserziels konzentrieren wir uns zunächst auf unsere großen Verbundstandorte sowie Standorte in Wasserstressgebieten. Unsere Definition von Wasserknappheit orientiert sich dabei an der von der EU-Kommission empfohlenen AWARE-Methode¹. Unser nachhaltiges Wassermanagement berücksichtigt darüber hinaus quantitative, qualitative und soziale

Aspekte der Wassernutzung. Wir wollen Verbesserungspotenziale an unseren Standorten identifizieren und besonders in Wasserstressgebieten so wenig Wasser wie möglich verbrauchen und damit auch die Ansprüche unserer Nachbarn berücksichtigen.

Aufgrund der umfänglichen Portfolioanpassungen von 2019 auf 2020 haben wir unsere Wasserstressanalyse im Berichtsjahr überarbeitet. Von unseren untersuchten Produktionsstandorten auf vier Kontinenten wurden insgesamt 20 Standorte² mit potenzieller Wasserknappheit in den nächsten 20 Jahren identifiziert. Mit fünf der am meisten betroffenen Standorte in China, Indien, den USA und Südkorea haben wir detaillierte Interviews zur Wassernutzung und möglichen Optionen, diese zu reduzieren, durchgeführt. Bis 2023 planen wir, alle 20 Standorte systematisch zu untersuchen.

Auf dieser Grundlage sollen standortspezifische Maßnahmenpläne erstellt werden, die eine qualifizierte Vorsorge sicherstellen. Dazu werden wir im Jahr 2021 eine strukturierte Vorlage erarbeiten und den Standorten zur Verfügung stellen. Ergänzend dazu wollen wir 2021 an einzelnen Standorten in Austausch mit relevanten Stakeholdern zum Thema Wasserstress treten.

Für das Monitoring zur Erreichung unseres globalen Wasserziels haben wir geeignete Managementprozesse eingeführt.

Neben dem Thema Wasserstress betrachten wir weitere Aspekte zum Wassermanagement wie zum Beispiel Infrastruktur und Transportmöglichkeiten (siehe „Transportsicherheit und Logistik“ [S. 97](#)). Zusätzlich untersuchen wir in einer Risikoanalyse die möglichen Auswirkungen von Naturkatastrophen wie beispielsweise Sturm, Hagel, Überflutungen, Hurrikans, Tornados und Starkregen. Wir lassen an unseren Standorten regelmäßig Audits durch Versicherungsunternehmen durchführen.

[303-1](#), [303-2](#), [303-3](#), [303-4](#), [303-5](#)

¹ AWARE steht für Available WAter REmaining.

² Die Anzahl der Standorte verringerte sich gegenüber dem Vorjahr von 26 auf 20 aufgrund der Abgabe von Standorten, unter anderem durch den Verkauf des Methacrylatgeschäfts.

Unsere Aktivitäten 2020

Evonik ist an allen Standorten bestrebt, die spezifische Wasserentnahme stetig zu verringern. Ein Beispiel hierfür ist unser Standort Map Ta Phut in Thailand. Dort gelang es unserem Geschäftsgebiet Silica, die spezifische Wasserentnahme um rund 10 Prozent zu reduzieren. Aufgrund der besonderen regionalen Verhältnisse, die die Speicherung von Niederschlägen aus der Regenzeit zur Überbrückung der Trockenzeit vorsehen, stellt diese Summe zahlreicher kleiner Verbesserungen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Produktion dar. Das Geschäftsgebiet produziert an weiteren Standorten weltweit mit vergleichbaren Produktionsanlagen. Derzeit wird geprüft, inwieweit die Verfahrensverbesserungen am thailändischen Standort auf weitere Standorte übertragen werden können.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Forschungsprojekt „Water Footprint for Organizations – Local Measures in Global Supply Chains (WELLE)“¹ wurde in den letzten drei Jahren von der TU Berlin, Evonik, dem Deutschen Kupferinstitut, Neoperl, thinkstep und Volkswagen durchgeführt, um Organisationen bei der Bestimmung ihres kompletten organisatorischen Wasserfußabdrucks zu unterstützen, lokale Hotspots in globalen Lieferketten zu identifizieren und Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserbedarfs und zur Verringerung des Wasserstress zu ergreifen. Im Rahmen des Projekts wurden eine Methode zur Analyse eines Organizational Water Footprints, eine Datenbank und ein Online-Tool entwickelt und in vier Fallstudien von Industriepartnern getestet. Evonik untersuchte zwei Produktionslinien für die chemische und biotechnologische Produktion von Aminosäuren, identifizierte Hotspots und initiierte Minderungsmaßnahmen. Wir werden nun daran arbeiten, den Anwendungsbereich der Wasserbewertung auf andere Kategorien auszudehnen.

Wasserbilanz

Dem Gesamtwasserbezug von 544 Millionen m³ standen im Berichtsjahr 535 Millionen m³ Ableitung gegenüber. Der Verbrauch von Wasser hauptsächlich zur Deckung von Verdunstungsverlusten bedingt die Differenz (9 Millionen m³) zwischen Wasserförderung und -ableitung. Rund 97 Prozent (1.602 Millionen m³) des Gesamtwasserbedarfs (inklusive Verbrauch) dienen der Kühlung bei Energieerzeugung und Produktion, lediglich 3 Prozent (47 Millionen m³) wurden für Prozesszwecke genutzt. Um den Kühlwasseranteil an der Gesamtwassernutzung zu

UMWELT

Wassermanagement

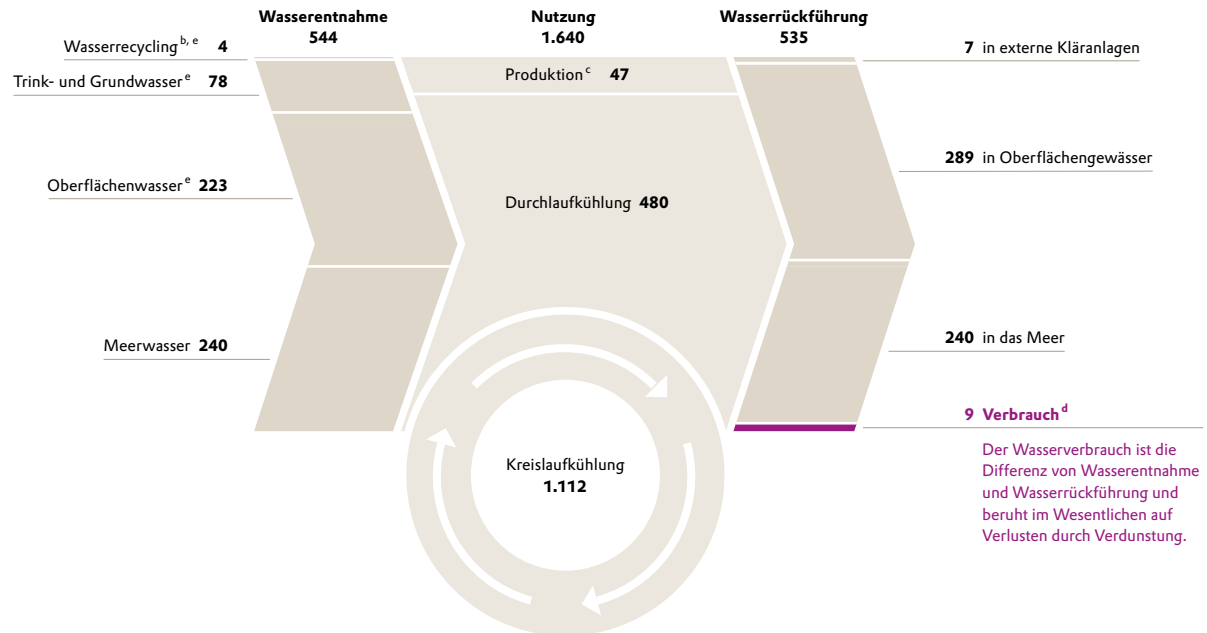
ermitteln, wurden die Kreislaufkühlwassermengen und die Verdunstungsverluste mitberücksichtigt.

Der Süßwasserverbrauch von Evonik – die Summe von Wasserrecycling, Trink- und Grundwasser sowie Oberflächenwasser – stieg im Berichtsjahr von 297,0 Millionen m³ auf 304,7 Millionen m³. Trink- und Grundwasserverbrauch blieben auf Vorjahresniveau. Die benötigten Oberflächenwassermengen nahmen im Wesentlichen aufgrund des gestiegenen Durchlaufkühlwasserbedarfs infolge der PeroxyChem-Übernahme zu

Wasserbilanz von Evonik 2020 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

G22

(in Millionen m³/Jahr)^a



^a Werte in Grafik gerundet.
^b Wasserrecycling von Dritten inklusive Regenwassernutzung.
^c Wasser für chemische Prozesse inklusive Dampferzeugung und Sanitärzwecken.
^d „Verbrauch“ entspricht der Bezeichnung nach GRI-Angabe 303-5 (2018).
^e Süßwasser.

¹ Förderkennzeichen 02WGR1429C.

(+4 Prozent). Die für Kühlzwecke eingesetzten Meerwassermengen stiegen 2020 bedingt durch Produktionssteigerungen in den Methionin-Anlagen in Singapur (+6 Prozent).

Wasserentnahme nach Quellen^a 303-1 T14

in Millionen m ³	2018	2019	2020
Trinkwasser ^b	20,0	19,1 ^c	18,7
Grundwasser	78,3	60,4 ^c	59,7
Oberflächenwasser	267,0	213,9	222,7
Wasserrecycling von Dritten und Regenwassernutzung	3,4	3,7 ^c	3,6
Summe Süßwasser	368,7	297,0	304,7
Salzwasser (Meerwasser)	121,5	226,6 ^c	239,7
Summe insgesamt	490,2	523,6	544,4
Produktion			
in Mio. Tonnen	11,0	9,2	8,9
Spezifische Wasserförderung			
in m ³ Süßwasser pro Tonne Produktion	31,8	32,4	34,1

^a Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^b Wasser der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Wasserversorger.


^c Daten korrigiert.

Emissionen in Gewässer

An unseren Standorten wollen wir einen Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Wasserressourcen leisten. Daher prüfen wir bereits bei der Planung neuer Produktionsanlagen den Einsatz abwasserfreier oder abwasserarmer Verfahren. Falls der Anfall von verunreinigtem Wasser aus Produktionsprozessen (Fabrikationsabwasser) unvermeidbar ist, werden diese Teilströme unter anderem auf biologische Abbaubarkeit getestet. Bei der Entsorgung der Abwässer haben wir hohe Technologiestandards und Infrastrukturen an den Standorten etabliert. Die Fabrikationsabwässer werden teilweise bereits in den Produktionsbetrieben vorbehandelt. Dadurch ist das den eigenen oder fremden Kläranlagen zufließende Abwasser nur mäßig belastet.

Die Klärschlämme werden im Chemiapark Marl nach ihrer Entwässerung in einer eigenen Klärschlammverbrennungsanlage mit integrierter Rauchgasreinigung verbrannt. Dabei nutzen wir teilweise Abgase aus den Produktionsbetrieben als Brennstoffersatz (Heizgas). Der Wärmeinhalt der Verbrennungsgase wird wiederum zur Erzeugung von 20-bar-Dampf genutzt. Die Abwässer aus unseren Standorten werden sorgfältig kontrolliert, beispielsweise durch regelmäßige Probenahmen und kontinuierlich arbeitende Messgeräte. Diese Analysen unterstützen einerseits die Steuerung der eigenen Kläranlagen, andererseits ist die Durchführung zahlreicher Analysen im Rahmen der Selbstüberwachung gesetzlich vorgeschrieben. Zusätzlich erfolgen vielfach behördliche Überwachungen in Form von unangekündigten Kontrollen.

Von den 2020 insgesamt abgeleiteten 535 Millionen m³ Wasser wurden 7 Millionen m³ zur Reinigung an konzernfremde Anlagen – zum Beispiel kommunale Kläranlagen – abgegeben (Indirekteinleitungen). 48 Millionen m³ wurden nach Reinigung in Evonik-Anlagen abgeleitet (Direkteinleitungen). Darin enthalten sind auch Anteile Dritter, für die wir als Kläranlagenbetreiber in Chemieparks die Reinigung mit übernehmen.

Im Rahmen unserer Analysen unterscheiden wir zwischen indirekt und direkt einleitenden Standorten (siehe „Über diesen Bericht“  s. 101). Diesem Ansatz folgen wir seit 2020 auch in der externen Berichterstattung und schaffen so größere Transparenz. 2020 wurden die Daten von 27 Indirekt- und 24 Direkteinleitern erfasst.

Bei unseren Abwasserfrachten haben die organischen Inhaltsstoffe – ausgedrückt durch den chemischen Sauerstoffbedarf (kurz: CSB) – den höchsten Anteil. Hiermit wird die Konzentration aller unter bestimmten Bedingungen oxidierbaren Stoffe im Abwasser gemessen.

Produktionsminderungen diverser Betriebe führten aufgrund der Absatzrückgänge infolge der COVID-19-Pandemie zum Teil zu deutlichen Rückgängen an Schmutzfrachten. Zusätzlich trugen

UMWELT

Wassermanagement

vereinzelte längere Revisionsabstellungen, der Ausbau von Abwasserbehandlungsanlagen und Verfahrensverbesserungen zur Reduktion bei.

Abwasserfrachten^a 303-2 T15

in Tonnen	2018	2019	2020
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	4.844	4.643	3.872
davon Direkteinleitung			1.438
davon Indirekteinleitung			2.435
Gesamtstickstoff (N)	330	293	217
davon Direkteinleitung			167
davon Indirekteinleitung			51
Gesamtphosphor (P)	104	74	67
davon Direkteinleitung			51
davon Indirekteinleitung			15
Adsorbierbare organisch gebundene Halogene (AOX)	1,7	1,4	1,1
davon Direkteinleitung			1,0
davon Indirekteinleitung			0,0
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	5,7	1,8	1,5
davon Direkteinleitung			1,5
davon Indirekteinleitung			0,0

^a Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.

Im Chemiapark Marl erfolgt die Errichtung einer neuen oxidativen Abwasservorbehandlungsanlage (Fertigstellung erstes Quartal 2021), da sich aufgrund diverser Ansiedlungen und Veränderungen, wie der Errichtung eines neuen Polyamid-12-Komplexes und dem Neubau einer Cumolanlage (INEOS), die Qualität und Menge des Abwassers deutlich ändern. Die neue Anlage arbeitet nach dem Fenton-Prinzip. Die oxidative Behandlung findet bei Temperaturen von von 50 °C bis 60 °C, bei einem pH-Wert von 2,5 bis 3 sowie unter Einsatz von Wasserstoffperoxid und Eisen-II-Sulfat statt.

Abfallmanagement

Unser Bestreben, Produktionsabfälle weiter zu verringern, folgt einer klaren Zielhierarchie: Abfälle sind in erster Linie durch stetige Verfahrensverbesserungen und den Ausbau von Verbundsystemen zu vermeiden, andernfalls stofflich zu verwerten oder zur Energiegewinnung zu nutzen und erst als dritte Option sicher zu beseitigen.

Strategie und Management

Die Vermeidung und Minimierung von Abfällen wird durch ständige Verfahrensoptimierungen der betrieblichen Prozesse gefördert. Dazu gehört die betriebsinterne Kreislaufführung von Stoffströmen ebenso wie die Verwendung von hoch spezialisierten Katalysatoren zur Minimierung von Nebenreaktionen. Bei den nicht vermeidbaren Abfällen steht die stoffliche oder energetische Verwertung im Vordergrund. Dazu haben wir Sammelstationen an den Standorten eingerichtet, an denen diverse recycelfähige Abfälle – wie Glas, Papier oder Holz – sortenrein erfasst und anschließend an externe Recyclingfirmen zur stofflichen Verwertung weitergeleitet werden.

Im Rahmen unseres systematischen Abfallmanagements nutzen wir die Vorteile von integrierten Produktionsstandorten und Verbundsystemen. Dabei werden Stoffe, die in einem Produktionsprozess als Nebenprodukte anfallen, in anderen Produktionsanlagen als Rohstoffe eingesetzt. Zum Beispiel produzieren wir in unserem C4-Verbund am Standort Marl unter anderem Butadien, 1-Buten, MTBE (Methyl-tert-butylether), Isononanol und



„Responsible Care“-Preisträger Patrik Stenner (l.) hat ein elektrostatisches Verfahren zur Rückgewinnung von Mikropartikeln aus Abwässern entwickelt. Hier mit Yikalo Teclé an der Abscheidewalze.

Weichmacher. Die Verbundwirtschaft unserer Standorte bietet auch die Möglichkeit, auf kurzem Wege Abfälle zur stofflichen Verwertung zu nutzen. So werden im Chemiepark Marl flüssige organische Rückstände als Ersatz für schweres Heizöl in der Synthesegas-Anlage verwendet und Abfallschwefelsäure in der Schwefelsäure-Anlage recycelt. Neben stofflicher Verwertung erfolgt bei Abfällen mit hohen Heizwerten (sogenannte Ersatzbrennstoffe) eine energetische Verwertung, wodurch fossile Primärbrennstoffe eingespart werden. Die Abgase aus den Produktionsbetrieben setzen wir teilweise als Brennstoffersatz (Heizgas) ein. Der Wärmeinhalt der Ersatzbrennstoffe und Verbrennungsgase wird wiederum zur Erzeugung von Dampf verwendet.


UMWELT

Abfallmanagement


Neustrukturierung Abfallentsorgung Marl

Im Rahmen unserer Analysen im Bereich Abfall-/Kreislaufwirtschaft unterscheiden wir im Abfallgeschehen hinsichtlich interner Behandlungen und externer Verbringungen (siehe „Über diesen Bericht“ [s. 101](#)). Diesem Ansatz folgen wir seit 2020 auch in der externen Berichterstattung und schaffen so größere Transparenz.

Bei den Untersuchungen standen zunächst die Effizienz der Anlagen, deren Umweltauswirkungen und das interne Abfallmanagement im Vordergrund. Dabei zeigte insbesondere die Modernisierung des Kraftwerkparcs im Chemiepark Marl deutliche Auswirkungen auf die Infrastruktur der bestehenden Abfallbehandlungsanlagen. Durch Außerbetriebnahme des Kohlekraftwerks I (voraussichtlich 2022) wird die Möglichkeit, flüssige Abfälle aus dem Chemiepark im Kraftwerk zu entsorgen, entfallen. Daher haben wir neue Entsorgungsmöglichkeiten für die dort verbrannten flüssigen Abfälle/Ersatzbrennstoffe gesucht. Die Firma SARP Industries ist nun als neuer Entsorger am Standort Marl tätig. SARP Industries baut in Marl ein neues Tanklager für die flüssigen Abfälle (Fertigstellung 2021). Aus dem Tanklager erfolgt die Entsorgung zunächst in externe Entsorgungsanlagen und später in eine neue Sonderabfallverbrennungsanlage. SARP Industries investiert in den Bau dieser neuen Anlage (Fertigstellung 2023) und wird die bestehende Anlage ab Mitte 2021 betreiben. Mit diesen Maßnahmen sichern wir langfristig die effiziente Abfallentsorgung am Standort Marl. Substanziell wird sich dadurch das Abfallaufkommen nicht ändern. Der neue Polyamid-12-Anlagenkomplex wird nach Inbetriebnahme voraussichtlich zu einer Zunahme der Produktionsabfälle führen. Mit gezielten Prozessführungen wollen wir Abfallaufkommen und Produktionssteigerungen entkoppeln.

Abfälle^a  306-2**T16**

in 1.000 Tonnen	2018	2019 ^b	2020
Gefährliche Abfälle aus der Produktion, Verwertung	142	113	95
<i>davon intern/extern</i>			52/43
Gefährliche Abfälle aus der Produktion, Beseitigung	100	105	93
<i>davon intern/extern</i>			57/36
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion, Verwertung	84	50	48
<i>davon intern/extern</i>			2/46
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion, Beseitigung	67	58	54
<i>davon intern/extern</i>			15/39
Zwischensumme Produktionsabfälle	393	325	290
<i>davon intern/extern</i>			126/164
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle, Verwertung	4	2	2
<i>davon intern/extern</i>			1/1
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle, Beseitigung	20	40	20
<i>davon intern/extern</i>			3/18
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle, Verwertung	78	95	108
<i>davon intern/extern</i>			0/108
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle, Beseitigung	31	37	33
<i>davon intern/extern</i>			0/33
Summe	524	500	454

^a Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.^b Datenkorrekturen aufgrund des Fast-Close-Prozesses, siehe auch „Über diesen Bericht“  S.101.**Unsere Aktivitäten 2020**

Die Produktionsabfälle nahmen 2020 mit 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr deutlich ab. Der Rückgang ist größtenteils eine Folge der geringeren Produktionsauslastung bedingt durch die weltweite COVID-19-Pandemie. Zusätzlich sanken die gefährlichen Produktionsabfälle zur Verwertung aufgrund eines geringeren Anfalls von Abfallschwefelsäure zum Recycling, ausgelöst durch längere Revisionsabstellungen. Bei den gefährlichen Produktionsabfällen zur Beseitigung lieferte das geringere Klärschlammaufkommen einen Zusatzbeitrag zur Reduktion.

Aufgrund der weiterhin intensiven Bautätigkeit in Marl für den Polyamid-12-Komplex und die Neustrukturierung des Kraftwerk-parks blieben die Bau- und Abbruchabfälle 2020 auf hohem Niveau.




Kontinuierliche Überprüfung der Abfalllager

UMWELT


Abfallmanagement

Abfallmanagement^a**T17**

in 1.000 Tonnen	2018	2019 ^b	2020
Verbrennung mit energetischer Verwendung	58	54	50
Verbrennung zur Beseitigung	98	97	88
Recycling (einschließlich Kompostierung)	195	160	151
Deponierung	70	101	69
Chemische/physikalische/biologische Behandlung	21	26	26
Sonstige Verwertung	55	46	49
Sonstige Beseitigung	27	16	20
Summe	524	500	454

^a Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.^b Datenkorrekturen aufgrund des Fast-Close-Prozesses, siehe auch „Über diesen Bericht“  S.101.

Die Verwertungsquote umfasst den Anteil der recycelten Stoffe, die Verbrennung mit energetischer Verwertung und die sonstige Abfallverwertung. Im Vergleich zum Vorjahr (52 Prozent) stieg die Verwertungsquote 2020 auf 56 Prozent. Grund hierfür war der Anstieg bei den Bau- und Abbruchabfällen zur Verwertung.

Als Spezialchemieunternehmen erforschen und entwickeln wir Lösungen zum mechanischen und chemischen Recycling (siehe Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“ unter „Circular Economy“  S.47).

Biodiversität

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäfte Chancen und Risiken in Bezug auf die Bewahrung der biologischen Vielfalt bergen. Dies betrifft vor allem unsere weltweite Produktion, aber auch die Rohstoffe, die wir einkaufen, und die Anwendung unserer Produkte.

Strategie und Management

Evonik hat die für den Konzern besonders relevanten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ermittelt (UN SDGs; siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“ [s. 17](#)). Biodiversität spielt insbesondere bei SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion) eine Rolle.

Eine schwindende Biodiversität wirkt sich ungünstig auf die Geschäftstätigkeit von Evonik aus. Gleichzeitig können Wirtschaftsaktivitäten von Evonik negative Effekte auf die biologische Vielfalt haben. Mit unseren Produkten leisten wir aber auch Beiträge zum Erhalt von Biodiversität. Dazu zählen beispielsweise Aminosäuren für die Ernährung von Hühnern, Schweinen und Rindern, die den Flächenbedarf zur Futtermittelproduktion deutlich reduzieren und damit Lebensräume bewahren. Der Aufrechterhaltung mariner Biodiversität dient der Einsatz unserer Aminosäuren in der Aquakultur, wo sie Fischmehl oder -öl ersetzen. Für die Lachszucht hat Evonik gemeinsam mit DSM ein innovatives Verfahren entwickelt, mit dem Omega-3-Fettsäuren biotechnologisch durch natürliche Meeresalgen produziert

werden. Hierdurch kann der Einsatz der begrenzten Ressource Fischöl entfallen. Das Gemeinschaftsunternehmen Veramaris betreibt in Blair (Nebraska, USA) eine Produktionsstätte im Weltmaßstab. Damit kann Veramaris etwa 15 Prozent des jährlichen Bedarfs der weltweiten Lachszuchtindustrie an den Omega-3-Fettsäuren EPA (Eicosapentaensäure) und DHA (Docosahexaensäure) decken.

Ausgangspunkte für unsere Beschäftigung mit Biodiversität sind klassische Umweltthemen wie Emissionen in Gewässer und die Luft sowie das verantwortungsvolle Wasser- und Abfallmanagement, über die wir regelmäßig berichten. Seit 2017 haben wir „Biodiversität“ aufgrund der Rückmeldungen von internen und externen Stakeholdern als Thema in unsere Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen.

Unsere Aktivitäten 2020

Einen wichtigen Beitrag zur Steuerung und Weiterentwicklung unserer Geschäfte leistet die Nachhaltigkeitsanalyse, die wir 2020 erstmals für das gesamte Chemie-Portfolio durchgeführt haben (siehe [s. 14](#)). Darüber lassen wir messbare Nachhaltigkeitseffekte in den Strategischen Managementprozess von Evonik einfließen. Die Divisionen verfolgen unterschiedliche, an den Erfordernissen ihrer jeweiligen Märkte ausgerichtete Maßnahmenpläne zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen, zum Schutz von Biodiversität oder zur Förderung von Circular Economy. Entsprechende Fahrpläne werden zurzeit entwickelt.

Unsere konzerninterne Arbeitsgruppe „Biodiversität“ hat sich im Berichtsjahr mit der Entwicklung auf nationaler und europäischer

UMWELT

Biodiversität

Ebene beschäftigt. In diesem Rahmen brachte sie sich beispielsweise auf Verbandsebene in die Diskussion um Folgemaßnahmen aus der EU-Biodiversitätsstrategie ein.

Auch im Jahr 2020 haben wir mithilfe eines Geoinformationssystems und auf Basis von Daten der IBAT Alliance¹ potenzielle Auswirkungen unserer weltweiten Standorte auf Gebiete mit besonderer Bedeutung für die Biodiversität untersucht. Nachfolgende Tabelle zeigt unsere zehn größten Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten. [304-1](#)

Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten 2020

T18

Produktionsstandort	Land	Fläche in km ²	IUCN ^a -Kategorien	Ramsar ^b -Gebiet
Marl	Deutschland	7,463	IV, V	
Lafayette	USA	7,004	V	
Morrisburg	Kanada	1,132	Ia	
Antwerpen	Belgien	1,083	IV	x
Lülsdorf	Deutschland	1,003	IV, V	
Hanau-Wolfgang	Deutschland	0,774	IV, V	
Rheinfelden	Deutschland	0,554	V	
Wesseling	Deutschland	0,332	IV, V	
Herne	Deutschland	0,261	IV, V	
Krefeld	Deutschland	0,244	V	

^a IUCN = International Union for Conservation of Nature.

^b Ramsar-Konvention = Übereinkommen über Feuchtgebiete, insbesondere als Lebensraum für Watt- und Wasservögel.

¹ Die IBAT Alliance besteht aus den folgenden vier Nichtregierungsorganisationen: (1) BirdLife International, (2) Conservation International, (3) International Union for Conservation of Nature (IUCN), (4) United Nations Environment Programme World Conservation Monitoring Centre (UNEP-WCMC).

Die Datengrundlage für die Biodiversitätsanalyse wird stetig weiterentwickelt. Aufgrund der Entwicklungen im Berichtsjahr wurden die Standorte Mapleton und Hopewell (beide USA) durch die Standorte Herne und Krefeld ersetzt.




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 für den Chemiepark Marl eine FFH¹-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 sind wichtig, um bei etwaigen negativen Auswirkungen frühzeitig Maßnahmen ergreifen zu können.

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 dieses Vorhaben und gehört dem „Fowl River Forever“-Lenkungsreis 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 langfristig bewahrt werden. Darüber hinaus sponserte Evonik im Berichtsjahr den „Mobile Bay Annual Coastal Cleanup“, an dem sich auch unsere Mitarbeiter beteiligten. Sie halfen dabei, den Fowl River und Big Creek Lake von Müll zu befreien. 🌱 304-1





Unsere Ziele




Nachfolgend unsere Ziele im Handlungsfeld „Umwelt“.

Zielerreichung 2020

-  Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2008)
-  Reduzierung der absoluten Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – um 15 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020)
-  Entwicklung standortspezifischer Maßnahmenpläne für potenziell wasserstressgefährdete Standorte im Rahmen eines weltweiten Wassermanagements

Ziele 2021 ff.

-  Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2008)
-  Reduzierung der absoluten Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – um 15 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020)
-  Entwicklung standortspezifischer Maßnahmenpläne für potenziell wasserstressgefährdete Standorte im Rahmen eines weltweiten Wassermanagements
-  Reduzierung des absoluten und spezifischen Energieverbrauchs um jeweils 5 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020)

-  Ziel nicht erfüllt
-  Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
-  Ziel erfüllt

¹ FFH = Flora-Fauna-Habitat.



Alva, Tochter von Nina Peck
Mitarbeiterin am Standort Essen



MITARBEITER

79 Mitarbeiter

79 Strategie und Management

79 Attraktivität als Arbeitgeber

102-8, 103-2, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 102-36, 102-37, 102-41, 404-2, 404-3

79 Strategie und Management

81 Unsere Aktivitäten 2020

85 Vielfalt und Chancengleichheit

202-2, 401-2, 404-2, 405-1

85 Strategie und Management

88 Aus- und Weiterbildung

404-1

88 Strategie und Management

88 Unsere Aktivitäten 2020

89 Unsere Ziele

102-14, 102-15

Mitarbeiter

Der Weg zum besten Spezialchemieunternehmen verlangt besonderes Augenmerk auf alle Themen der Personalarbeit. Dazu gehört, dass wir uns als Arbeitgeber stetig weiterentwickeln. Denn unser Ziel erreichen wir nur mit erstklassig qualifizierten und hoch motivierten Mitarbeitern.

Strategie und Management

Mithilfe des HR-Strategieprozesses stellen wir eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit im Einklang mit unserer Wesentlichkeitsanalyse und Konzernstrategie sicher. Der Fokus liegt auf den Themenfeldern „Employer Attractiveness“, „Performance“ und „Leadership“ – unterstützt durch „Operational Excellence“. Über ein globales HR-Kennzahlensystem messen wir Fortschritte und Zielerreichung.

Unsere globale HR-Organisation umfasst die Funktionen „HR Talent Management“ und „HR Business Management“. Beide Bereiche nehmen globale Steuerungsaufgaben wahr und arbeiten eng zusammen. „Talent Management“ bündelt Aktivitäten im Zusammenhang mit Gewinnung, Entwicklung, Bindung und Führung von Mitarbeitern. „Business Management“ koordiniert die regionale Arbeitgeberfunktion, alle leistungsabhängigen Komponenten sowie die globale HR Administration, Labor Relations, HR IT und Workforce Analytics.

Die Leiter beider Funktionen berichten an den Personalvorstand und Arbeitsdirektor als zuständiges Vorstandsmitglied (CHRO). Oberstes Entscheidungsgremium ist das „Executive Committee HR“. Es verabschiedet die globale Strategie für die funktionale Aufstellung der Bereiche und trifft Entscheidungen zur konzernweiten Personalstrategie. Das Gremium setzt sich zusammen aus dem CHRO, ausgewählten Vertretern der Divisionen sowie den Leitern HR Talent- und HR Business Management. Ständige Mitglieder des Global HR Round Table als operatives Entschei-

MITARBEITER

Attraktivität als Arbeitgeber

ungsgremium sind die HR-Vertreter der Divisionen, der Regionen sowie die Prozessverantwortlichen der HR-Organisationseinheiten. Daneben befasst sich das „HR Business Council“ unter Vorsitz des CHRO mit allen HR-Vertretern der Divisionen sowie den beiden Leitern der HR-Funktionen mit dem kontinuierlichen Austausch über Portfolio und Performance der globalen HR-Bereiche.

Die Entwicklung von Konzernführungskräften ist in einer gesonderten Funktion direkt dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Talent Management

Attraktive Karrierepfade, systematische Job-Rotation und hochwertige Entwicklungsprogramme sind maßgeblich für die Entwicklung unserer künftigen Top-Führungskräfte. In Personalklausuren mit Vorstandseteiligung diskutieren und bewerten wir regelmäßig Potenzialeinschätzungen, Nachfolgeszenarien und Entwicklungsbedarfe von Talenten.

Attraktivität als Arbeitgeber

Durch ein attraktives Arbeitsumfeld möchten wir die besten Talente für Evonik gewinnen und entwickeln. Neben Kultur- und Netzwerkinitiativen sowie Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten wir unseren Beschäftigten eine erfolgsorientierte Vergütung und zusätzliche Leistungen. Dabei legen wir besonderen Wert auf flexible Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheitsmaßnahmen.

Strategie und Management

Als unsere wichtigsten Botschafter stehen die Beschäftigten von Evonik im Mittelpunkt unserer globalen Arbeitgebermarkenkampagne #HumanChemistry. Sie geben dem Unternehmen mit

persönlichen Einblicken in ihr Arbeitsleben und Beiträgen auf unserer Karriere-Webseite ein unverwechselbares Gesicht.

Den Erfolg unserer Arbeitgebermarke beurteilen wir sowohl anhand des Abschneidens in externen Arbeitgeber-Rankings als auch über interne Befragungen. Eine zusätzliche wichtige Kennzahl ist die Frühfluktuation.

Mitarbeiterbefragung

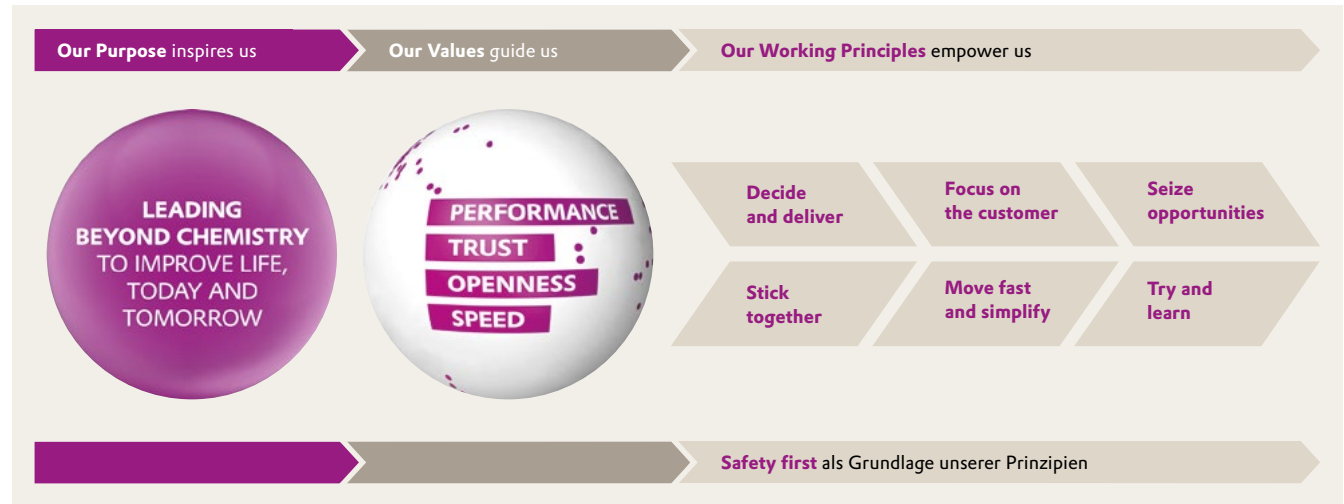
Im Rahmen unserer fünften konzernweiten Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2018 waren rund 35.000 Mitarbeiter weltweit aufgerufen, eine anonyme Einschätzung ihres Arbeitsumfelds abzugeben. Turnusmäßig findet die nächste MAB im November 2021 statt. Innerhalb dieses Zeitraums werden punktuelle Befragungen zu unterschiedlichen Themen angeboten.

Im Berichtsjahr wurden 50 solcher Befragungen durchgeführt: von Stimmungchecks zur Homeoffice-Tätigkeit während der COVID-19-Pandemie bis hin zu den Erfahrungen unserer Bewerber im Rekrutierungsprozess (Candidate Experience). Mit jeder einzelnen Befragung tragen wir zu einer lebhaften Feedbackkultur in unserem Unternehmen bei.

Kulturinitiative „ONE Culture“

Mit der Initiative „ONE Culture“ stärken wir die Verankerung unseres Purpose, unserer Konzernwerte sowie unserer Working Principles als verbindende Elemente in der Organisation. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die agile, zukunftsorientierte Zusammenarbeit über Funktionsgrenzen hinweg. Zudem setzen wir mit „ONE Culture“ auf Anreize zur Förderung einer ausgeprägten Leistungskultur und auf eine Vielzahl von Elementen zur Mitarbeiterbeteiligung und für den konzernweiten Austausch von Ideen.

ONE Culture



Im Rahmen von „ONE Evonik“ haben wir Workshops zu Kooperation, Kommunikation und kultureller Entwicklung durchgeführt. Zusätzlich wurden 2020 Projekte umgesetzt, die 2019 im Rahmen eines virtuellen Brainstormings der Mitarbeiter angestoßen wurden. Exemplarisch sind die „eBuddies“, bei denen sich Mitarbeiter untereinander in digitalen Fragen helfen, oder die Initiative „Cost Ownership“, die sich mit Ressourcen- und Kosteneffizienz in der täglichen Arbeit auseinandersetzt.

Performance-Management-System

2019 haben wir weltweit ein neues Performance-Management-System eingeführt. Der Ansatz konzentriert sich auf regelmäßige Feedbackdialoge zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Damit

wollen wir Transparenz schaffen und Leistung fördern. 2020 haben wir auch die Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst in das System einbezogen. [📍 404-3](#)

Mitarbeiter nach Vertragsstatus

Rund 96 Prozent unserer Beschäftigten weltweit sind mit unbefristeten Verträgen ausgestattet. 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 Leiharbeiter 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 waren zum 31. Dezember 2020 in Deutschland rund 560 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 3 Prozent unseres Stammpersonals in Deutschland.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus, Region und Geschlecht 2020 T19

Anzahl	Beschäftigte	davon Stammpersonal unbefristet	davon Stammpersonal befristet	davon Auszubildende/ Trainees
Evonik	33.106	30.528	1.375	1.203
EMEA	22.506	20.802	510	1.194
Asien-Pazifik	5.069	4.204	865	0
Mittel- & Südamerika	669	662	0	7
Nordamerika	4.862	4.860	0	2
Frauen in %	26	26	35	25

Unsere Aktivitäten 2020 102-8

„Leading Employers“ hat auch 2020 wieder rund 100.000 Unternehmen in Deutschland bewertet. Zum dritten Mal in Folge erhielt Evonik die Auszeichnung als „Leading Employer“ in Deutschland und ist Branchenbester in der Chemie. Im branchenübergreifenden Ranking verbesserte sich Evonik von Platz 11 im Jahr 2019 auf Platz 6 und gehört damit zu den Top 10 der attraktivsten Unternehmen deutschlandweit. Im „Focus“-Ranking belegte Evonik Platz 1 der besten Arbeitgeber und zählte zu den 200 nationalen Top-Arbeitgebern. In China wurde unser Unternehmen vom Top Employer Institute erneut unter den beliebtesten Arbeitgebern gelistet.



Angesichts der Pandemie standen 2020 digitale Veranstaltungsformate im Mittelpunkt – von virtuellen Karrieremessen in den Regionen, über ein Online-Nachhaltigkeits-Quiz auf unserer Karriereseite bis hin zur Übernahme des Instagram-Kanals von Evonik durch unsere Mitarbeiter. So konnten wir weiterhin vielfältige Einblicke in die Arbeitswelt von Evonik geben und uns als innovativer Arbeitgeber präsentieren.

In Zeiten physischer Distanz haben wir den Mitarbeiter-fokussierten Ansatz der Arbeitgebermarke durch unsere „Stronger Together-Reihe“ gestärkt. Zwischen allen Regionen wurden Erfahrungen im Umgang mit der Corona-Pandemie auf unserer konzerninternen Austauschplattform Connections geteilt. Die Kampagne #BetterWithYou bot eine Bühne für gegenseitige Wertschätzung unter Kollegen. Bei den Digital Communication Awards wurde das Projekt mit Bronze ausgezeichnet.



Die Kampagne #EndlichMalEinRichtigerJob wurde mit dem Branchen-Award Chemie & Pharma des Deutschen Preises für Online-Kommunikation ausgezeichnet. Sie entstand in Zusammenarbeit mit renommierten YouTubern. Klickzahlen und Kommentare belegen, dass Evonik in der Zielgruppe eine hohe Sichtbarkeit und Reichweite erlangen konnte.

MITARBEITER

Attraktivität als Arbeitgeber

Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

Auf gute Bindung und hohe Mitarbeiterzufriedenheit weist 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 3,5 Prozent in den USA und 0,4 Prozent in Deutschland steht Evonik im Wettbewerb gut da.

Konzernzugehörigkeit 401-1 T20

	2018	2019	2020
Frühfluktuation in %	0,9	0,9	1,3
Fluktuationsrate in %	6,7	5,2	4,4
Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	14,5	14,8	14,7

Mitarbeiterfluktuation T21

Nach Regionen	Fluktuationsrate in %	Anzahl Abgänge ^a
Asien-Pazifik	6,5	323
Mittel- & Südamerika	8,2	54
EMEA	3,0	680
Nordamerika	8,5	363
Nach Geschlecht		
Frauen	4,8	398
Männer	4,2	1.022
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	5,3	341
30 bis 50 Jahre	3,5	554
Über 50 Jahre	5,2	525
	4,4	1.420
davon Kündigungen durch Arbeitnehmer	1,8	576

^a Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben.

Leistung und Vergütung

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Personalinstrumenten verankert. Unsere Grundsätze der Vergütungsgestaltung sind in konzernweit geltenden Rahmenrichtlinien einschließlich Nebenleistungen definiert. Die Vergütung orientiert sich an Kriterien wie Verantwortung, Kompetenzen und Erfolg. Daneben finden tarifliche sowie gesetzliche Mindeststandards, wie zum Beispiel der lokale Mindestlohn, Anwendung. Personenbedingte Merkmale wie Geschlecht, Alter etc. spielen keine Rolle. Aus Vertraulichkeitsgründen veröffentlichen wir hierzu keine Daten. Im Jahr 2020 haben wir 2.460 Millionen € für Löhne und Gehälter aufgewendet.


 102-36, 102-37, 102-41, 202-1, 401-2, 404-3

Personalaufwand

T22

in Millionen €	2019 ^a	2020
Löhne und Gehälter	2.633	2.460
Aufwendungen für soziale Abgaben	416	388
Pensionsaufwendungen	213	233
Sonstige Personalaufwendungen	86	87
	3.348	3.168

^a Das Methacrylatgeschäft ist in den Vorjahreszahlen bis zum Vollzug des Verkaufs enthalten.

In Deutschland gelten für 100 Prozent, weltweit für etwa 71 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An rund 94 Prozent unserer Standorte bzw. Gesellschaften gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen erreichen wir etwa 99 Prozent der Stammmitarbeiter.  102-41

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, bieten wir freiwillige soziale Leistungen an. Diese sind für über 97 Prozent unserer

Mitarbeiter verfügbar. Ebenfalls werden nahezu 100 Prozent unserer Beschäftigten 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. Darüber hinaus haben wir unseren Mitarbeitern in Deutschland, den USA, Belgien und Singapur auch 2020 wieder die Teilnahme an unserem Mitarbeiteraktienprogramm „Share“ angeboten. Die Beteiligungsquote erreichte mit 39 Prozent erneut ein hohes Niveau.

Evonik bietet in vielen Ländern Pensionspläne an, soweit diese dort marktüblich sind. Während in der Vergangenheit zumeist leistungsorientierte Pensionspläne dominierten, die allein vom Arbeitgeber finanziert wurden, sehen neuere beitragsorientierte Pläne in der Regel eine freiwillige oder obligatorische Beitragsleistung durch die Mitarbeiter vor. Aufgrund der von Land zu Land variierenden Ausgestaltung der Pensionspläne bestehen auch Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Beitragssätze, die von den Mitarbeitern und/oder vom Arbeitgeber getragen werden. Dies zeigen beispielhaft die für Neueintritte offenen Pläne in Deutschland und den USA. In Deutschland kann der Mitarbeiter zwischen einem Eigenbeitrag von 0, 3, 4 oder 6 Prozent seines Entgelts wählen. Mit zunehmendem Eigenbeitrag steigt auch der Arbeitgeberbeitrag. In den USA sieht der Plan für die Mitarbeiter einen Standardbeitrag von 6 Prozent des Entgelts vor, der aber individuell erhöht oder reduziert werden kann. Die Summe des Mitarbeiters wird dort durch gestufte Arbeitgeberbeiträge aufgestockt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Evonik legt Wert auf eine familienfreundliche und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Für mehr als 94 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit bieten wir dazu Initiativen an. Kern unseres

MITARBEITER

Attraktivität als Arbeitgeber

Ansatzes sind das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie bei der Pflege naher Angehöriger. Eine Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung des Arbeitsalltags bietet die Initiative PAIRfect. Auf einer Job-sharing-Plattform können Mitarbeiter zusammenfinden, um sich einen Arbeitsplatz zu teilen.

Evonik wird in der Öffentlichkeit als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen. Seit 2009 durchlaufen wir jährlich das Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung und lassen uns entsprechend zertifizieren. Darüber hinaus wurde Evonik auch im Jahr 2020 wieder von der Zeitschrift BRIGITTE als einer der „Besten Arbeitgeber für Frauen“ ausgezeichnet.

Projekt #SmartWork

Im Rahmen des Projekts #SmartWork hat Evonik eine Pilotstudie durchgeführt, um die erweiterte Nutzung mobiler Arbeitsformen zu untersuchen. Konzernweit haben wir 13 Pilotprojekte gestartet, unter Einbindung verschiedener Funktionen in allen Evonik-Regionen. Ziel von #SmartWork ist es, die Erkenntnisse aus Corona-Pandemie und laufender Pilotierung zu nutzen, um virtuelle, flexible Zusammenarbeit bei Evonik weiter zu verbessern und zu institutionalisieren. Hierfür sind Aspekte wie Führung, Kommunikation, Kultur und Werte, Performance, Feedback, mentale und physische Gesundheit sowie Technologieausstattung relevant. #SmartWork hat das Potenzial, unser Werteverprechen als Arbeitgeber ebenso zu stärken wie Mitarbeiterengagement und Produktivität. Zudem versprechen wir uns Kosteneinsparungen aus sinkender Büroraumnutzung und abnehmender Reisetätigkeit. Beides könnte in Zukunft auch zu einer weiteren Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks beitragen.

Initiative #ReThink

Während der Coronakrise war es für unsere Mitarbeiter wichtig, ihre Erfahrungen in einem stark veränderten Arbeitsalltag zu teilen. Dazu haben wir mit #ReThink ein digitales Forum in unserem Unternehmensnetzwerk Connections geschaffen. Die Mitarbeiter konnten dort gute Praxisbeispiele für neue Verhaltensweisen und Prozesse veröffentlichen und so voneinander lernen. Die Beteiligung war sehr rege: Bis Ende 2020 engagierten sich Mitarbeiter aus allen Regionen mit insgesamt knapp 50 Beiträgen, über 250 Kommentaren und 2.700 „Likes“.

well@work

Neben Beruf und Privatleben sind Bewegung und Ernährung Kernthemen der Konzerninitiative well@work. Mit zahlreichen Angeboten an unseren Standorten, ergänzt um flächendeckende digitale Programme, fördern wir die körperliche und geistige Fitness unserer Mitarbeiter. 2020 haben wir in unseren Mitarbeiterrestaurants an allen deutschen Standorten das im Vorjahr erfolgreich eingeführte Ernährungskonzept ausgebaut. Es beinhaltet unter anderem regelmäßige Aktionen zu Ernährungsthemen sowie die Möglichkeit einer Ernährungsberatung und zielt auf eine Sensibilisierung für gesunde Ernährung ab.

In Deutschland haben alle unsere 19.528 Mitarbeiter – darunter auch unsere 14.553 männlichen Mitarbeiter – gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Im Laufe des Jahres 2020 waren 773 Mitarbeiter in Elternzeit. Der Anteil der Männer lag bei rund 45 Prozent. Sie wendeten 2020 durchschnittlich 1,7 Monate für die Elternzeit auf, bei den Frauen waren es 6,9 Monate. Im Berichtsjahr 2020 kehrten 544 Mitarbeiter aus der Elternzeit zurück. Der Anteil der Männer lag hier bei knapp 63 Prozent.

Die im Jahr 2019 aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter sind bis auf wenige Einzelfälle auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr weiterhin für uns tätig. Am 31. Dezember 2019 befanden sich 281 Mitarbeiter in Elternzeit. Im Jahr 2020 kehrten von diesen Mitarbeitern 180 Mitarbeiter (davon 25 Männer) an ihren Arbeitsplatz zurück. Dies entspricht einer Rückkehrquote von rund 64 Prozent. Von den 2020 nicht zurückgekehrten Mitarbeitern waren 90 Mitarbeiter zum Jahresende 2020 weiterhin in Elternzeit. Demnach liegt die Verbleiberate im Unternehmen bei über 96 Prozent. [📍 102-8, 102-41, 401-2, 401-3](#)

Arbeitszeitmodelle

Für rund 75 Prozent unserer Mitarbeiter wird die regelmäßige, vertraglich festgelegte Arbeitszeit kollektivrechtlich definiert. Wir begrenzen, soweit nicht ohnehin kürzere Arbeitszeiten gelten, die wöchentliche Arbeitszeit unserer Mitarbeiter auf 48 Stunden. Knapp 80 Prozent unserer Mitarbeiter profitieren von einer Regelung zum Jahresurlaub, die besser ist als die gesetzliche Bestimmung des jeweiligen Landes. In den USA orientieren sich die Regelungen aufgrund des Fehlens gesetzlicher Vorgaben an den regionalen Gepflogenheiten.

Die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Lebenslagen 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 einstelligen Bereich.

Von unseren 33.106 Mitarbeitern weltweit gehen rund 93 Prozent einer Vollzeit- und 7 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Von den 8.443 Mitarbeiterinnen arbeiten rund 81 Prozent

MITARBEITER

Attraktivität als Arbeitgeber

Vollzeit, während es bei den Männern 98 Prozent sind. Knapp 10 Prozent unserer Mitarbeiter in der Region Europa, Mittlerer Osten und Afrika nutzen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, um eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu schaffen. In anderen Regionen werden Teilzeitangebote hingegen kaum genutzt, da Teilzeitarbeit dort weniger gesellschaftliche Relevanz hat. [📍 102-8, 102-41, 407-1, 408-1, 409-1](#)

Möglichkeiten für längere Freistellungen^a

T23

	Mitarbeiter in %
Europa, Mittlerer Osten & Afrika	94
Asien-Pazifik	82
Mittel- & Südamerika	100
Nordamerika	93

^a Bezahlte oder unbezahlte Freistellungen von mehr als drei Monaten.

GenerationenPakt und Langzeitkonto

In Reaktion auf den demografischen Wandel haben wir 2014 in Deutschland den GenerationenPakt eingeführt. Er ermöglicht zum einen ein deutlich früheres Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben, zum anderen schafft er die Voraussetzung zur Übernahme qualifizierter Ausgebildeter. Seit Einführung nahmen rund 1.300 Mitarbeiter der Jahrgänge 1959–1964 das Angebot an. Seit dem Tarifabschluss 2019 existieren zusätzliche Einbringungsmöglichkeiten in das Langzeitkonto und die betriebliche Altersversorgung. Das Langzeitkonto bietet die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Hiervon machen rund 50 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland Gebrauch.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ist für Evonik ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie erfolgt unter Beachtung der Gesetze der betreffenden Länder und berücksichtigt die betrieblichen Gegebenheiten. Den 100. Jahrestag des Inkrafttretens des Betriebsrätegesetzes in Deutschland hat Evonik im Berichtsjahr zum Anlass genommen, das Konzernarchiv mit der Erstellung der Publikation „MENSCHEN MACHEN MITBESTIMMUNG – 120 Jahre zwischen Konflikt und Kooperation“ zu betrauen. Das Buch zeigt die spannende, zuweilen auch spannungsreiche Geschichte der Mitbestimmung bei Evonik und ihren Vorgängergesellschaften auf. Evonik macht damit den Wert der Mitbestimmung für wirtschaftliche Prosperität und gesellschaftlichen Zusammenhalt deutlich.



In Deutschland werden grundsätzliche Mitwirkungsrechte von Mitarbeitern und ihren Vertretern auch durch gesetzliche Vorgaben wie das Betriebsverfassungsgesetz oder das Sprecherausschussgesetz geregelt. Die Mitarbeiter aller deutschen Standorte werden durch Arbeitnehmervertretungen betreut. Die Betriebsräte vertreten die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter, die Sprecherausschüsse die leitenden Angestellten. Mit diesen Gremien werden auch alle wichtigen betrieblichen Änderungen rechtzeitig beraten. Dies umfasst das sozialverträgliche Vorgehen bei Reorganisationen oder Umstrukturierungen ebenso wie

ENGAGIERTER EINSATZ FÜR DIE ARBEITNEHMER TROTZ PANDEMIE

Die COVID-19-Pandemie hat auch die Arbeit des Gesamtbetriebsrates verändert. Wie die übrigen Kolleginnen und Kollegen nutzen wir für unsere internen Prozesse digitale Arbeitsweisen. Um juristisch nicht angreifbar zu sein, mussten wir dazu unsere Geschäftsordnung anpassen. Wir haben mit dem Unternehmen eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum dynamischen Umgang mit den Auswirkungen des Coronavirus abgeschlossen, die die Mitbestimmungsrechte wahrt und einen maximalen präventiven Gesundheitsschutz gewährleistet.

Martin Albers

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Evonik Industries AG
Standort: Essen



Vereinbarungen hinsichtlich der Einführung von Kurzarbeit oder vergleichbarer Maßnahmen. Der Vorlauf vor Umsetzung beträgt – je nach Tragweite der anstehenden Veränderung – mehrere Wochen oder Monate. Während dieser Zeit werden, soweit erforderlich, schriftliche Vereinbarungen über die anstehenden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Belegschaften abgeschlossen. [102-43, 402-1](#)

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 Wahrnehmung der Interessen 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 – 96 Prozent unserer Mitarbeiter von Arbeitnehmervertretungen betreut. [102-41](#)

Vielfalt und Chancengleichheit

Als internationales Unternehmen begreifen wir Vielfalt (Diversity) als Chance. Diversity ist nach unserem Verständnis mehr als eine gesellschaftliche oder politische Verpflichtung. Wir sehen darin einen der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen Erfolg.

Strategie und Management

Evonik ist weltweit in zahlreichen Märkten vertreten. Schon deshalb ist Vielfalt für uns Normalität in der Ausrichtung unserer Unternehmenstätigkeit. Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft und Prägung bereichern unsere Teams und unser Unternehmen. Das sorgt für mehr Kreativität, Innovationsstärke und Kundennähe. Entsprechend sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter auch in den Konzernmedien und über die Teilnahme an regelmäßigen Aktionen für den hohen Stellenwert von Vielfalt in unserem Geschäftsalltag.

Unsere Diversity-Strategie ist abgeleitet aus der Konzernstrategie. Diversity ist fest in unseren Konzernwerten, den Working Principles und seit 2020 auch im Evonik-Kompetenzmodell verankert. Wir steuern Vielfalt über Zielgrößen, die häufig über den gesetzlichen Anforderungen liegen. In einem jährlichen Diversity-Bericht informieren wir alle Mitarbeiter über die aktuelle Situation. Der Vorstand wird vierteljährlich über die Entwicklung wesentlicher Diversity-Kennzahlen in Kenntnis gesetzt.

Das Evonik Diversity Council hat den Auftrag, Vielfalt tief in der Organisation zu verankern und nach übergreifenden Kriterien weiterzuentwickeln. Vertreten sind Mitglieder des Vorstandes, Leiter der Divisionen, Regionen sowie Funktionen. Seit Mai 2020 wird die konzernweite Umsetzung der vom Diversity Council beschlossenen Maßnahmen durch drei Diversity Panels –

Prozesse, Regionen und Kommunikation – verstärkt. Die Funktion Talent Management unterstützt mit der Abteilung Diversity & Inclusion bei der Verankerung von Vielfalt- und Inklusionsthemen im Konzern. Darüber hinaus schulen wir regelmäßig Führungskräfte und Talente, zum Beispiel um sich mit bewussten und unbewussten Vorurteilen auseinanderzusetzen.

Seit 2020 ist Evonik über ihre Region Nordamerika Mitglied im Netzwerk „CEO Action for Diversity & Inclusion™“, dem bereits mehr als 900 CEOs beigetreten sind.

Mit unserer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das alle Dimensionen

MITARBEITER

Vielfalt und Chancengleichheit

der Vielfalt fördert. Dazu haben wir uns im Rahmen unseres Diversity Managements anspruchsvolle Ziele gesetzt.

1. Alter/Generationen

Wir fördern generationenübergreifende Zusammenarbeit in unseren Teams, wobei uns die mentale und physische Gesunderhaltung besonders wichtig sind (siehe hierzu auch Initiative „well@work“ S. 83). Dazu zählen Angebote wie das „Fit for Life“-Programm oder die Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der Pflege von Familienangehörigen. Mit der Online-Plattform LILY (Learning and Individualized Library) ermöglichen wir lebenslanges Lernen über alle Lebensphasen. Eine weitere Maßnahme ist unser Reverse Mentoring. Es bietet unterschiedlichen

VIRTUELLE ZUSAMMENARBEIT MACHT DIE WELT KLEINER

Ich habe am zweiten digitalen Barcamp zum Thema „Vielfalt“ teilgenommen und deutliche Fortschritte festgestellt: Nach technischen und pädagogischen Herausforderungen bei der Verwendung digitaler Werkzeuge zu Beginn der Pandemie sehe ich jetzt, dass wir diese souverän nutzen. Zudem herrscht nicht mehr so viel gefühlte Distanz zwischen den Kollegen. Ganz gleich, wie weit wir voneinander entfernt arbeiten, egal welcher Kultur wir angehören, die virtuelle Zusammenarbeit lässt die Entfernungen schrumpfen und die Welt wird viel kleiner.

Kelly Miears
IT Academy | IT
Standort: Mobile (Alabama, USA)



Generationen die Chance, voneinander zu lernen und die Vielfalt im Unternehmen aktiv weiterzuentwickeln.

Im Jahr 2020 lag das Durchschnittsalter der Evonik-Beschäftigten bei rund 43 Jahren. Bei den Neueinstellungen waren 45 Prozent (653 Mitarbeiter) jünger als 30 Jahre alt. 47 Prozent lagen in der Altersstufe von 30 bis 50 Jahren (682 Mitarbeiter). 8 Prozent (112) der Neueinstellungen waren älter als 50 Jahre.

2. Erfahrung und Disziplinen

Unserem Purpose „Leading Beyond Chemistry“ entsprechend fördern wir funktionsübergreifende Zusammenarbeit und vernetzen Kompetenzen und Perspektiven miteinander. Schon bei der Begrüßung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter in Form von virtuellen Meetings werden Diversity-Themen und die Möglichkeiten zur Teilnahme an Lernformaten vorgestellt. Das Angebot umfasst darüber hinaus Lernreisen, Reverse Mentoring oder Diversity BarCamps.

3. Geschlecht

Es ist unser Anspruch, den Frauenanteil im Unternehmen weltweit und auf allen Ebenen zu erhöhen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Ziele:

Diversity-Ziele: Gender 405-1

T24

in %	Diversity-Ziele 2023	Status 2020
Oberstes Management ^a	23	15,9
Mittleres Management ^b	23	14,2
Unteres Management ^c	30	27,1

^a Oberstes Management = Konzernführungsfunktionen, das heißt die Top-Managementfunktionen des Evonik-Konzerns.

^b Mittleres Management = Senior-Management-Funktionen, das heißt Schlüsselfunktionen in Divisionen, Regionen, Service- und Konzernbereichen.

^c Unteres Management = Weitere Managementfunktionen.

Bei der Gewinnung und Einstellung neuer Mitarbeiter nehmen wir den Aspekt der Chancengerechtigkeit sehr ernst. Wir orientieren uns an dem Anteil der jeweils für uns relevanten Studiengänge. Bezogen auf Einstellungen in Managementfunktionen wollen wir einen Frauenanteil von rund 40 Prozent erreichen.

Ein umfangreiches Maßnahmenpaket unterstützt die Erreichung unserer Diversity-Ziele in der Dimension „Gender“. Dazu zählen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Kinderbetreuung, Kinderferienprogramme oder ein Elternstammtisch. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen Netzwerkveranstaltungen des konzerninternen Frauennetzwerks GroW sowie eine neu eingeführte Jobsharing-Plattform.

Um die Fortschritte zu beschleunigen, wurde die „Beweislast“ für eine Nominierung weiblicher Konzerntalente umgekehrt. Führungskräfte müssen nun explizit begründen, warum keine weiblichen Mitarbeiter aus dem eigenen Bereich als Talent nominiert werden.

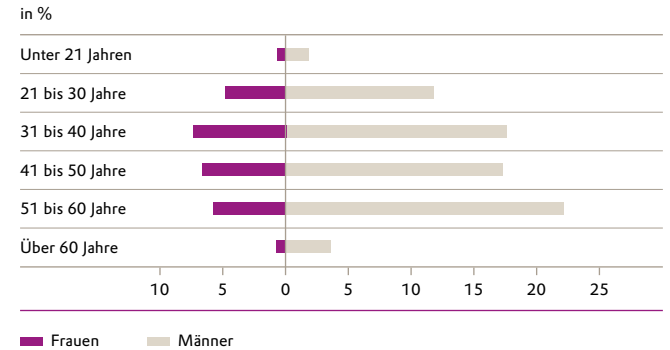
Außerdem setzt Evonik gesellschaftliche Impulse und engagiert sich in der Initiative „Chefsache“. 2020 sind wir als erstes Spezialchemieunternehmen dem internationalen Hochschulkarrierenetzwerk für Frauen „Femtec“ beigetreten. „Femtec“ hat sich der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und Talente in MINT-Berufen – Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik – verschrieben.

Derzeit sind rund 26 Prozent unserer Mitarbeiter weiblich (8.443 Mitarbeiter) und 74 Prozent männlich (24.663 Mitarbeiter). Von den externen Einstellungen waren 30 Prozent (428 Mitarbeiter) weiblich und 70 Prozent (1.019 Mitarbeiter) männlich. Vor allem in den jüngeren Altersgruppen sehen wir positive Effekte. Bei den unter 40-Jährigen liegt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Management mittlerweile bei knapp 35 Prozent. Dies entspricht einer Verbesserung von 7 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2011.

MITARBEITER

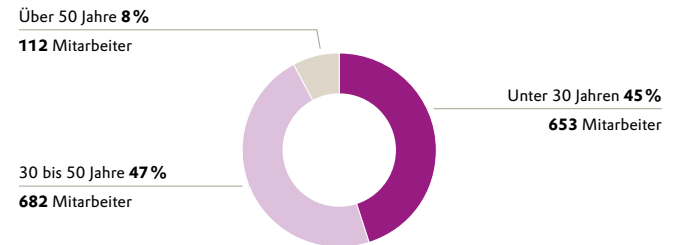
Vielfalt und Chancengleichheit

Altersstruktur Evonik-Konzern 2020 G24

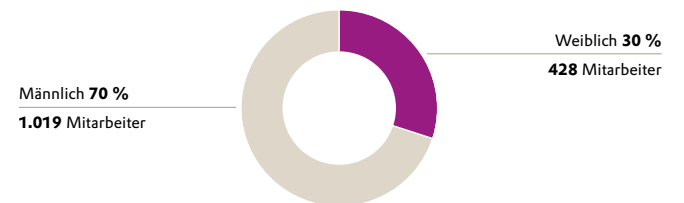


Externe Einstellungen nach Alter 2020 401-1

G25



Externe Einstellungen nach Geschlecht 2020 G26



Insgesamt ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen zwischen 2011 und 2020 von 17 Prozent auf 26 Prozent gestiegen.

Frauenanteil im Management

T25

in %	2011 ^a	2019	2020
Oberstes Management	8,2	11,2	15,9
Mittleres Management	8,1	13,0	14,2
Unteres Management	17,8	26,4	27,1
Managementfunktionen gesamt	16,6	25,2	26,1

^a Einschließlich Methacrylatgeschäft.

4. Interkultureller Mix

Neben unseren Zielen für das Oberste und Mittlere Management haben wir vor allem die Chancengerechtigkeit bei der Nominierung internationaler Konzerntalente im Blick. So wurde auch die „Beweislast“ bei der Talentidentifikation für eine Nominierung internationaler Talente umgekehrt. Zusätzlich bieten wir Mitarbeitern und Führungskräften Human-Rights- und Inclusive-Leadership-Team-Trainings an.

Diversity-Ziele: Interkultureller Mix^a

T26

in %	Diversity-Ziele 2023	Status 2020
Oberstes Management	20	12,9
Mittleres Management	35	27,5

^a Mitarbeiter mit anderer als deutscher Staatsangehörigkeit.

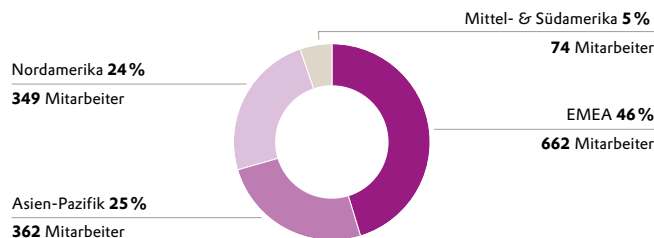
Derzeit beschäftigt Evonik Menschen mit 106 unterschiedlichen Nationalitäten an 206 Standorten in 54 Ländern der Welt. Der Anteil von Mitarbeitern mit anderer als deutscher Staatsangehörigkeit in Managementfunktionen liegt bei rund 46 Prozent. Im mittleren Management beträgt er konzernweit rund 28 Prozent.

Unter dem Motto #TogetherAsOneEvonik bekennt sich Evonik zu Fairness und Vielfalt, gegen Hass und Diskriminierung. Unser Business Council in Nordamerika hat einen Arbeitskreis ins Leben gerufen, um kurz- und langfristige Maßnahmen zu entwickeln. Diese reichen von Unterstützungsgruppen für Angehörige gesellschaftlicher Minderheiten in der Belegschaft über gezielte Diversifizierung im Einkauf bis hin zu Workshops und Webinaren gegen unbewusste Vorurteile. Erstmals wurde ein „Tag der Besinnung“ („Day of Reflection“) eingeführt: Im Jahr 2020 erhielt jeder Evonik-Mitarbeiter in den USA einen zusätzlichen freien Tag, um Gedanken und Vorschläge zu erarbeiten, wie unsere Konzernwerte Offenheit und Vertrauen noch besser im Unternehmensalltag verwirklicht werden können.

Externe Einstellungen nach Regionen 2020

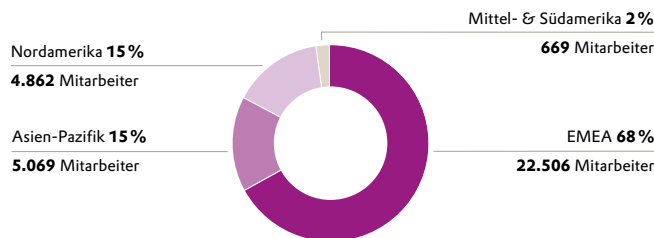
202-2

G27



Mitarbeiter nach Regionen 2020

G28



MITARBEITER

Vielfalt und Chancengleichheit

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.

2020 wurden uns drei Fälle von Diskriminierung in den USA gemeldet. Alle Fälle wurden von Evonik verfolgt und es wurden Maßnahmen getroffen, diese auszuräumen. 406-1

Menschen mit Behinderung integrieren

Die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung gehört für uns zu gelebter Vielfalt. Wir setzen auf ein Arbeitsumfeld, in dem jeder Mensch seine individuellen Stärken zum Besten der eigenen Entwicklung und des Unternehmens einbringen kann. Der Anteil der bei Evonik in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung lag im Berichtsjahr bei 8,6 Prozent.

Im Dezember 2020 hat Evonik ein Eckpunktepapier zum Thema „Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie“ unterzeichnet. Damit haben wir als eines der ersten Unternehmen in unserer Branche die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern getroffene Sozialpartnervereinbarung umgesetzt.

Aus- und Weiterbildung

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor im Wettbewerb. Unsere Lernstrategie und Personalentwicklungsprogramme orientieren sich an künftigen Geschäftsanforderungen.

Strategie und Management

Unsere Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung umfassen die Fortbildung bestehender Mitarbeiter sowie die Ausbildung junger Menschen. Evonik verfügt über eine weltweite Lernstrategie, die gemeinsam mit unseren Mitarbeitern entwickelt und im Jahr 2020 durch die Neuausrichtung der Personalentwicklung im Zuge des Projekts HR4.0 überarbeitet wurde.

Die zentralen Elemente unserer Lernstrategie sind:

- global vereinheitlichte, konsistente Weiterbildungs- und Personalentwicklungslösungen mit digitalen Selbstlerninhalten
- eine Vereinfachung des Angebots an digitalen Lernplattformen sowie
- Steigerung der Akzeptanz von selbstgesteuertem digitalem Lernen bzw. von lebenslangem Lernen.

Mit dem „Learning and Individualized Library Tool (LILY)“ stehen unseren Mitarbeitern eine Vielzahl an Lernpfaden sowie etliche digitale Lerninhalte zur selbstgesteuerten Weiterbildung zur Verfügung. Das Global Development Portal schafft Transparenz über unsere Weiterbildungsangebote sowie unsere Lern- und Entwicklungsstrategie. Beide Plattformen sind allen Mitarbeitern mit entsprechender IT-Infrastruktur bzw. Intranet weltweit zugänglich, eine Differenzierung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie ist für uns nicht wesentlich. Über die Lernplattform „FutureZone“ verwalten wir die für unsere Mitarbeiter

EVONIK WIRBT AUF DIGITALEN KANÄLEN UM AUSZUBILDENDE

Trotz der schwierigen Situation rund um COVID-19 wollten wir jungen, ausbildungssuchenden Menschen die Möglichkeit geben, sich über die Ausbildungsberufe bei Evonik zu informieren und einen Blick hinter die Kulissen eines Spezialchemieunternehmens zu werfen. Da der direkte Kontakt nicht möglich war, haben wir unsere erste virtuelle Ausbildungsbörse ins Leben gerufen. Hier konnten sich potenzielle Bewerber via Live-Chat direkt mit Ausbildern und aktuellen Auszubildenden austauschen, Fragen stellen und sich gegebenenfalls auch sofort bewerben. Das Event kam bei der Generation Z gut an: Über 200 Jugendliche nahmen teil; mehr als 75 Bewerbungen wurden eingereicht.

Patrick Weismüller

Global Employer Branding Technology & Innovation Manager
Standort: Essen



verpflichtenden Schulungen und E-Learnings und weisen diese zur Durchführung zu. [📍 404-2](#)

Wir messen den Erfolg der Umsetzung unserer Lernstrategie mit der Anzahl der aktiven Lernenden, deren durchschnittlicher Lernzeit und der Gesamtzahl der registrierten Lernenden auf LILY.

2016 hat Evonik ihre Ausbildungsstrategie bedarfsgerecht ausgerichtet. In der Folge sank der Bestand an eigenen Azubis von rund 1.600 auf etwa 1.200 im Jahr 2020. Damit sehen wir uns gut vorbereitet auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und eine damit einhergehende reduzierte Verfügbarkeit

von Fachkräften für Produktion und produktionsnahe Bereiche. Um Nachwuchskräfte zu binden, erhalten alle leistungswilligen und -fähigen Auszubildeten seit 2019 eine Beschäftigungszusage. Die Anzahl der in Kooperation mit Fremdunternehmen zusätzlich betreuten Auszubildenden blieb bei rund 400 Personen.

Unsere Aktivitäten 2020

Evonik hat 2020 in Deutschland über 1.530 junge Menschen ausgebildet, davon rund 380 für andere Unternehmen. Die Ausbildung erfolgte an 15 Standorten in 31 anerkannten Ausbildungsberufen sowie ausbildungsbegleitenden und kooperativen Studiengängen.

Mit rund 6,7 Prozent lag unsere Ausbildungsquote weiterhin über dem bundesdeutschen Durchschnitt von rund 5 Prozent. Insgesamt betrug unsere Investition in die Ausbildung über 60 Millionen €. Unser hohes Engagement in der beruflichen Ausbildung schlägt sich auch in den Prüfungsergebnissen nieder: So lag die Bestehensquote in den Prüfungen vergleichbar mit den Vorjahren bei rund 99 Prozent.



Mit der Umstellung der Ausbildungsstrategie auf eine bedarfsgerechte Ausbildung wurde im Jahresverlauf 2020 auch das Projekt „Start in den Beruf“ angepasst. Im Projektjahr 2019/2020 wurde 50 noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen eine Projektteilnahme angeboten, in den Jahren zuvor waren es 90.

Im Frühjahr 2020 mussten aufgrund der Corona-Pandemie kurzfristig alle Auszubildenden im Homeoffice ausgebildet werden. Hier erwies sich ihre Ausstattung mit Tablet-PCs und die fortschreitende Digitalisierung von Lernszenarien in der multimedialen Lernumgebung „Mediathek Ausbildung“ als gute Arbeitsgrund-

lage. Anfang Mai erfolgte die Wiederaufnahme der praktischen Ausbildung mit der Vorbereitung der Sommerprüflinge. Für den Start des neuen Ausbildungsjahres wurden spezielle Ausbildungskonzepte – beispielsweise eine zeitversetzte Lehrgangsbetreuung – entwickelt, die unter Beachtung der Hygienevorgaben eine Durchführung der Ausbildung in den Ausbildungszentren ermöglichten.

2020 wurde die Evonik-Ausbildung mehrfach ausgezeichnet: Im Rahmen der Studie „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ belegte Evonik Platz 1 in der Kategorie Spezialchemie und zählt damit zu den Top 1 Prozent der Ausbilder in Deutschland – über alle Branchen, Unternehmensgrößen und Organisationsformen hinweg. Aufgrund der hervorragenden Umsetzung der Ausbildung in Corona-Zeiten erhielten wir darüber hinaus eine 5-Sterne-Bewertung der Zeitschrift Capital.

Im Berichtsjahr hat Evonik rund 259 € pro Mitarbeiter für Schulung und Weiterbildung investiert, insgesamt 8,57 Millionen €. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Rückgang der Weiterbildungskosten von 47 Prozent. Im Wesentlichen ist dies eine Auswirkung der Corona-Pandemie, da Präsenzschulungen abgesagt werden mussten. In vielen Fällen konnten diese durch virtuelle Klassenraum-Schulungen oder digitale Lernformate ersetzt werden. Im Durchschnitt wurden 7,42 Stunden pro Mitarbeiter in Präsenzformaten gelernt. Dazu zählen auch Online-Seminare wie die „Evonik Lernstunde“ oder weitere Webinare der Fachbereiche.

Die Zugriffe auf LILY sind im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr deutlich um 59 Prozent gestiegen. Nutzten 2019 in Summe 5.647 Lernende den digitalen Lerninhalt auf LILY, waren es im Berichtsjahr bereits 9.605. Die Lernzeit auf dieser Plattform lag insgesamt bei 41.138 Lernstunden im Vergleich zu 12.839 Lernstunden im Jahr 2019. Dies entspricht einer durchschnittlichen digitalen Lernzeit von 4,3 Stunden je Teilnehmer. [📞 404-1, 404-2](#)

MITARBEITER

Unsere Ziele

Unsere Ziele

Nachfolgend eine Zusammenstellung sämtlicher Ziele im Handlungsfeld „Mitarbeiter“.

Zielerreichung 2020

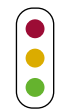


Weitere Förderung der Flexibilisierung von Arbeitszeiten¹

Ziele 2021 ff.

Frauenanteil im oberen und mittleren Management von je 23 Prozent bis 2023 (Status 2020: 15,9 Prozent bzw. 14,2 Prozent)

Interkultureller Mix im oberen Management von 20 Prozent bis 2023 (Status 2020: 12,9 Prozent)



Ziel nicht erfüllt

Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020

Ziel erfüllt

¹ Unter anderem durch:

- Ausbau und Förderung Jobsharing-Plattform „PAIRfect“
- Abschluss „Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie mit 750 € Demografiebetrag“.



Gerald Breyer
Mitarbeiter am
Standort Essen



SICHERHEIT

91 Sicherheit

91 Strategie und Management

92 Unsere Aktivitäten 2020

92 Arbeitssicherheit

102-11, 102-13, 102-43, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, 403-8, 403-9

92 Strategie und Management

93 Anlagensicherheit

102-11, 102-13, 102-43, 403-1, 403-2

93 Strategie und Management

94 Gesundheitsschutz und -förderung

403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-10

94 Strategie und Management

97 Transportsicherheit und Logistik

97 Strategie und Management

97 Unsere Aktivitäten 2020

98 Unsere Ziele

102-14, 102-15

Sicherheit

Die Unversehrtheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Prävention von Unfällen und Ereignissen im Arbeitsalltag, beim Betrieb unserer Produktionsanlagen und auf den Transport- und Arbeitswegen sind für Evonik von zentraler Bedeutung. Das spiegelt sich auch in den konzernrelevanten Sustainable Development Goals (SDGs) wider.

Strategie und Management

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

Unsere Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“ haben wir zu einem konzernweiten Managementansatz für alle Themen der betrieblichen Sicherheit und der Transportsicherheit weiterentwickelt. Darin sind verbindliche Handlungsgrundsätze definiert, die allen Mitarbeitern und Führungskräften sowie Beschäftigten nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine verlässliche Orientierung für sicherheitskonformes Verhalten im Alltag geben.

102-43

Seiner Steuerungsfunktion in der Arbeits- und Anlagensicherheit kommt der Konzern mit weltweit gültigen Richtlinien und Verfahrensanweisungen nach, die integraler Bestandteil unseres Managementsystems sind. Die Einhaltung dieser Regelungen ist

SICHERHEIT

Sicherheit

Gegenstand zentraler Auditierungen, deren geschäftsspezifische Umsetzung von den operativen Einheiten übernommen wird. Konzerngremien stellen sicher, dass erfolgskritische Prozesse divisionsübergreifend standardisiert sind (siehe hierzu Kapitel „Umwelt“ S. 63). Die Umsetzung der Anforderungen und zusätzlichen Handlungsbedarf prüfen wir anhand kennzahlen-gestützter Konzernziele. Häufigkeit und Schwere von Unfällen fließen auch in die variable Vergütung des Vorstandes ein.

Unser Bestreben ist es, unsere Sicherheitsperformance immer weiter zu verbessern. Um Maßnahmen im Rahmen unseres Sicherheitsmanagements noch effizienter und effektiver bewerten zu können, haben wir die Schwelle für die Erfassung von Arbeitsunfällen – gemäß der gängigen internationalen Praxis – auf 200.000 Arbeitsstunden anstatt bisher pro 1 Million Arbeitsstunden gesenkt.

Bei der Anlagensicherheit wurde 2019 für die Berechnung der Anzahl an Ereignissen eine neue Bezugsgröße eingeführt. Damit folgen wir einer Definition von Cefic¹, mit der ein Produkt- bzw. Energieaustritt unter der bis jetzt angenommenen Mengenschwelle erfasst wird²: Mit dieser neuen Bezugsgröße messen wir ab dem Jahr 2021 ebenfalls die Anzahl der Ereignisse pro 200.000 Arbeitsstunden in unseren Produktionseinrichtungen anstatt wie bisher pro 1 Million Arbeitsstunden.

Durch diese detailliertere Ermittlung und Auswertung der Ereignisse erwarten wir ein tieferes Verständnis von Verbesserungspotenzialen. Gleichzeitig schließt sich Evonik damit den Empfehlungen des Weltchemieverbands ICCA an.

¹ Verband der Europäischen chemischen Industrie (Cefic).

² Die Mengenschwelle der neuen Bezugsgröße betragen 1/10/100 kg je nach Gefahrenklasse, im Vergleich mit 5/100/2.000 kg in der klassischen Fassung.

Rahmen der Sicherheitskultur

G29

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

Das Krisen- und Ereignismanagement von Evonik fokussiert sich auf die Schadensabwehr bzw. -begrenzung bei Dennoch-Störfällen. Für einen entsprechenden Erfahrungsaufbau und -austausch beteiligen wir uns an verschiedenen nationalen und internationalen Netzwerken.

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

Bei Gesundheitsschutz und -förderung verfolgen wir das Ziel, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten zu erhalten oder zu steigern. Im Berichtsjahr haben wir darauf angesichts der Corona-Pandemie, siehe [S. 55](#), besonderes Augenmerk gelegt. Wir setzen auf Ganzheitlichkeit und verfolgen einen integrierten Ansatz.

Die sichere Beförderung von Gütern ist für Evonik von großer Bedeutung. Logistikdienstleister, die wir mit dem Transport beauftragen, wählen wir nach einem einheitlichen Verfahren aus und überprüfen regelmäßig ihre Leistungsfähigkeit. Dazu gehören nach unserem Verständnis von Nachhaltigkeit 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.

Unsere Aktivitäten 2020

Im Berichtsjahr haben wir die Einführung unserer neuen, globalen Serverplattform ESTER (Evonik Standard Tool ESHQ and Reporting) an allen Produktionsstandorten fortgeführt. Im Jahr 2021 wollen wir auch die Verwaltungsstandorte einbeziehen. Mit ESTER werden wir Prozesse weltweit vereinheitlichen, Arbeitsabläufe verschlanken und die Datenbasis zur Verbesserung unserer Sicherheitsperformance verbreitern.

SICHERHEIT

Arbeitsicherheit

Arbeitsicherheit

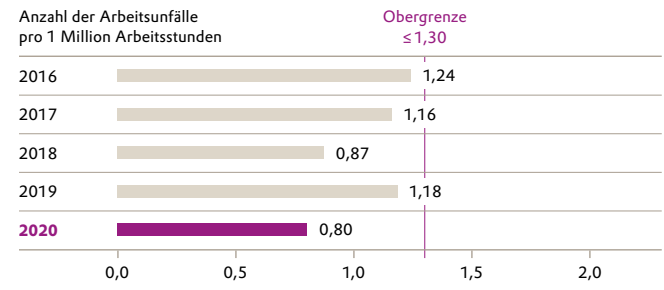
Besonderes Augenmerk legen wir auf die Arbeitsicherheit. Die Sicherheit unserer Mitarbeiter umfasst neben der Arbeit auch den Arbeitsweg und schließt die an unseren Standorten tätigen Fremdfirmenmitarbeiter ein.

Strategie und Management

Die Unfallhäufigkeit ist unsere Steuerungskennzahl für die Arbeitsicherheit. 2020 haben wir unser selbst gestecktes Ziel, bei der Unfallhäufigkeit¹ der eigenen Mitarbeiter² unter der Obergrenze von 1,30 zu bleiben, erreicht. Mit 0,80³ liegen wir deutlich unter dem Vorjahr (1,18). Ein Grund hierfür ist die verstärkte Tätigkeit unserer Mitarbeiter im Homeoffice infolge der Corona-Pandemie. Es ereigneten sich deutlich weniger Unfälle im Verwaltungsbereich; so blieb beispielsweise der Campus in Essen unfallfrei.

Unfallhäufigkeit

G30



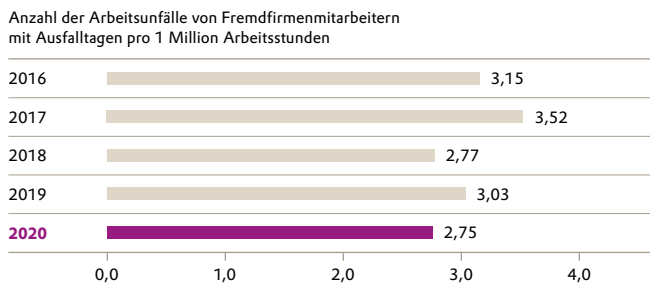
¹ Diese Kennzahl beinhaltet alle gemeldeten Arbeitsunfälle (keine Wegeunfälle) mit Ausfallzeit ab einer komplett ausgefallenen Schicht, bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden.

² Evonik-Arbeitnehmer einschließlich Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

³ Die Anzahl der Arbeitsstunden eigener Mitarbeiter betrug im Berichtsjahr ~65 Millionen Stunden.

Ab dem Jahr 2021 stellen wir alle Sicherheitskennzahlen um. Bezugsgröße werden gemäß der gängigen internationalen Praxis dann 200.000 Arbeitsstunden anstatt bisher 1 Million Arbeitsstunden sein. Die Obergrenze für die Unfallhäufigkeit der eigenen Mitarbeiter wird dann bei 0,26 pro 200.000 Arbeitsstunden liegen.

Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter^a G31



^a Berechnung basiert auf Annahmen und Schätzungen.

Im Berichtsjahr verzeichneten wir an unseren Standorten keinen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters oder eines Fremdfirmenmitarbeiters. Es ereignete sich auch kein tödlicher Wegeunfall. 2020 kam es im Konzern zu einem schweren Unfall eines eigenen Mitarbeiters. Bei zwei weiteren Unfällen, die sich Ende des Jahres ereignet haben, ist voraussichtlich mit einer höheren Ausfallzeit zu rechnen. Bei den Fremdfirmenmitarbeitern ereignete sich im Berichtsjahr kein schwerer Unfall.

Die Unfallhäufigkeit^{1,2} der Fremdfirmenmitarbeiter liegt mit 2,75 unter dem Vorjahreswert (3,03).

Auch die Kennzahl der Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter wird 2021 auf die gängige internationale Praxis von 200.000 Arbeitsstunden angepasst. 403-9

Anlagensicherheit

Sicherheit ist Teil unserer DNA: Sie ist Grundvoraussetzung für den Betrieb und die Leistungsfähigkeit unserer Anlagen.

Strategie und Management

Anlagensicherheit ist die Basis einer zuverlässigen, effektiven und zukunftsfähigen Produktion. Weltweit legen wir anspruchsvolle Sicherheitsmaßstäbe für den gesamten Lebenszyklus unserer Anlagen an. Dabei verstehen wir Sicherheit als eine ganzheitliche Aufgabe, die wir weltweit über unsere Sicherheitsmanagementsysteme verankern und regelmäßig überprüfen.

Die Ereignishäufigkeit ist die Steuerungsgröße, mit der wir die Performance in der Anlagensicherheit messen. Dabei verfolgen wir die Anzahl der Ereignisse mit Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen (Process Safety Incidents, PSI) gemäß der Definition von Cefic. 306-3

Die Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden betrug 1,45. Unser Ziel, unter der Obergrenze von 1,10 zu bleiben,

Ziele von ESTER G32

<p>Ziel 1 Eine konzernweite ESH-Software</p>	<p>Ziel 2 Ersatz einer Vielzahl von IT-Lösungen</p>
<p>Ziel 3 Verbesserung der ESH-Performance</p>	<p>Ziel 4 Reduzierung des Aufwands für ESH</p>

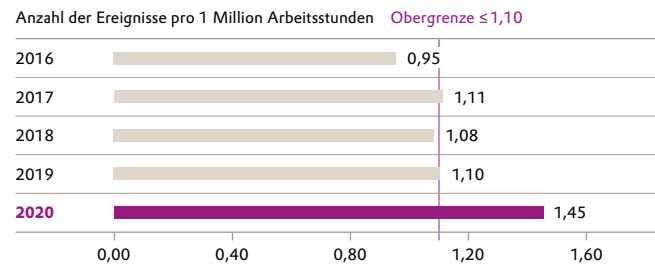
¹ Die Berechnungsmethode der Arbeitsstunden wurde 2019 geändert.
² Diese Kennzahl beinhaltet alle gemeldeten Arbeitsunfälle (keine Wegeunfälle) mit Ausfallzeit ab einer komplett ausgefallenen Schicht, bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden.
³ Im Berichtsjahr wurde im Vergleich zum Vorjahr die Berichterstattung auf die Division Technology & Infrastructure ausgeweitet.

SICHERHEIT

Anlagensicherheit

wurde nicht erreicht. Die Einführung von ESTER und die damit durchgeführten Schulungen der Mitarbeiter führten zu einer erhöhten Sensibilisierung für Ereignisse in der Anlagensicherheit. Zudem spielt die Aufnahme neu erworbener Standorte in das Berichtssystem eine Rolle.

Ereignishäufigkeit G33



Ab 2021 ändern wir die Bezugsgröße auch bei der Anlagensicherheit von 1 Million Arbeitsstunden auf die Cefic-Berichtseinheit von 200.000 Arbeitsstunden. Unser Ziel für 2021 ist, unter dem Wert von 0,40 zu bleiben. Im Berichtsjahr haben wir einen Orientierungswert von 0,41³ erreicht. Dieser Orientierungswert wurde seit 2019 parallel zu der nun im Jahr 2021 abgelösten Bezugsgröße auf Basis von 1 Million Arbeitsstunden erhoben.

Wir arbeiten stetig daran, unser Sicherheitsmanagementsystem zu verbessern. Im Berichtsjahr haben wir deshalb unseren Expert Circle Anlagensicherheit neu ausgerichtet. Im Vordergrund standen dabei die globale Aufstellung des Expertenkreises und die ganzheitliche Betrachtung der Themen aus dem Bereich Anlagensicherheit. Aktuell arbeiten wir unter anderem an der Entwicklung von Frühindikatoren (Leading Indicators), aus denen wir künftig noch gezieltere Maßnahmen zur Verbesserung unserer Sicherheitsperformance ableiten wollen.

Gesundheitsschutz und -förderung

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.

2020 hat die COVID-19-Pandemie den betrieblichen Gesundheitsschutz vor besondere Herausforderungen gestellt. Grundsätzlich war Evonik gut auf eine Pandemie vorbereitet. Als sich Ende Februar 2020 abzeichnete, dass es zu einer pandemischen Verbreitung von SARS-CoV-2 kommen würde, wurden die Pandemiepläne weltweit an allen Standorten umgesetzt und die vorgesehenen Steuerungsgremien auf Konzern-, Regionen- und Standortebene aktiviert. Der Konzernsteuerungskreis gab global verbindliche Handlungsanleitungen heraus. Für Deutschland wurde zusätzlich mit der Mitarbeitervertretung eine Betriebsvereinbarung zu COVID-19 geschlossen.

Die vereinbarten Maßnahmen konnten Infektionsketten oder -cluster an den Standorten weitgehend verhindern. Ein differenziertes Reportingsystem und regelmäßige Telefonkonferenzen stellten den Kommunikationsfluss zwischen den Steuerungsebenen und den Überblick über die globale Pandemie-Lage bei Evonik sicher. Für die Mitarbeiter wurde eine Hotline geschaltet und ein umfangreicher Informationsbereich im Intranet aufgebaut. Unter #wirgegencorona wurde eine Kampagne gestartet, die die Mitarbeiter zu verantwortungsvollem Handeln in der Pandemie aufruft und wertvolle Unterstützungsangebote gibt.

WIE MINIMIEREN WIR DAS INFEKTIONSRIKIMO AM ARBEITSPLATZ?

Das wichtigste Ziel unserer Maßnahmen zur Pandemiebewältigung ist es, das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren und so die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen. Sie sind es, die die Produktions- und Handlungsfähigkeit und somit die ökonomische Leistungsfähigkeit von Evonik sicherstellen. Die größte Herausforderung besteht darin, die bei Evonik geltenden Abstands- und Hygieneregeln kontinuierlich aufrechtzuerhalten, selbst dann, wenn es im öffentlichen Leben Lockerungen gibt. Als Unternehmen müssen wir zur Vermeidung von Infektionsclustern in der Mitarbeiterschaft immer eher strenger sein als unsere Außenwelt.

Dr. med. Uta Müller
Corporate Medical Director | Function ESHQ
Standort: Essen



Strategie und Management

Unser Ansatz umfasst eine bedarfsorientierte, qualitativ hochwertige arbeitsmedizinische Betreuung, eine gesundheitsgerechte, ergonomische Gestaltung der Arbeitswelt sowie ein betriebliches Notfallmanagement. Damit erfüllen wir alle jeweils geltenden Anforderungen an Arbeitsmedizin und betrieblichen Gesundheitsschutz. Evonik bietet darüber hinaus gezielte freiwillige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die in der Konzerninitiative „well@work“ gebündelt sind. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter, einen gesunden Lebensstil zu

führen. Unsere Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und -förderung stehen allen Mitarbeitern einschließlich der Beschäftigten nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zur Verfügung.


 [403-1](#), [403-3](#), [403-4](#), [403-5](#), [403-7](#)

Die wichtigsten Ziele und Aspekte unserer Occupational-Health-Strategie sind im „Programm für Gesundheitsschutz“ beschrieben. Auf dieser Basis entwickeln wir unsere Strategie konsequent weiter und passen sie den jeweils aktuellen Entwicklungen an.

Für die Jahre 2020–2025 haben wir die Themen „Alternde Belegschaften“, „Weltweite Zunahme psychischer Erkrankungen“ sowie „Veränderung der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Arbeiten 4.0“ als wichtigste Herausforderungen identifiziert. Anschließend wurden daraus Handlungsschwerpunkte für unsere Occupational-Health-Aktivitäten abgeleitet. Weltweit verbindliche Standards zu Gesundheitsschutz und -förderung bei Evonik setzt die Konzern-Fachrichtlinie „Occupational Health Management“.

 401-2

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzbelange werden in Deutschland mit den Arbeitnehmervertretungen abgestimmt. Basierend darauf haben wir die Richtlinien für die globale Belegschaft erarbeitet.

Die an den Standorten gemäß den gesetzlichen Vorgaben etablierten Arbeitsschutzausschüsse befassen sich mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und tagen mindestens viermal jährlich. Diese setzen sich zusammen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten und Arbeitsmedizinern. Die Ausschüsse decken mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland ab. Auch an anderen Standorten bestehen vergleichbare Gremien.  403-8

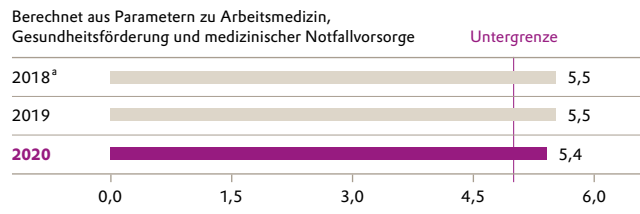
Die Umsetzung geltender Anforderungen wird regelmäßig im Rahmen interner und externer Audits für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit sowie über ein umfangreiches Berichterstattungssystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz überwacht. Hinweisen auf Verbesserungspotenziale oder Abweichungen von geltenden Regelungen gehen wir aktiv nach. Wo erforderlich, werden Verbesserungen angeregt oder eingefordert. Als übergeordnete Kennzahl haben wir einen Occupational Health Performance-Index etabliert.

Occupational Health Performance-Index

Der Index zeigt auf, inwiefern interne Vorgaben umgesetzt und Ziele erreicht wurden. Er erlaubt uns, Fortschritte auf dem Gebiet „Occupational Health“ zu messen und kontinuierliche Verbesserungen anzustoßen.

Occupational Health Performance-Index

G34



* Einschließlich Methacrylatgeschäft.

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. Sie umfasste im Berichtsjahr 95 Standorte bzw. 89 Prozent aller Evonik-Mitarbeiter.

Für den Occupational Health Performance-Index haben wir ein Ziel von $\geq 5,0$ definiert. 2020 lag dieser Wert bei 5,4 (Maximalwert: 6,0).

Für Deutschland berechnen wir zudem eine Gesundheitsquote, die im Berichtsjahr bei 95,2 Prozent lag (Vorjahr: 94,8 Prozent).

SICHERHEIT

Gesundheitsschutz und -förderung

Sie ergibt sich aus dem Verhältnis der um die krankheitsbedingten Ausfallstunden reduzierten Sollarbeitsstunden zu den gesamten Sollarbeitsstunden.

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 produktionsspezifischen 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 sofortige, spezifische medizinische Behandlung erfordern, halten wir konkrete Anweisungen vor. Zur Notfallvorsorge gehören auch Pandemiepläne und regelmäßige Übungen. Für Mitarbeiter, die sich im Rahmen von Dienstreisen oder als Entsandte im Ausland aufhalten, besteht ein umfassendes Gesundheitsvorsorge- und Risikomanagementprogramm.

Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung helfen uns, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen durch geeignete Schutzmaßnahmen aktiv entgegenzuwirken. Sofern wir hieraus eine Gefährdung für bestimmte Mitarbeiter erkennen, haben technische oder organisatorische Maßnahmen Vorrang vor der Verwendung persönlicher Schutzausrüstung. Um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden, spielen außerdem

Informationen und Schulungen der Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Derartige Schulungen sind für alle Mitarbeiter weltweit verpflichtend vorgeschrieben. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden die Mitarbeiter zu ihrem individuellen Gesundheitsrisiko beraten und bei Bedarf arbeitsmedizinisch untersucht. Die dabei generierten medizinischen Daten unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden gemäß national geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen geschützt und archiviert. [403-2](#), [403-5](#), [403-7](#)

Evonik berichtet regelmäßig über Berufskrankheiten. Als Kennzahl dient die Occupational Disease Rate (ODR), definiert als die Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten pro 1 Million Arbeits-

stunden. In die Berechnung fließen alle Berufskrankheiten ein, die im Berichtsjahr anerkannt wurden – einschließlich sogenannter Latenzerkrankungen (Erkrankungen, die auf eine länger zurückliegende Ursache zurückzuführen sind). Im Jahr 2019 betrug deren Anzahl 32. Hauptursachen für Berufserkrankungen bei Evonik sind die Exposition gegenüber Asbest und Lärm, wobei erstere auf die Zeit vor dem deutschlandweiten Herstellungs- und Verwendungsverbot im Jahr 1993 zurückgeht. Die konstant niedrigen Zahlen belegen die Effektivität unserer Arbeitsschutzmaßnahmen. Das Risiko für unsere Mitarbeiter und die unter der Weisung von Evonik stehenden Fremdfirmenmitarbeiter, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ist insofern sehr gering. Bezogen auf die aktiven Mitarbeiter gab es im Berichtsjahr keine gemeldeten Todesfälle aufgrund von Berufskrankheiten.

SICHERHEIT

Gesundheitsschutz und -förderung

Die ODR für das Jahr 2020 liegt voraussichtlich im Frühjahr 2021 vor und wird auf unserer Webseite veröffentlicht. Im Jahr 2019 betrug die ODR für den Evonik-Konzern 0,5, wobei alle neuen Berufskrankheiten aus Deutschland und der Region Nordamerika gemeldet wurden. Im Detail lag die ODR für Deutschland bei 0,69 und für die Region Nordamerika bei 0,66. In die Berechnung der ODR fließen keine Angaben zu Fremdfirmenmitarbeitern ein, diese liegen uns aus Datenschutzgründen nicht vor. [403-10](#)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Der Schwerpunkt unseres Programms „well@work“ liegt auf drei Themen: Bewegung, gesunde Ernährung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist dabei ein fester Bestandteil. Evonik setzt auf langfristig angelegte Basisprogramme zur Förderung eines gesunden Lebensstils, die durch jährlich wechselnde Gesundheitsaktionen ergänzt werden. An allen deutschen Standorten bestehen interdisziplinär besetzte Arbeitskreise, die sich mit der operativen Umsetzung von „well@work“ beschäftigen. [403-6](#)

2020 haben wir uns dabei auf Themen fokussiert, die in der Pandemie von besonderer Bedeutung sind. Dazu zählten – neben der globalen Gripeschutzaktion – Beratungsangebote zur Ergonomie und zur gesunden Ernährung im Homeoffice sowie in Deutschland und den USA Online-Seminare zum Thema Stressmanagement in der Pandemie.

Der langfristige Erhalt von Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden steht auch im Mittelpunkt der mehrtägigen Fit-for-Life-Seminare, die wir unseren Mitarbeitern anbieten. 2020 konnten diese Seminare aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht stattfinden.

Weltweit haben mehr als 94 Prozent der Belegschaft die Möglichkeit, in Sozial- bzw. Mitarbeiterberatungsstellen Unterstützung bei arbeitsplatzbezogenen Problemen oder persönlichen bzw. familiären Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen.

VERANTWORTLICH HANDELN – WIE WIR UNS VOR DEM VIRUS SCHÜTZEN

Evonik hat uns sehr schnell und sehr gut über das richtige Verhalten im Umgang miteinander informiert. Außerdem wurden wir mit Schutzmasken ausgestattet. Um Risikosituationen auch außerhalb der Arbeit zu vermeiden, dürfen wir nicht nachlässig werden, wenn es um Handhygiene und Social Distancing geht. Nur so können wir für unsere Mitarbeiter, Familien und Freunde ein gesundes Umfeld aufrechterhalten und uns auf die Zeit der neuen Normalität nach Corona freuen.

LaQuetta Harper

Laborkoordinatorin | Nutrition & Care | Acrolein
Standort: Mobile (Alabama, USA)



CORONA  SNAPSHOT

CORONA-
SPECIAL
 s.55

Transportsicherheit und Logistik

Unser Ziel ist die Risikominimierung entlang des gesamten Beförderungsvorgangs – von der Beladung über den Transport bis zur Entladung. Für die Beförderung gefährlicher Güter legen wir besondere Sorgfalt zugrunde. Zudem gehen wir für bestimmte besonders gefährliche Produkte und Rohstoffe mit unseren Sicherheitsstandards über das hinaus, was die Gefahrgutvorschriften für diese Stoffe vorsehen.

Strategie und Management

Um sichere Transporte von Logistikpartnern zu unterstützen, ist bei Evonik die Verwendung von Anforderungsprofilen für Transportdienstleister und Selbstabholer sowie Lagerdienstleistungen in Europa gängige Praxis. Ziele dieser Profile sind neben dem Qualitätsmanagement insbesondere die Gewährleistung von Sicherheit und Sicherung sowie die Berücksichtigung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beförderung und Lagerung chemischer Güter.

Ausgehende Güter, Gefahrgut^a

T27

in 1.000 Tonnen	2019	2020
Flugzeug	0,9	0,5
Seeschiff	552	577
Binnenschiff	830	854
Schiene	648	682
Pipeline ^b	656	787
Straße	1.759	1.873
Summe	4.446	4.773

^a Ohne Selbstabholer.
^b Nur Abgabe an Dritte.

Ausgehende Güter, Sonstige^a

T28

in 1.000 Tonnen	2019	2020
Flugzeug	4	3
Seeschiff	1.177	1.210
Binnenschiff	50	30
Schiene	170	178
Pipeline ^b	9	8
Straße	2.219 ^c	2.008
Summe	3.629	3.439

^a Ohne Selbstabholer.
^b Nur Abgabe an Dritte.
^c Daten korrigiert.

Unsere Aktivitäten 2020

Auch im Bereich Transportsicherheit und Logistik treiben wir die Digitalisierung voran und leisten damit einen Beitrag zu Nachhaltigkeit und „Green Logistics“. Im Jahr 2019 wurde die digitale Softwarelösung Testify eingeführt und im Berichtsjahr für verschiedene Anwendungen weiterentwickelt. Vereinfacht werden dadurch beispielsweise Vorgänge mit Papierchecklisten, etwa für Be- und Entladevorgänge, Assessment-Fragebögen für Lageraudits oder Transportrisikoanalysen sowie Dokumente zur Wartung von Pipelines. Außerdem können Änderungen an den Wartungsplänen der Anlagen zentral im Testify-System vorgenommen werden.

Am Standort Antwerpen (Belgien) untersucht Evonik im Rahmen einer Pilotierung die Einführung eines elektronischen Tankreinigungsdokuments (eECD). Initiiert von der chemischen Industrie, arbeiten seit 2020 mehrere Verbände an der Digitalisierung im Bereich der Tankreinigung. Beim eECD handelt es sich um einen länderübergreifenden, einheitlichen Standard. Bislang wurde das Reinigungszertifikat, das bei Tanktransporten im Chemie- und

SICHERHEIT

Transportsicherheit und Logistik

Lebensmittelbereich schon seit längerem Industriestandard ist, in Papierform zwischen Tankreinigern, Transporteuren und Verladern ausgetauscht. So konnte vor der Beladung die Reinheit des Transporttanks frei von Vorprodukten bescheinigt werden. Durch den Vorabaustausch des eECD wird nun die Transportplanung für Spediteure und die Verladeplanung für die Industrie sicherer. Zudem lassen sich Leerkilometer vermeiden.

Evonik hat im Berichtsjahr die strategische Ausrichtung auf kombinierte Verkehre bei Transporten verpackter Ware quer durch Europa fortgesetzt. Im Kombiverkehr werden die Verkehrsträger Bahn und Schiff für die Langstrecke und Lkw für den Vor- und Nachlauf optimal miteinander kombiniert. Dabei baut unser Logistikeinkauf die Geschäftsbeziehungen mit dem marktführenden Anbieter konsequent aus.

Im Rahmen des Staplerkonzepts am Standort Essen erfolgte 2020 ein Austausch der Dieselstapler gegen Elektro stapler als Maßnahme zur weiteren Reduktion von Dieselmotoren und CO₂-Emissionen.

Die 2019 begonnene Einführung von DRUMGUARD® im Bereich der Ladungssicherung haben wir weiter vorangetrieben. DRUMGUARD® besteht aus zwei Komponenten und ist damit in der Handhabung deutlich leichter als herkömmliche Umreifungsbänder sowie Stretch- und Wickelfolien. Das System ermöglicht die Wiederverwendung anstelle von Einwegprodukten aus Kunststoff oder Metall. Das vereinbarte Kontingent des Systems wurde 2020 zu 86 Prozent abgenommen. Um die ökonomischen Vorteile und den nachhaltigen Nutzen weiter zu fördern, arbeiten wir an einer Erhöhung der Rücklaufquote. Hierbei werden aktive Kunden weiter im Vorgehen bestärkt bzw. Lieferungen und Rücklauf geprüft, um Kunden, die sich noch nicht in gewünschtem Maße beteiligen, von den Vorteilen des Systems zu überzeugen.

Rohstoffversorgung über den Rhein sicherstellen




Als Folge des niedrigen Rheinpegels 2018 und der negativen Auswirkungen auf unsere Logistikketten haben wir bereichsübergreifende Maßnahmenpakete entwickelt. Diese sollen künftig Pegelschwankungen bis zu einem bestimmten Umfang flexibler abfedern können. Zu den denkbaren Maßnahmen bei Niedrigwasser gehört zum Beispiel, Transporte auf die Schiene oder Straße zu verlegen. Weitere Beispiele sind Binnenschiffe mit geringerem Tiefgang. Zudem unterstützt Evonik langfristige Maßnahmen wie den Ausbau der Infrastruktur in Deutschland.




Unsere Bewertung der Beförderungszwischenfälle erfolgt nach den Kriterien des Abschnitts 1.8.5 ADR¹. Damit werden eine höhere Transparenz sowie eine Anpassung an diesen internationalen Standard angestrebt. Darauf basierend plant Evonik die Einführung einer neuen Kennzahl für Beförderungszwischenfälle. Im Berichtszeitraum wurde uns nachfolgend aufgeführter Beförderungszwischenfall gemäß unseren Bewertungskriterien gemeldet: Während eines Sturmtiefs kam in Deutschland ein Tankfahrzeug (UN 2014 Wasserstoffperoxid, wässrige Lösung) von der Fahrbahn ab und kippte um. Ein Produktaustritt konnte weitestgehend aufgefangen werden. Der Fahrer des Lkw blieb unverletzt.

Unsere Ziele

Nachfolgend unsere Ziele im Handlungsfeld „Sicherheit“.

Zielerreichung 2020

-  Unfallhäufigkeit¹ von $\leq 1,30$
-  Ereignishäufigkeit² von $\leq 1,10$
-  Occupational Health Performance-Index von $\geq 5,0$

-  Ziel nicht erfüllt
-  Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
-  Ziel erfüllt

Ziele 2021 ff.

- Unfallhäufigkeit¹ von $\leq 0,26$
- Ereignishäufigkeit² von $\leq 0,40$
- Occupational Health Performance-Index von $\geq 5,0$

¹ Neue Bezugsgröße ab 2021 analog zur gängigen internationalen Praxis.

² Anpassung der Berechnungsgrundlage ab 2021.







¹ Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route, deutsch: Europäisches Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße.

Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern

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

Nachhaltigkeitskennzahlen 2020 201-1

T29

	2017	2018	2019	2020	
 STRATEGIE UND WACHSTUM	Wertschöpfung in Mio. €	4.684	4.740	5.994	4.067
	Anteil Frauen 1. Ebene unter Vorstand in %	25,0	27,3	26,1	26,9
	Anteil Frauen 2. Ebene unter Vorstand in %	15,4	20,0	24,1	26,3
	Schulungsquote ^a Geldwäschebekämpfung in %	--	--	--	82
 GOVERNANCE UND COMPLIANCE	Schulungsquote ^a Kartellrecht in %	59	74	82	88
	Schulungsquote ^a Korruptionsbekämpfung in %	84	83	91	88
	Schulungsquote ^a Verhaltenskodex in %	71	77	89	89
	Interne Untersuchungen	27	90 ^b	113	130
	Disziplinarmaßnahmen	12	106 ^c	60	110
	 WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE	Einkaufsvolumen in Mrd. €	9,1	9,9	9,4
Produktionsmenge in Mio. t		10,98	11,03	9,16	8,93
Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in %		10,4	9,7	7,9	8,5
Abdeckung der Rohstofflieferanten durch TfS-Assessments ^d		--	--	66	73
Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (TfS)		441	358	309	258
Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (Evonik)		28	22	26	31
Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (TfS)		1.794	1.491	1.043	1.148
Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (Evonik)		149	130	117	186
F&E-Aufwendungen in Mio. €		476	459	428	433
 UMWELT		Treibhausgasemissionen Scope 1 in Mio. t ^e	5,6	5,7	4,9
	Treibhausgasemissionen Scope 2 in Mio. t ^f	0,9	0,9	0,6	0,6
	Treibhausgasemissionen Scope 3 in Mio. t ^g	20,4	20,9	17,8	17,8
	Reduzierung Treibhausgasemissionen (Scope 1/Scope 2) in % ^h	--	-31	-42	-44
 MITARBEITER	Frühfluktuation in %	1,4	0,9	0,9	1,3
	Weiterbildung je Mitarbeiter in Stunden ⁱ	12	16	8	12 ^j
	Anteil Frauen in Managementpositionen in % ^k	23,2	24,3	25,2	26,1
 SICHERHEIT	Unfallhäufigkeit ^l	1,16	0,87	1,18	0,80
	Ereignishäufigkeit ^m	1,11	1,08	1,10	1,45
	Occupational Health Performance-Index ⁿ	5,4	5,5	5,5	5,4

^a Ab 2017 erstmalig Abbildung der Schulungsquoten in Prozent; Schulungsquote ist definiert als Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten zum Stichtag 31.12.2020.

^b Ab 2018 Ausweitung des Reportings auf alle konzernweit geführten internen Ermittlungen.

^c Vereinzelt wurde im Rahmen einer Ermittlung mehr als eine Maßnahme getroffen.

^d Mit jährlichem Beschaffungsvolumen > 100T€.

^e CO₂-Äquivalente.

^f CO₂-Äquivalente, netto (marktbasiert).

^g Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenz. Die Berechnungen basieren teilweise auf Annahmen und Schätzungen.

^h Bezogen auf das Basisjahr 2008.

ⁱ Seit 2016 ohne Auszubildende in Deutschland.

^j Vorjahre nur Präsenz-, ab 2020 Präsenz- und digitale Weiterbildungsstunden abgebildet.

^k Führungskreise 1–3.

^l Diese Kennzahl beinhaltet alle Arbeitsunfälle (keine Wegeunfälle) mit Ausfallzeit ab einer komplett ausgefallenen Schicht, bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden.

^m Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden.

ⁿ Maximal 6,0 (Index berücksichtigt wesentliche Aspekte aus Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge).

Status unserer Nachhaltigkeitsziele 2020

102-14, 102-15

Zielerreichung 2020

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der Ziele, die wir uns für das Geschäftsjahr gesetzt haben. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich diese auf das Jahr 2020.

T30

Die Ampelfarbe spiegelt den Grad der Zielerreichung wider. Den genauen Status finden Sie in den einzelnen Kapiteln sowie in der Tabelle „Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern“ auf [S.99](#).



Strategie und Wachstum

[S. 11](#)

- Bis Ende 2020 vollständige Durchführung unserer Nachhaltigkeitsanalyse 2.0



Governance und Compliance

[S. 25](#)

- Anteil Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand je 27,3 und 25 Prozent bis Ende 2020



Wertschöpfungskette und Produkte

[S. 38](#)

- 100 Prozent Abdeckung Rohstofflieferanten mit jährlichem Beschaffungsvolumen >100 T€ durch TFS-Assessments bis Ende 2025
- Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 Prozent^a
- Bis 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz^b in den sechs Innovationswachstumsfeldern
- Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die in > 1 Tonne pro Jahr auf den Markt gebracht werden, bis Ende 2020 (basierend auf der Datenlage von 2018).



Umwelt

[S. 63](#)

- Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2008)
- Reduzierung der absoluten Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – um 15 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020)
- Entwicklung standortspezifischer Maßnahmenpläne für potenziell wasserstressgefährdete Standorte im Rahmen eines weltweiten Wassermanagements



Mitarbeiter

[S. 78](#)

- Weitere Förderung der Flexibilisierung von Arbeitszeiten^c



Sicherheit

[S. 90](#)

- Unfallhäufigkeit von $\leq 1,30$
- Ereignishäufigkeit von $\leq 1,10$
- Occupational Health Performance-Index von $\geq 5,0$



- Ziel nicht erfüllt
- Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
- Ziel erfüllt

^a Dieses Ziel wurde nicht in das Jahr 2021 übertragen, da wir uns künftig an absoluten Kennzahlen messen wollen. Relative Kennzahlen – wie der Umsatzanteil mit Produkten und Anwendungen, die jünger sind als fünf Jahre – spiegeln unserer Ansicht nach die Innovationskraft von Evonik nicht adäquat wider.

^b Erzielt mit Produkten eingeführt ab 2015.

^c Unter anderem durch:

- Ausbau und Förderung Jobsharing-Plattform „PAIRfect“
- Abschluss „Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie mit 750 € Demografiebetrag“.

Über diesen Bericht

Nachhaltigkeitsbericht 2020

Der vorliegende Bericht ist der 13. umfassende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik. Er ergänzt den Finanzbericht 2020 um weitere ökologische und gesellschaftliche Themen. Mit diesem Bericht wollen wir unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Eigentümern sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und Nachhaltigkeit im Evonik-Konzern vorantreiben. Berichtszeitraum ist – soweit nicht anders angegeben – der 1. Januar bis 31. Dezember 2020. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 erscheint im Frühjahr 2022. [102-50](#), [102-51](#), [102-52](#)

Vorgehensweise

Mit dem vorliegenden Bericht führen wir die digitale, strategische und auf wesentliche Themen fokussierte Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsreportings fort. Die 19 Themen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir auch in diesem Jahr überprüft. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass diese für Evonik unverändert aktuell, ausgewogen und vollständig sind. Das Kapitel „Engagement für die Gesellschaft“ wurde auf unsere Website „Verantwortung“ ausgelagert.¹

Das Jahr 2020 war geprägt von der Corona-Pandemie. In einem Sonderteil dieses Berichts lenken wir den Blick darauf, was wir aus der Krise lernen und welche Chancen sich daraus für Evonik in Zukunft ergeben können – sei es beim Umwelt- und Gesundheitsschutz, der Digitalisierung, den weltweiten Liefernetzwerken oder der Gestaltung unseres Arbeitsalltags.

Wir verknüpfen in diesem Bericht die in sechs Handlungsfeldern gebündelten Nachhaltigkeitsthemen von Evonik mit den Sustainable Development Goals (SDGs) und unseren Zielen. Die wichtigsten Ziele und deren Status haben wir in einer Tabelle am

Anfang des Berichts zusammengefasst. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die Analysemethoden zur Messbarkeit von Nachhaltigkeit sowie die Integration von Nachhaltigkeit in unseren Strategischen Managementprozess erläutern wir im Kapitel „Strategie und Wachstum“.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie unterstreicht den Anspruch, die für die Wertschöpfung von Evonik wesentlichen Einflüsse und Auswirkungen genau zu verstehen. Die komplexen Zusammenhänge illustrieren wir anhand der Grafiken „Ressourcen und Wertbeiträge“ (G04 [S.13](#)), „Monetäre Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Impact Valuation)“ (G06 [S.18](#)) sowie „Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette“ (G10 [S.23](#)). Die Einschätzung zu den Möglichkeiten und Grenzen unseres Einflusses – sei es über Management- und Governance-Systeme, Messgrößen oder Ziele – haben wir in diesem Jahr detailliert. Erstmals betrachten wir den Einfluss nicht nur in aggregierten Handlungsfeldern, sondern auf der Ebene unserer 19 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Evonik unterstützt die Sustainable Development Goals (SDGs) und setzt sich seit einigen Jahren systematisch mit ihnen auseinander. Die für unseren Konzern besonders relevanten SDGs würdigen wir in diesem Bericht erstmals mit je einer Fokuseite. Außerdem verknüpfen wir den GRI-Inhaltsindex mit den 17 SDGs und veröffentlichen im Kapitel „Berichtsgrundlagen“ einen Index mit den für unseren Konzern wichtigsten SDGs einschließlich relevanter Unterziele.

Im Jahr 2020 haben wir die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte erstmals für das komplette Portfolio durchgeführt.² Unser Portfolio enthält Produkte und Lösungen, die hinsichtlich ihres ausgeprägten positiven Nachhaltigkeitsprofils über bzw. sogar deutlich über Marktniveau liegen. Diese Produktklasse nennen wir „Next Generation Solutions“.

Unsere Managementansätze entwickeln wir kontinuierlich weiter. Das gilt in diesem Jahr für „Menschenrechte“, „Circular Economy“ und „Palmöl“. Außerdem wurden Inhalte wie beispielsweise „Cyber Security“ vertieft und Informationen zum Thema „Steuern“ erstmals in den Bericht aufgenommen.

Schnelle Auffindbarkeit und Einordnung der Daten sind uns wichtig. Vor diesem Hintergrund haben wir Übersichten zu den wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen, zur Zielerreichung und zu künftigen Zielen erstellt. Außerdem wurden Informationsgehalt und Transparenz durch zusätzliche Grafiken erhöht. Dazu zählen die Grafiken zur Geschäftspartnerprüfung (G15 [S.33](#)) oder zur Energiebilanz (G21 [S.67](#)).

Neben der inhaltlichen Entwicklung haben wir unsere Prozesse weiter auf ein zeitgleiches Erscheinen mit dem Finanzbericht ausgerichtet. Erstmals enthalten sind im Kapitel „Umwelt“ die Daten des Evonik Carbon Footprints für das Berichtsjahr. Bisher konnten wir diese nur jeweils im Folgejahr in unserem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen. Anlässlich unserer Bilanzpressekonferenz am 4. März 2021 erhalten Journalisten und Kapitalmarktakteure somit ein vollständiges, aktuelles Bild unserer Umweltperformance.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand; zuständiges Vorstandsmitglied ist der Personalvorstand. Dieser hat den vorliegenden Bericht inhaltlich freigegeben und bestätigt, dass darin alle für Evonik und die Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen adressiert sind.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache ausschließlich in elektronischer Form und steht auf der Evonik-Internetseite „Verantwortung“ zum Download zur Verfügung.¹ [102-8](#), [102-48](#), [102-49](#), [302-1](#), [302-4](#), [305-1](#), [305-2](#), [305-3](#), [305-4](#), [305-5](#), [305-6](#), [305-7](#), [306-2](#), [306-3](#)

¹ www.corporate.evonik.com/de/verantwortung/

² Nachhaltigkeitsanalyse war nicht Teil der Prüfung durch PwC.

Datenerfassung, Berichtsumfang und -grenzen

In unsere Datenerfassung werden die relevanten Gesellschaften weltweit einbezogen, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 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 berücksichtigen wir anteilig. Wesentliche assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen werden nach der Equity-Methode bilanziert, 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](#)

Im Geschäftsjahr 2020 waren insgesamt 34 inländische und 129 ausländische Gesellschaften in den Evonik-Konzern einbezogen. Für die Erhebung relevanter Daten zu Personal- und Sozialkennzahlen nutzt Evonik weitestgehend das globale SAP-HR-Informationssystem. Für darüber hinausgehende Informationen verwenden wir den HR-Information Collector (Notes Management der SAP). Unsere Berichtsschwerpunkte und -grenzen ergeben sich vornehmlich aus den in der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Nachhaltigkeitsthemen.

Die ökologischen Kennzahlen² in diesem Bericht umfassen Emissions- und Verbrauchsmengen von insgesamt 100 Produktionsstätten in 26 Ländern, womit die Produktionsmenge vollständig abgedeckt ist. Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit haben wir weitere kleinere Standorte – insbesondere Verwaltungen –

erfasst, sodass hier Daten von insgesamt 200 Standorten in 53 Ländern berücksichtigt werden. Die Datenerhebung erfolgte vollständig mit einer speziell für diesen Zweck entwickelten Sustainability-Reporting-Software (SuRe-Software 2.0). Mittelfristig soll SuRe durch die neue Plattform ESTER (Evonik Standard Tool ESHQ and Reporting) ersetzt werden. Im Jahr 2020 haben wir die Einführung von ESTER an allen Produktionsstandorten fortgesetzt, 2021 wollen wir auch die Verwaltungsstandorte einbeziehen.

Aufgrund der zeitgleichen Veröffentlichung von Nachhaltigkeits- und Finanzbericht erfolgte das Closing für die Umweltkennzahlen zum 30. September 2020 (siehe auch Abschnitt „Fast Close und Berichtigungen“ [s. 103](#)). Die HR-Daten aus dem HR-Information Collector basieren auf stichtagsbezogenen Ist-Daten ebenfalls zum 30. September 2020. Lediglich bei den Weiterbildungsstunden wurde die ermittelte Zahl auf zwölf Monate hochgerechnet.

Alle Reporting-Einheiten sind eindeutig ihrer Organisations- und Geschäftseinheit zugeordnet und mit ihren geografischen Daten kodiert. Das ermöglicht Management- und Legalkonsolidierungen sowie detaillierte regionale Auswertungen. Die ökologischen Kennzahlen schreiben wir unabhängig von Unternehmensveränderungen jährlich fort. Es erfolgt keine Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund von Portfolioänderungen.

Die in diesem 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.

Feinjustierung Umweltreporting

Im Berichtsjahr wurden die Einflüsse unseres Produktionsgeschehens auf die Umwelt einer umfassenden Analyse unterzogen, was unter anderem zu einer differenzierteren Betrachtung von direkten und indirekten Umweltauswirkungen führte.

Im Abfallsektor unterscheiden wir daher ab 2020 zwischen Abfällen, die extern von Dritten behandelt bzw. entsorgt werden, und Abfällen, die wir an unseren Standorten selbst verarbeiten. Hier folgen wir der Bilanzsystematik des europäischen Schadstoffregisters, das auf die Verbringung von Abfällen außerhalb des Standorts und nicht auf die eigenbehandelten Abfälle abzielt. Letztere tauchen in den Grenzen der Evonik-Umweltbilanz nicht als Abfall, sondern als Folgeprodukt der internen Verarbeitung – beispielsweise Emissionen aus der Verbrennung – und der dazu benötigten Energie auf. Die Abwärme der Anlagen der Abfallverbrennung nutzen wir zur Dampferzeugung.


Bei den Abwasserfrachten weisen wir ab 2020 Direkt- und Indirekteinleitungen separat aus. Die Indirekteinleitungen werden konzernweit mit konservativ geschätzten Abbauraten von 75 Prozent anteilmäßig berechnet. Die tatsächlichen Abbauraten moderner Kläranlagen sind deutlich besser und werden teilweise vom Gesetzgeber auch so eingefordert. Unser Fokus im Abwassersektor liegt bei den Frachten der direkt einleitenden Standorte, da sie unmittelbar in die Vorfluter gelangen. Zur Einhaltung der Einleitgrenzwerte haben wir wirksame Managementprozesse und Überwachungsanalytik implementiert. Ebenso kontrollieren wir die Abwässer unserer indirekt einleitenden Standorte sorgfältig, um die Einhaltung der vom Kläranlagenbetreiber geforderten Werte zu erfüllen. [303-1](#), [303-2](#), [303-3](#), [303-4](#), [303-5](#)

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

² Seit Februar 2020 einschließlich PeroxyChem.

Wesentliche Portfoliomaßnahmen

Im Zuge der strategischen Ausrichtung auf die Spezialchemie schloss Evonik den Verkauf des Methacrylatverbunds am 1. August 2019 ab. Da 2019 keine gesonderte Steuerung dieses Geschäfts mehr erfolgte, wurden im Nachhaltigkeitsbericht 2019 die Daten für das Berichtsjahr entsprechend bereinigt. Lediglich in den Informationen zur Lieferkette, zum Rohstoffeinsatz und zu den nachwachsenden Rohstoffen war das Methacrylatgeschäft noch bis zu seinem Abgang enthalten.¹

Am 3. Februar 2020 hat Evonik die US-amerikanische Peroxy-Chem erworben, einen Hersteller von Wasserstoffperoxid sowie Peressigsäure. Die Umweltdaten von PeroxyChem haben wir ab Februar 2020 in unser Reporting aufgenommen. Konsolidiert wurden die Produktionsstandorte Bayport, Tonawanda, Memphis, Saratoga Springs (alle USA), La Zaida (Spanien) und Rheinfelden (Deutschland). Aus Umweltsicht sind die Auswirkungen dieser Akquisition bedeutend und beeinflussen die Entwicklung der Umweltkennzahlen 2020 wesentlich. Die Daten der am 3. November 2020 erworbenen Porocel-Gruppe mit Sitz in Wilmington (Delaware, USA) werden wir aufgrund des Fast Close erst ab dem kommenden Jahr in unser Reporting aufnehmen.  102-48, 102-49

Fast Close und Berichtigungen

Angesichts der zeitgleichen Veröffentlichung von Finanz- und Nachhaltigkeitsbericht wurde ab 2018 das Umweltreporting auf einen beschleunigten Jahresabschluss (Fast Close) umgestellt. Dazu haben wir das Quartalsreporting ausgebaut und das verbliebene Jahresreporting auf den 30. September als Stichtag des Q3-Closings vorgezogen. Im Jahresreporting sind im Wesentlichen die Luftemissionen (ohne CO₂) und die Abwasserfrachten verblieben. Im Fokus des Quartalsreportings stehen Energie,

CO₂, Produktion, Abfälle und Wasserbedarf, die insbesondere in Bezug auf den Status der Erreichung unserer Umweltziele unterjährig betrachtet werden.

Für die nur einmal jährlich erhobenen Daten werden dezentral zum 30. September für das Restjahr – also das vierte Quartal – die Umweltauswirkungen berechnet bzw. geschätzt. Dabei berücksichtigen die Dateneingabe der Standorte eventuelle Abweichungen vom Regelbetrieb im vierten Quartal, wie beispielsweise Revisionsabstellungen, saisonale Effekte und Prognosen zur Produktion. Für die quartalsweise erhobenen Daten berechnet die Function ESHQ auf Basis der ersten drei Quartale zentral das vierte Quartal (Q4). Dazu werden zusätzlich gezielte Nachfragen bei wesentlichen umweltrelevanten Anlagen genutzt. Die Q4-Datenanforderungen an die Standorte/Einrichtungen (Anlagen) laufen in gewohnter Form weiter. Im ersten Quartal vergleicht die Function ESHQ die in die Software eingegebenen Q4-Ist-Daten mit den prognostizierten bzw. berechneten Daten für den Fast-Close-Abschluss, analysiert eventuelle Abweichungen und leitet bei Bedarf Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Berechnungsmethoden ein.

Weichen die Ist-Daten um mehr als 5 Prozent von den publizierten Daten ab, wird dies im nächsten Bericht korrigiert. Das geschieht im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 bei den Abfällen, die von konkreten Einzelmaßnahmen abhängig sind und daher im Jahresverlauf stark schwanken können. Ferner bei der Wassernutzung (Trink- und Grundwasser sowie Wasserrecycling), den flüchtigen organischen Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NMVOC) sowie dem Einsatz flüssiger fossiler Brennstoffe. Letztere werden hauptsächlich noch zur Stützfeuerung eingesetzt und haben daher einen diskontinuierlichen Verlauf.



Unabhängig von Datenvalidierungen im Fast-Close-Prozess unterliegen unsere ESHQ-Kennzahlen einer Vielzahl interner und externer Audits sowie behördlicher Überwachungen.

GRI und UN Global Compact

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option „Kern“, erstellt. Darüber hinaus orientiert sich dieser Bericht an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und stellt die entsprechende Fortschrittsmitteilung von Evonik dar.

 102-54



Externe Prüfung

Um die Aktualität des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts sicherzustellen, haben wir alle relevanten Informationen berücksichtigt, die uns bis zum Redaktionsschluss am 19. Februar 2021 bekannt waren. Die Kapitel „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“, „Mitarbeiter“ und „Sicherheit“ sowie die Abschnitte „Geschäftsmodell“ und „Geschäftsjahr 2020“ wurden – bis auf die als ungeprüft gekennzeichneten Angaben – einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen . Den Vermerk über die betriebswirtschaftliche Prüfung finden Sie auf  s. 121.

 102-56

¹ Siehe hierzu auch Nachhaltigkeitsbericht 2019  s. 83.

TCFD-Index

Wir verfolgen intensiv die Ziele der **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** und die Weiterentwicklung etablierter Berichtsstandards. Im Rahmen der Teilnahme am **CDP Climate Change** hat Evonik Strategien, Datenmaterial sowie Entwicklungspfade zum Thema Klimawandel auch 2020 detailliert veröffentlicht  www.evonik.com/CDP-ClimateChange. Im zusammengefassten Lagebericht des Finanzberichts sowie im Nachhaltigkeitsbericht  S. 63 ff. zeigen wir ebenfalls bereits seit vielen Jahren klimarelevante Zahlen und Fakten. Eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit den Anforderungen von TCFD und hat im Herbst 2020 ein Projekt zur Reifegradbestimmung gestartet. Hier wird untersucht, inwiefern unser Risikomanagementsystem den TCFD-Anforderungen bereits gerecht wird und welche Optimierungspotenziale bestehen. In der folgenden Übersicht haben wir wichtige klimabezogene Informationen entsprechend der TCFD-Struktur in den Kategorien Governance, Strategie, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele zusammengestellt.


T31


Klimabezogene Informationen nach Kategorien

Weitere Informationen finden Sie hier:

Governance

Das Thema Klimawandel hat höchste Bedeutung im Gesamtvorstand. Die Verantwortung für die konzernweite Nachhaltigkeits- und Klimastrategie, das Monitoring und die Berichterstattung liegt bei dem für Personal, Nachhaltigkeit und ESHQ (Environment, Safety, Health and Quality) zuständigen Vorstandsmitglied. Die Leitung von ESHQ berichtet dem Vorstand regelmäßig über klimarelevante Themen. Dazu gehören Umweltkennzahlen, einschließlich klimabezogener Leistungsindikatoren, sowie Ziele und deren Erreichungsstand. Darüber hinaus sind der zuständige Vorstand und die Leitungen der Bereiche ESHQ und Sustainability Mitglieder des Executive Committee Human Resources, dem quartalsweise tagenden Strategiegremium auch für klimarelevante Fragestellungen. Dem Aufsichtsrat wurde 2020 mehrmals zu Nachhaltigkeitsthemen – darunter die Integration der Nachhaltigkeitsanalyse in den strategischen Managementprozess, unsere sogenannten Next Generation Solutions sowie der Stand unserer Ziele – berichtet.


Zusammengefasster Lagebericht, Kapitel 5.4 Umwelt  S. 54 ff.



Nachhaltigkeitsbericht, Kapitel Strategie und Wachstum  S. 11 ff.

2020 CDP Climate Change response: Chapter Governance  <https://www.evonik.com/CDP-ClimateChange>

Strategie

Aus dem Klimawandel ergeben sich für Evonik spürbare Chancen und Risiken. Daher betrachten wir im Rahmen unserer Strategie alle wesentlichen Elemente entlang der Wertschöpfungskette. Im Upstream-Bereich ist dabei der wesentliche Faktor der „Rohstoffrucksack“ der von uns bezogenen Vorprodukte, im Rahmen des Betriebs unserer Produktionsanlagen sind dies die Scope-1- und Scope-2-Emissionen^a. Downstream verbessern wir mit unseren Produkten die CO₂-Bilanz unserer Kunden. Beispiele hierfür finden Sie in unserer Broschüre zum Evonik Carbon Footprint, im Nachhaltigkeitsbericht oder auf unserer Website. Deren Anteil wollen wir durch die Entwicklung innovativer Produkte erhöhen. Aufgrund des zunehmenden Klimabewusstseins erwarten wir eine weiter steigende Nachfrage mit entsprechend positiver Wirkung auf unser Geschäft.

Zusammengefasster Lagebericht, Kapitel 6. Chancen- und Risikobericht  S. 59 ff.

Evonik Carbon Footprint  www.evonik.de/verantwortung Nachhaltigkeitsbericht, Kapitel Wertschöpfungskette und Produkte, Abschnitt „Nachhaltige Produkte und Lösungen für unsere Kunden“  S. 49 f.

Wir haben aber auch kurz-, mittel- und langfristige Übergangs- sowie physische Risiken identifiziert. Eine umfangreiche Beschreibung der einzelnen Risiken finden Sie im Fragebogen 2020 des CDP Climate Change. Die kurz- und mittelfristigen Chancen und Risiken sind in unserer Finanzplanung berücksichtigt.

2020 CDP Climate Change response: Chapter Business Strategy  <https://www.evonik.com/CDP-ClimateChange>


Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung beschäftigen wir uns in zwei bereichsübergreifenden Workshops mit Anforderungen an die Durchführung von Szenarioanalysen im Sinne von TCFD und wollen darauf 2021 aufbauen.

Klimabezogene Informationen nach Kategorien

Weitere Informationen finden Sie hier:

Risikomanagement

Im Rahmen der Gesamtverantwortung des Vorstandes ist der Finanzvorstand verantwortlich für die ordnungsgemäße Ausführung des Risikomanagements. Dabei wird ein integriertes multidisziplinäres Chancen- und Risikomanagementsystem genutzt, das ausdrücklich auch klimabedingte Chancen und Risiken berücksichtigt. Chancen und Risiken werden konzernweit identifiziert, bewertet und über Maßnahmen gesteuert und überwacht.

Zusammengefasster Lagebericht, Kapitel 6. Chancen- und Risikobericht  S. 59 ff.



2020 CDP Climate Change response: Chapter Risks and opportunities  <https://www.evonik.com/CDP-ClimateChange>


Das Risikokomitee unter Leitung des Finanzvorstandes tagt quartärllich. Der Vorstand wird durch den Corporate Risk Officer regelmäßig über die Chancen und Risiken des Konzerns – einschließlich der klimabedingten Chancen und Risiken – informiert.

Unser Risikomanagementsystem entwickeln wir kontinuierlich weiter und passen es an neue Anforderungen an. So werden diverse Maßnahmen auf Basis der in der Reifegradbestimmung gewonnenen Erkenntnisse diskutiert.

Kennzahlen und Ziele

Evonik und ihre Vorgängergesellschaften setzen sich seit 2004 anspruchsvolle Umweltziele. Unsere aktuellen Ziele sind die absolute Minderung unserer Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen^a um 50 Prozent bis 2025 auf Basis 2008. Ferner wollen wir bis 2025, bezogen auf das Basisjahr 2020, die Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette um 15 Prozent sowie den absoluten und den spezifischen Energieverbrauch jeweils um 5 Prozent senken.

Zusammengefasster Lagebericht, Kapitel 1.2 Strategie und Ziele  S. 16, Kapitel 5.4 Umwelt  S. 54 ff.

Nachhaltigkeitsbericht, Kapitel Umwelt  S. 63 ff.

Die Berechnung unserer CO₂e^b-Emissionen erfolgt auf Grundlage des Greenhouse Gas Protocol.

2020 CDP Climate Change response: Chapter Targets and performance  <https://www.evonik.com/CDP-ClimateChange>

2020 betragen die CO₂e-Emissionen:
Scope 1: 4,8 Millionen Tonnen
Scope 2^c: 0,6 Millionen Tonnen
Scope 3: 17,8 Millionen Tonnen

^a Scope 1 umfasst die direkten Energie- und Prozessemissionen und Scope 2 die Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme. Unter Scope 3 werden indirekte Emissionen, wie beispielsweise aus der Herstellung eingekaufter Rohmaterialien, erfasst.

^b CO₂-Äquivalente.

^c Scope 2 netto (marktbasiert). Bei der Nettobetrachtung wird die Abgabe von Strom und Dampf an konzernfremde Dritte von den Mengen aus dem Zukauf von Strom und Dampf subtrahiert.

SDGs IM FOKUS

Berichterstattung zu den Unterzielen der für den Evonik-Konzern relevanten SDGs

Evonik unterstützt die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Durch eine eigene Methodik (siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“ [S. 17](#)) haben wir die vier SDGs ermittelt, die eine besonders hohe Relevanz für den Evonik-Konzern haben.

Ein SDG ist für uns relevant, wenn ein signifikant positiver oder negativer Einfluss von oder auf Evonik gegeben ist. Mit unseren Produkten und Lösungen leisten wir einen positiven Beitrag zur Erreichung der jeweiligen SDGs. Wir sind uns dabei immer bewusst, dass mit unserer Geschäftstätigkeit partiell auch kritische Auswirkungen verbunden sein können. Die für den Evonik-Konzern relevantesten SDGs sind:



Nähere Informationen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Unterziele der für den Evonik-Konzern relevanten SDGs

T32

Relevante Unterziele	Referenz Nachhaltigkeitsbericht 2020
SDG 3 – Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	
3.9: Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategie und Wachstum S. 11, 17 ● Wertschöpfungskette und Produkte S. 38 ● Umwelt S. 63, 66, 71
SDG 6 – Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten	
6.3: Bis 2030 die Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe, Halbierung des Anteils unbehandelten Abwassers und eine beträchtliche Steigerung der Wiederaufbereitung und gefahrlosen Wiederverwendung weltweit verbessern	<ul style="list-style-type: none"> ● Umwelt S. 63, 71
6.4: Bis 2030 die Effizienz der Wassernutzung in allen Sektoren wesentlich steigern und eine nachhaltige Entnahme und Bereitstellung von Süßwasser gewährleisten, um der Wasserknappheit zu begegnen und die Zahl der unter Wasserknappheit leidenden Menschen erheblich zu verringern	<ul style="list-style-type: none"> ● Umwelt S. 63, 71
6.6: Bis 2030 wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen, darunter Berge, Wälder, Feuchtgebiete, Flüsse, Grundwasserleiter und Seen	<ul style="list-style-type: none"> ● Umwelt S. 63, 76
SDG 12 – Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen	
12.2: Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategie und Wachstum S. 11, 17 ● Wertschöpfungskette und Produkte S. 38, 45, 49 ● Umwelt S. 63, 66, 71, 74
12.4: Bis 2020 einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategie und Wachstum S. 11, 17 ● Wertschöpfungskette und Produkte S. 38, 51 ● Umwelt S. 63, 66, 71, 74
12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern	<ul style="list-style-type: none"> ● Wertschöpfungskette und Produkte S. 38, 47 ● Umwelt S. 63, 74
12.6: Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategie und Wachstum S. 11, 17 ● Governance und Compliance S. 25, 26 ● Wertschöpfungskette und Produkte S. 38, 49
SDG 13 – Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	
13.1: Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken	<ul style="list-style-type: none"> ● Governance und Compliance S. 25, 30
13.2: Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategie und Wachstum S. 11, 12 ● Umwelt S. 63, 66
13.3: Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern	<ul style="list-style-type: none"> ● Strategie und Wachstum S. 11, 12 ● Umwelt S. 63, 66



SDG 3: GESUNDHEIT & WOHLERGEHEN

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



Ein Leben in Gesundheit und die Förderung des Wohlbefindens für alle Menschen sind wichtig für den Aufbau stabiler Gesellschaften. Während sich Industrieländer mit einer zunehmend alternden Gesellschaft konfrontiert sehen, besteht in weniger entwickelten Ländern vor allem

die Herausforderung einer guten medizinischen Versorgung der breiten Bevölkerung: Denn Gesundheit ist ein wichtiger Schritt aus der Armut. Nur wenn Kinder und Jugendliche gesund sind, können sie zur Schule gehen, Bildung genießen und ihr Leben gestalten.

Betrieblicher Gesundheitsschutz auf hohem Niveau

Die Förderung der Gesundheit und des Wohlergehens unserer Mitarbeiter sehen wir seit jeher als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Durch umfangreiche Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung wollen wir die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten.

Als übergeordnete Kennzahl haben wir einen Occupational Health Performance-Index etabliert, mit dem wir Fortschritte messen und kontinuierliche Verbesserungen anstoßen. Zudem erfassen wir die Unfallhäufigkeit und -schwere, unsere Steuerskennzahl für die Arbeitssicherheit.

Die Pandemie stellte auch Evonik im Geschäftsjahr 2020 vor besondere Herausforderungen. Detaillierte Informationen dazu finden Sie auf [S. 55](#).



GOVERNANCE

Unser Handeln basiert auf einem umfassenden ESHQ-Managementsystem, dessen Umsetzung wir über ein zentrales Auditsystem kontrollieren. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzbelange werden mit den Arbeitnehmervertretungen abgestimmt. Die an den Standorten tätigen Arbeitsschutzausschüsse befassen sich regelmäßig mit Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Umsetzung der Anforderungen und zusätzlichen Handlungsbedarf prüfen wir im Rahmen kennzahlengestützter Konzernziele. Häufigkeit [S. 30](#) und Schwere von Unfällen fließen in die variable Vergütung des Vorstandes ein.



WESENTLICHE THEMEN

- Abfallmanagement • Anlagensicherheit • Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz und -förderung • Klimawandel
- Product Stewardship • Strategie und Wachstum
- Wassermanagement



UNSERE ZIELE

- Occupational Health Performance-Index von $\geq 5,0$ für 2021 ff.; Status 2020: 5,4
- Unfallhäufigkeit¹ $\leq 0,26$ für 2021 ff.; Status 2020: 0,8 (Obergrenze bis 2020: 1,30)
- Ereignishäufigkeit² von $\leq 0,4$ für 2021 ff.; Status 2020: 1,45 (Obergrenze bis 2020: 1,10)
- Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die > 1 Tonne pro Jahr auf den Markt gebracht werden, bis Ende 2020 (basierend auf der Datenlage 2018). Status 2020: > 99 Prozent



SDG-UNTERZIEL 3.9

UNSER BEITRAG DURCH PRODUKTE UND ANWENDUNGEN



Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen bei Evonik in Hanau.

Evonik ist weltweit Innovations- und Entwicklungspartner von Unternehmen, die Arzneimittel, Nahrungsergänzungsmittel oder Medizinprodukte herstellen. Wir überzeugen mit innovativen, maßgeschneiderten Produkten, Technologien und Dienstleistungen. Unser **Health-Care-Geschäft** haben wir in den letzten Jahren zielgerichtet ausgebaut und um neue Technologieplattformen erweitert. Zu nennen ist hier beispielsweise unsere Kompetenz bei Drug-Delivery-Technologien, die für neuartige mRNA-Impfstoffe benötigt werden.

Als Entwicklungspartner für genbasierte Therapieansätze haben wir COVID-19-Impfstoffprojekte von der Entwicklung bis zur Herstellung von Klinikmustern unterstützt. Der verantwortungsvolle Umgang mit Chemikalien zählt zu den unabdingbaren Grundlagen der Geschäftstätigkeit von Evonik. 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.

¹ Neue Bezugsgröße ab 2021 analog zur gängigen internationalen Praxis [S. 93](#).

² Anpassung der Berechnungsgrundlage ab 2021 [S. 93](#).



SDG 6: SAUBERES WASSER & SANITÄREINRICHTUNGEN



Der Zugang zu Wasser und Sanitäreinrichtungen ist ein Menschenrecht, das für Milliarden Menschen noch nicht verwirklicht ist. Dies wird dramatisch verstärkt durch die Auswirkungen des Klimawandels.

Wir engagieren uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Evonik setzt Wasser vor allem zu Kühlzwecken und als Prozesswasser in der Produktion, zur Dampferzeugung in den Kraftwerken und für sanitäre Zwecke ein. Wir verwenden Wasser möglichst sparsam: Um den Einsatz von Frischwasser zu reduzieren, haben wir unter anderem Wasserverbundsysteme mit verschiedenen abgestuften Wasserqualitäten eingerichtet. Zusätzlich nutzen wir Wasser mehrfach, indem wir Kühlwasser im Kreislauf fahren.

Ein wichtiges Element unseres weltweiten Wassermanagements stellt die Wasserstressanalyse dar. Unter Berücksichtigung klimatischer und sozioökonomischer Entwicklungsprojektionen haben wir Standorte ermittelt, die in den nächsten 20 Jahren besonders von Wasserstress betroffen sein könnten. Mit fünf dieser Standorte in China, Indien, den USA und Südkorea wurden detaillierte Interviews zur Wassernutzung und zu möglichen Optionen, diese zu reduzieren, geführt.

Im Rahmen unseres globalen Wassermanagements betrachten wir auch weitere Aspekte wie zum Beispiel Infrastruktur und Transportmöglichkeiten [s.71](#). Darüber hinaus untersuchen wir in einer Risikoanalyse die möglichen Auswirkungen von Natur-



GOVERNANCE

Unser Handeln basiert auf einem umfassenden ESHQ-Managementsystem, dessen Umsetzung wir über ein zentrales Auditsystem kontrollieren.



WESENTLICHE THEMEN

• Biodiversität • Wassermanagement



UNSER ZIEL

• Entwicklung standortspezifischer Maßnahmenpläne für potenziell wasserstressgefährdete Standorte im Rahmen eines weltweiten Wassermanagements (siehe [s.71](#))



SDG-UNTERZIELE 6.3, 6.4, 6.6

katastrophen wie beispielsweise Sturm, Hagel, Überflutungen, Hurrikane, Tornados und Starkregen.

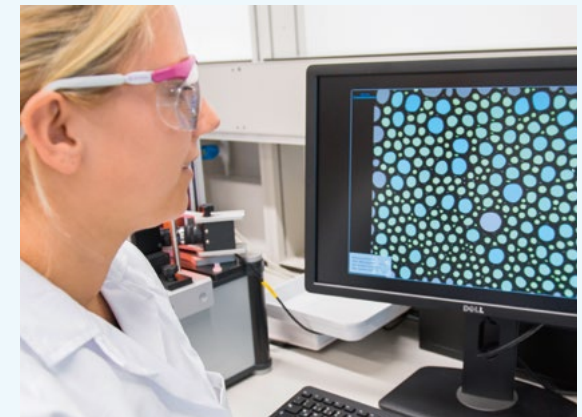
Im Rahmen unserer Biodiversitätsanalyse setzten wir uns mit Emissionen in Gewässer auseinander, wobei ein Geoinformationssystem zum Einsatz kommt. Unser Standort in Mobile (Alabama, USA) liegt in der Nähe des Fowl River. Das Wassereinzugsgebiet rund um diesen Fluss wird durch die amerikanische Umweltschutzbehörde EPA in ein Wasserschutzgebiet umgewandelt. Evonik gehört dem „Fowl River Forever“-Lenkungsplan an, der an einem Managementplan zum Schutz und zur Verbesserung der Wasserqualität arbeitet.

UNSER BEITRAG DURCH PRODUKTE UND ANWENDUNGEN

Wasserstoffperoxid ist eine umweltverträgliche, ressourceneffiziente Chemikalie, die vor allem im Umweltbereich, in der Lebensmittelverarbeitung und der Elektronikindustrie zum Einsatz kommt. Weitere Schwerpunkte sind die Abwasseraufbereitung sowie Desinfektionsanwendungen.

In der Tierhaltung tragen moderne und nachhaltige Futtermittelformulierungen dazu bei, das Grundwasser vor einem zu großen Stickstoffüberschuss zu schützen. Setzt man dem Futter essenzielle Aminosäuren wie **DL-Methionin** zu, lässt sich das Futter besser an den Nährstoffbedarf von insbesondere Hühnern oder Schweinen anpassen. Als Folge benötigen die Tiere weniger Flüssigkeit. Dadurch wird in der Landwirtschaft weniger Wasser verbraucht und der Nitratausstoß sinkt.

Tenside sind waschaktive Substanzen, die erst die Reinigungswirkung von Waschmitteln, Duschgels, Shampoos und Spülmitteln ermöglichen. Sie sind neben Wasser die wichtigsten Inhaltsstoffe dieser Produkte und sorgen für Sauberkeit und Hygiene. Evonik hat **Biotenside** entwickelt, die besonders umwelt- und hautverträglich sind und gleichzeitig die volle Reinigungsleistung bringen. Produziert werden sie von Hefen und Bakterien. Die Fähigkeit, biologisch abbaubare Rhamnolipide im Industriemaßstab herzustellen, unterscheidet Evonik im Wettbewerb.



Wissenschaftlerin analysiert Schaumstruktur von Tensiden.



SDG 12: NACHHALTIGE/R KONSUM & PRODUKTION

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



Angesichts von Klimawandel und knappen Ressourcen müssen Konsum- und Produktionsweisen grundlegend geändert werden. Es gilt, Wege zu nachhaltigem Konsum sowie einer ressourcenschonenden und energieeffizienten Produktion zu beschreiten.

Den größten unmittelbaren Einfluss auf Nachhaltigkeitsanforderungen hat Evonik mit ihren eigenen Produktions- und Geschäftsprozessen sowie den vermarkteten Produkten. Wir verfügen über integrierte Technologieplattformen, die es uns ermöglichen, effiziente Prozesse, Ressourcenschonung und Innovationskraft zu verbinden. Diese Verbundstrukturen unterstützen gleichzeitig unsere Bestrebungen, Produktionsabfälle weiter zu verringern. Darüber hinaus haben wir seit vielen Jahren Prozesse und Managementsysteme etabliert, um mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken in unserem Portfolio frühzeitig zu erkennen und zu bewerten.

Im Rahmen einer Wirkungsanalyse (Impact Valuation) setzen wir uns mit den Auswirkungen unserer Produktions- und Geschäftsprozesse auseinander [s. 17](#). Ergänzend hierzu untersuchen wir unser Portfolio im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien [s. 14](#). Diese Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 2.0 umfasst auch ökobilanzielle Betrachtungen wie zum Beispiel Life-Cycle-Assessments. So lassen sich ökologische Stärken und Schwächen über den gesamten Produktlebenszyklus darstellen und Chancen und Risiken für ein Produkt oder Geschäft identifizieren.

Als Spezialchemieunternehmen ist Evonik in der Mitte der Wertschöpfungskette positioniert. Wir helfen mit unserer Technologiekompetenz den Kunden, beispielsweise ihre Ziele in Bezug auf Circular Economy zu erreichen [s. 45](#). 2020 haben wir ein Circular Plastics Program gestartet und damit alle Aktivitäten



GOVERNANCE

Evonik hat sich zur Einhaltung international anerkannter Standards sowie eigener, darüber hinausgehender Leitlinien und Verhaltensgrundsätze verpflichtet. Unsere Produkte betrachten wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Rohstoffbeschaffung über Forschung & Entwicklung bis zur Abgabe an unsere industriellen Kunden. Ein interner Expertenkreis arbeitet daran, Circular Economy weiter auszubauen.



WESENTLICHE THEMEN

- Abfallmanagement • Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy • Nachhaltige Produkte und Lösungen für unsere Kunden • Product Stewardship
- Strategie und Wachstum • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte • Verantwortung in der Wertschöpfungskette



UNSERE ZIELE

- Mindestens 35 Prozent des Umsatzes mit „Next Generation Solutions“ ab 2021 ff.
- 100 Prozent Abdeckung Rohstofflieferanten mit jährlichem Beschaffungsvolumen > 100 T€ durch TfS-Assessments bis Ende 2025; Status 2020: 73 Prozent
- Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die > 1 Tonne pro Jahr auf den Markt gebracht werden, bis Ende 2020 (basierend auf der Datenlage 2018); Status 2020: > 99 Prozent



SDG-UNTERZIELE 12.2, 12.4, 12.5, 12.6

zu diesem Thema gebündelt. Ziel ist, die Zusammenarbeit mit Stakeholdern der kunststoffverarbeitenden Industrie zu intensivieren und Netzwerke entlang der Wertschöpfungskette auszubauen.

UNSER BEITRAG DURCH PRODUKTE UND ANWENDUNGEN

Mit ihren Produkten und Lösungen trägt Evonik zur Einsparung von Ressourcen bei. Dazu zählt ein Verfahren zur fermentativen Herstellung der Omega-3-Fettsäuren EPA¹ und DHA¹ aus natürlichen Meeresalgen für die Ernährung von Lachsen in der Aquakultur. Es ermöglicht, auf den Einsatz von aus Wildfisch gewonnenem Fischöl zu verzichten. Dieses Verfahren ging aus der Forschungszusammenarbeit mit Royal DSM hervor, woraus das heutige Gemeinschaftsunternehmen Veramaris® www.veramaris.com/home.html entstanden ist.



Abfüllung von VESTENAMER® in Marl.

Ein Prozessadditiv zur Wiederverwertung von Gummi aus ausgedienten Autoreifen ermöglicht, Rohstoffe wie Erdöl und Naturkautschuk durch einen Anteil Reifengranulat einzusparen und Stoffkreisläufe zu schließen. Unsere Bindemittel für Lacke und Farben dienen als Schutz vor Korrosion, Abrieb und Kratzern, wodurch die Langlebigkeit verbessert wird. Additive zur Optimierung von Verpackungsmaterial lassen Lebensmittel länger frisch bleiben. Mit unseren **Produkten und Lösungen** werden zudem Druckfarben aus dem Altpapier abgetrennt und wertvoller Papierfaserstoff zurückgewonnen.

Evonik engagiert sich zudem für Transparenz in ihren Lieferketten. Wir sind Gründungsmitglied der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ (TfS). Ziel von TfS ist die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung eines globalen Assessment- und Auditprogramms zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Leistungen. Unsere Anforderungen haben wir in einem eigenen Verhaltenskodex formuliert. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unsere Grundsätze teilen und in jeder Hinsicht korrekt handeln.

¹ EPA = Eicosapentaensäure, DHA = Docosahexaensäure.



SDG 13: MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Der Klimawandel zählt zu den weltweit fünf größten Risiken für die wirtschaftliche Stabilität und den sozialen Zusammenhalt – so der Risk Report 2020 des World Economic Forum. Steigende Durchschnittstemperaturen, höhere Meeresspiegel, Zunahme von Extremwetterereignissen

wie Starkregen, Dürren oder extremer Hitze sind für jeden sichtbare Veränderungen des Klimas. Mit dem Pariser Klimaschutz-Übereinkommen haben sich die Unterzeichnerstaaten im Dezember 2015 dazu verpflichtet, dem Klimawandel und den damit verbundenen Konsequenzen zu begegnen.

Evonik arbeitet seit vielen Jahren mit konkreten Zielen daran, ihre CO₂-Emissionen und damit die negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima zu senken. Zusätzlich haben wir einen CO₂-Preis für große Investitionen eingeführt, um den sich global ändernden regulatorischen Rahmenbedingungen Rechnung tragen zu können.

Wesentlicher Baustein zur Erreichung der Klimaziele ist die Modernisierung unseres Kraftwerkparcs. Evonik errichtet im Chemiapark Marl zurzeit ein neues, hocheffizientes Gas- und Dampfturbinen-Kraftwerk (GuD) und wird damit 2022 die dortige Kohleverstromung beenden. Zeitgleich soll ein weiteres neues GuD-Kraftwerk als Ersatz für ein bestehendes Reservegaskraftwerk in Betrieb gehen.

Zur Senkung unserer Scope-3-Emissionen haben wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten im Fokus. Ein Expertenteam arbeitet daran, Einsparmöglichkeiten entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette – insbesondere bezüglich des „Rohstoffrucksacks“ der von uns bezogenen Vorprodukte – zu identifizieren.



GOVERNANCE

Das Thema „Klimawandel“ hat höchste Bedeutung im Gesamtvorstand. Die Verantwortung für die konzernweite Nachhaltigkeits- und Klimastrategie, das Monitoring und die Berichterstattung liegt bei dem für Personal und Nachhaltigkeit zuständigen Vorstandsmitglied. Im Rahmen unseres Risikomanagementsystems identifizieren und bewerten wir klimabedingte Chancen und Risiken, überwachen und steuern diese über entsprechende Maßnahmen.



WESENTLICHE THEMEN

• Klimawandel • Strategie und Wachstum • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte



UNSERE ZIELE

- Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2008); Status 2020: –44 Prozent
- Reduzierung der absoluten Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ – um 15 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2020)



SDG-UNTERZIELE 13.1, 13.2, 13.3



Qualitätssicherung im Application Technology Lab, Schanghai (China).

UNSER BEITRAG DURCH PRODUKTE UND ANWENDUNGEN

Evonik bietet eine Reihe von **Produkten und Lösungen** an, die in ihren Anwendungen einen positiven Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen leisten. Der Zusatz von DL-Methionin zum Futter von Nutztieren reduziert deutlich den Ausstoß von Treibhausgasen sowie Ammoniak und Nitrat. Weitere Beispiele sind die Silica-Silan-Technologie für rollwiderstandsoptimierte Reifen, Membranen für die Biogas-aufbereitung oder ein innovatives Dämmmaterial aus Siliziumdioxid für Gebäude. Darüber hinaus liefern wir zahlreiche Produkte für die Windkraft: So ermöglicht unsere Härtertechnologie die Stabilität von immer längeren Rotorblättern, unser Grundöl steigert die Effizienz von Windkraftanlagen und Lacke mit unseren Additiven schützen diese vor Licht- und Witterungseinflüssen.

In mehreren **Forschungsprojekten** arbeitet Evonik daran, CO₂ als Ausgangsstoff zu nutzen. So untersuchen wir im Rahmen unseres Projekts „Rheticus“¹ www.creavis.com/de/aktivitaeten/aktuelle-projekte/rheticus zusammen mit Siemens die technische Machbarkeit von künstlicher Fotosynthese: Dabei werden aus CO₂, Wasser und Ökostrom mithilfe von Bakterien Spezialchemikalien erzeugt. Die gleiche Technologieplattform nutzen wir auch in unserer Forschungskooperation² mit Beiersdorf. Ziel ist hier die Entwicklung nachhaltiger Rohstoffe für Pflegeprodukte, die CO₂ als Ausgangsstoff nutzen.

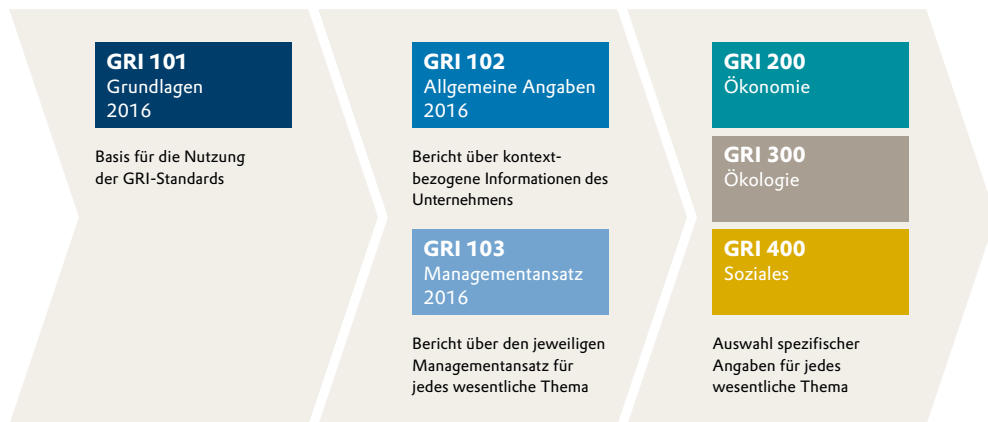
Klimabedingte Chancen und Risiken sind wichtige Bestandteile unserer finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattung. Informationen finden Sie in den Kapiteln „Umwelt“ [□](#) s. 63, „Governance und Compliance“ [□](#) s. 25, im **TCFD-Index** [□](#) s. 104. Darüber hinaus beteiligen wir uns seit einigen Jahren am **CDP Climate Change** und haben uns im Jahr 2020 hinsichtlich der Bewertung unserer Klimaberichterstattung von „B“ auf „A-“ verbessert. www.evonik.com/CDP-ClimateChange

¹ Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (FKZ 03SF0574A).

² Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (FKZ 03SF02E1-2).



GRI-Inhaltsindex mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) und den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen Sustainable Development Goals 102-54, 102-55



Der folgende GRI Content Index wurde an den für Evonik wesentlichen Themen und damit an der Kapitelstruktur des Berichts 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-Angaben ist daher nicht grundsätzlich aufsteigend, sondern für unsere Handlungsfelder Strategie und Wachstum, Governance und Compliance (mit einem zusätzlichen Managementansatz für Menschenrechte), Wertschöpfungskette und Produkte, Umwelt, Mitarbeiter und Sicherheit dargestellt. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Im Rahmen des Materiality Disclosures Service haben die GRI Services geprüft, dass der GRI Content Index übersichtlich dargestellt ist und die Verweise zu den Angaben 102-40 bis 102-49 mit den relevanten Stellen im Bericht übereinstimmen. Seit 2019 ordnen wir die 17 UN Sustainable Development Goals den GRI-Angaben zu. In der Ausführung des SDG Mapping Service bestätigt das GRI Services Team, dass die im Inhaltsindex enthaltenen Angaben den entsprechenden SDGs richtig zugeordnet wurden. Beide GRI Services wurden auf Grundlage des deutschen Berichts durchgeführt.



GRI-Inhaltsindex und UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht

T33

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung
Universelle Standards				
GRI 101: Grundlagen 2016				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016				
Organisationsprofil				
		GRI 102-1	Name der Organisation	101, 127
7		GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10, 49
		GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	127
		GRI 102-4	Betriebsstätten	101, 124, (32)
		GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	3, 127
		GRI 102-6	Belieferte Märkte	49, (15)

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung	
		GRI102-7	Größe der Organisation	3	
8, 10	6	GRI102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	81, 83, 101	
		GRI102-9	Lieferkette	39	
		GRI102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	30, 101	
		GRI102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	26, 30	
		GRI102-12	Externe Initiativen	26, 27, 28	
		GRI102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	26, 51	
		Strategie			
		GRI102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	7, 8, 100	
		GRI102-15	Wichtige Auswirkungen, Chancen und Risiken	13, 14, 30, 100, (59)	
		Ethik und Integrität			
16	10	GRI102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	26, 30, 40	
16		GRI102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	30, 31, 32, 33	
		Unternehmensführung			
		GRI102-18	Führungsstruktur	14, 28	
		GRI102-19	Delegation von Befugnissen	14	
		GRI102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	14, 28	
16		GRI102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	19, 20	
5, 16		GRI102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	14, 29, (74)	
16		GRI102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	29, (74)	
5, 16		GRI102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	29, (74)	
16		GRI102-25	Interessenkonflikte	29, 37, (74), (87)	
		GRI102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	(74)	
		GRI102-27	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	29, 37, (89)	
		GRI102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	29, (74), (94)	
16		GRI102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	14, 19, (82), (83)	
		GRI102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	30, (59), (82)	
		GRI102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	30, (59), (82)	
		GRI102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	7, 14	
		GRI102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	19, 30	
		GRI102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	35	
		GRI102-35	Vergütungspolitik	30, 82, (94)	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung
16		GRI102-36 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	30, 82, (94)	
		GRI102-37 Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	30, 82, (94)	
		GRI102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	30	
		GRI102-39 Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	30	
Einbindung von Stakeholdern				
8	3	GRI102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	19, 20, 22	
		GRI102-41 Tarifverträge	82, 83, 84	
		GRI102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	19, 22	
		GRI102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	19, 20, 22, 84, 91	
		GRI102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	19, 20, 22, 49	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
		GRI102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	102	
		GRI102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	22, 23, 24, 102	
		GRI102-47 Liste der wesentlichen Themen	20, 22, 23	
		GRI102-48 Neudarstellung von Informationen	19, 22, 101, 102, 103	
		GRI102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	22, 101, 102, 103	
		GRI102-50 Berichtszeitraum	101	
		GRI102-51 Datum des letzten Berichts	101, 127	
		GRI102-52 Berichtszyklus	101	
		GRI102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	127	
		GRI102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	103, 110	
		GRI102-55 GRI-Inhaltsindex	110	
		GRI102-56 Externe Prüfung	103	
Themenspezifische Standards				
Strategie und Wachstum				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
	7, 8, 9	GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 10, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
8, 9		GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	10, 99	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Seite ^a	Ausschluss
13	7	GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	15, 30, (59), (68)	
		GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	82, (94), (96)	
		GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	43	
					Aus Vertraulichkeitsgründen veröffentlichen wir ausschließlich die Fördergelder von EU und BRD zu F&E-Zwecken und nicht die sonstigen von GRI geforderten Angaben.
GRI 202: Marktpräsenz 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 79, 80, 81, 82, 86, 87, 101, 102, 103	
		GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
1, 5, 8	6	GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	82	
8		GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	87	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
	7, 8, 9	GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 10, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 101, 102, 103	
		GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
5, 9, 11		GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	13, 15	
1, 3, 8		GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	13, 15, (32)	
Governance und Compliance					
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 101, 102, 103	
		GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
16	10	GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	26, 30, 31, 34	
16		GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	34	
		GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	35	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
16		GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	35	
GRI 207: Steuern 2019				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 36, 37, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
1, 10, 17		GRI 207-1 Steuerkonzept	37	
1, 10, 17		GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	37	
1, 10, 17		GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	37	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 34, 39, 42, 87, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
5, 8	6	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	87	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 32, 39, 40, 42, 84, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
8	3	GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	27, 31, 33, 40, 42, 83	
GRI 408: Kinderarbeit 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 32, 39, 40, 42, 84, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
8, 16	5	GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	27, 31, 33, 40, 42, 83	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung
		GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
		GRI 103: Managementansatz 2016		
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 32, 39, 40, 42, 84, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
8	4	GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	27, 31, 33, 40, 42, 83	
		GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016		
		GRI 103: Managementansatz 2016		
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 32, 39, 40, 42, 84, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
	1	GRI 412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	27, 34	
		GRI 412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	27, 34	
		GRI 415: Politische Einflussnahme 2016		
		GRI 103: Managementansatz 2016		
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 37, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
16		GRI 415-1 Parteispenden	37	
		GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
		GRI 103: Managementansatz 2016		
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 31, 32, 36, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
16		GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	33, 36, (59), (83)	
		GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016		
		GRI 103: Managementansatz 2016		
		GRI103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 31, 32, 35, 101, 102, 103	
		GRI103-3 Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
16		GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	35, (59), (83)	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).


Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung
Wertschöpfungskette und Produkte				
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
8		GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	41
GRI 301: Materialien 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 45, 46, 47, 48, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
8, 12	7, 8	GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	45
8		GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	45, 48
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 39, 40, 41, 42, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
	8	GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	40, 42
		GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	41, 42
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 39, 40, 41, 42, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
5, 8, 16		GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	40, 42
5, 8, 16		GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	40, 42
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 51, 52, 53, 54, 101, 102, 103

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Seite ^a	Auslassung
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
		GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	51	
16		GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	51, (59), (83)	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016					
GRI103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 51, 52, 53, 54, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
12		GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	51	
16		GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	51, (59), (83)	
Umwelt					
GRI 302: Energie 2016					
GRI103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 64, 65, 66, 68, 77, 87, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
7, 8, 12, 13	7, 8	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	67, 68	
7, 8, 12, 13	8, 9	GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	67, 68	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
GRI103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 64, 65, 71, 72, 73, 77, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
6, 12,	7, 8	GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	18, 64, 71, 73, 102	
6		GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	64, 71, 73, 102	
6	8	GRI 303-3	Wasserentnahme	71, 72, 102	Für Punkte b und c Daten nicht verfügbar.
		GRI 303-4	Wasserrückführung	71, 72, 102	Für Punkte b und c Daten nicht verfügbar.
6		GRI 303-5	Wasserverbrauch	71, 72, 102	Für Punkte b und c Daten nicht verfügbar.

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung
GRI 304: Biodiversität 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 64, 65, 77, 78, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
6, 14, 15		GRI 304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden	76
GRI 305: Emissionen 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 77, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
3, 12, 13, 14, 15	7, 8	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	64, 66, 68, 101
3, 12, 13, 14, 15		GRI 305-2	Indirekte und energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	64, 66, 68, 101
3, 12, 13, 14, 15		GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	64, 66, 70, 101
13, 14, 15	8	GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	64, 66, 68, 101
13, 14, 15	8, 9	GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	64, 66, 68, 70, 101
3, 12	7, 8	GRI 305-6	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS)	64, 66, 70, 101
3, 12, 14, 15		GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	64, 66, 70, 101
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 64, 65, 74, 75, 77, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
3, 6, 12		GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	75, 101
3, 6, 12, 14, 15		GRI 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	93, 101
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016				
GRI 103: Managementansatz 2016				
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 64, 65, 66, 77, 101, 102, 103
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103
16	8	GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	34, (83)

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht  www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Seite ^a	Auslassung
Mitarbeiter					
GRI 401: Beschäftigung 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 79, 80, 81, 82, 83, 89, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
5, 8, 10	6	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	81, 86	
3, 5, 8		GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	82, 83, 95	
5, 8		GRI 401-3	Elternzeit	83	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 79, 80, 84, 89, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
8	3	GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	84	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 79, 80, 88, 89, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
4, 5, 8, 10	6	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	89	
8		GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	88, 89	
5, 8, 10		GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	80	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 79, 85, 86, 87, 89, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
5, 8	6	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	28, 86, (89)	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Relevantes SDG	UNGC-Prinzip	GRI-Standard	Seite ^a	Auslassung	
Sicherheit					
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
GRI 103: Managementansatz 2016					
		GRI103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24	
		GRI103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 12, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 101, 102, 103	
		GRI103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4, 7, 8, 12, 19, 22, 31, 32, 34, 35, 99, 100, 101, 102, 103	
8		GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	91, 94	
8		GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	30, 31, 91, 96	
8		GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	94	
8, 16		GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	91, 94	
8		GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	91, 94, 96	
3		GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	96	
8		GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	91, 94, 96	
8		GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	91, 95	
3, 8, 16		GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	93	Aus Vertraulichkeitsgründen berichten wir keine Anzahl Unfälle und geleistete Arbeitsstunden von Fremdfirmenmitarbeitern (Punkt b. iii. bis v. und Punkte c. und d.).
3, 8, 16		GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	91, 96	

^a Seitenzahl Nachhaltigkeitsbericht (Seitenzahl Finanzbericht www.evonik.com/Finanzbericht).

Vermerk über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

102-56

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 und Abschnitte mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Evonik Industries AG, Essen (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Kapitel und Abschnitte 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 und Abschnitte 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 Bericht 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 und Abschnitte mit Ausnahme der

BERICHTSGRUNDLAGEN

Vermerk über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

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 der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Bericht
- Prüfung der Umsetzung von Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch Webkonferenzen an den folgenden Standorten: Marl (Deutschland), Lülsdorf (Deutschland), Hanau (Deutschland), Darmstadt (Deutschland), Essen-Goldschmidt (Deutschland), Antwerpen (Belgien), Mobile (USA), Singapur
- 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 und Abschnitte mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 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.

München, den 22. Februar 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane v. Clausbruch

Verantwortung – seit über 140 Jahren Teil unseres Handelns 102-12

G35

Nachhaltigkeit ist tief im Engagement der Vorgängerunternehmen verwurzelt. Zunächst stehen **Sozialpolitik und Mitbestimmung** im Vordergrund.

- 1875** Versicherung gegen Krankheit und dauernde Arbeitsunfähigkeit^a
- 1884** Einführung 8-Stunden-Arbeitstag^a
- 1886** Gründung Pensionskasse^a
- 1898** Erster Arbeiterausschuss^a

Seit den 1970er-Jahren Fokus auf **Umweltschutz und Sicherheit**.

- 1979** Einführung eines „Umwelttelefons“ für Mitarbeiter und Anwohner^c
- 1995** Beitritt zu Responsible Care®^a
- 2002** Alle Führungskräfte in den operativen Einheiten erhalten Zielvereinbarungen für Arbeitssicherheit^d
- 2004** Seit 2004 ehrgeizige Umweltziele^d
- 2013** Start Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“

Umfangreiche **Governance- und Compliance-Aktivitäten**.

- 2004** Code of Conduct^e
- 2014** Code of Conduct for Suppliers
- 2016** Menschenrechtliche Grundsatzzerklärung des Vorstandes
- 2017** Extern betriebenes Whistleblower-System

Der **Dialog mit Stakeholdern** gewinnt zunehmend an Bedeutung.

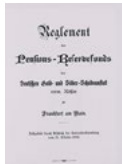
- Seit **2011** unterschiedliche Formate für Stakeholderdialoge etabliert
- 2016** Beginn der Stakeholderkonferenzen „Evonik-Perspektiven“

- 2017** Erste Wirkungsanalyse bewertet Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten (Impact Valuation)

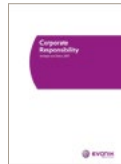
2018 Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ verabschiedet



1:7,9 Jobs
1 Evonik-Mitarbeiter sichert im Durchschnitt insgesamt **7,9 Arbeitsplätze** in der Wertschöpfungskette



Erster umfassender Nachhaltigkeitsbericht von Evonik



2011 Gründungsmitglied Brancheninitiative „Together for Sustainability“



Engagement und Kreativität der Mitarbeiter waren immer schon wichtig.

- 1939** Einrichtung von Briefkästen für Verbesserungsvorschläge^b
- 2009–2019** 1.100 Ideen unserer Mitarbeiter führen zu Einsparungen von 15 Mio. € bei Energie-, Abwasser-, Abfall- und Rohstoffkosten



Nachhaltigkeit wird **„Geschäft“** und eröffnet Wachstumschancen.

- 1994** Zunehmende Nachfrage nach umweltschonenden Produkten wie Wasserstoffperoxid oder Silica und Silanen für den „grünen“ Reifen^a
- 2016** Erste Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

Evonik engagiert sich in wichtigen **Nachhaltigkeitsnetzwerken und -initiativen**.

- 2002** Beitritt zum World Business Council for Sustainable Development
- 2009** Unterzeichnung UN Global Compact
- 2013** Beginn Engagement bei Chemie³



2019 Vorstand verabschiedet Nachhaltigkeitsstrategie 2020+ mit ehrgeizigen Umweltzielen

2020 Integration von Nachhaltigkeit in den Strategischen Managementprozess

^a Ehemalige Degussa AG (Frankfurt/Main) | ^b Evonik Röhm GmbH | ^c Ehemalige Hüls GmbH | ^d Ehemalige „neue“ Degussa AG (Düsseldorf) | ^e Ersetzt vorherige Compliance Rules. Alle Inhalte dieser Grafik sind lediglich Beispiele.

Hauptgeschäftsstandorte

Hauptgeschäftsstandorte^a

Mitarbeiter		2018 ^b	2019 ^b	2020
Europa, Mittlerer Osten & Afrika				
Marl	Deutschland	7.033	7.111	7.098
Hanau	Deutschland	3.218	3.185	3.335
Essen (Goldschmidtstr.)	Deutschland	1.716	1.802	1.851
Darmstadt	Deutschland	1.311	1.312	1.286
Rheinfelden	Deutschland	1.153	1.157	1.190
Wesseling	Deutschland	1.116	1.138	1.087
Antwerpen	Belgien	1.061	1.036	1.024
Essen (Rellinghauser Str.)	Deutschland	883	810	821
Lülsdorf	Deutschland	499	510	524
Krefeld	Deutschland	529	513	487
Herne	Deutschland	389	386	396
Witten	Deutschland	288	283	264
Steinau	Deutschland	205	209	221
Slovenská Ľupča	Slowakei	232	225	219
Ham	Frankreich	188	193	186
Dossenheim	Deutschland	169	173	175
Offenbach	Deutschland	177	166	166
Lenzing	Österreich	124	141	161
Weiterstadt	Deutschland	116	112	114
Weißenstein	Österreich	96	102	103
Künsebeck	Deutschland	122	115	102
Asien-Pazifik				
Schanghai Xingzhuang	China	711	718	719
Singapur	Singapur	660	652	637
Schanghai MUSC	China	419	422	414
Nanning	China	344	337	350
Nanping	China	364	342	343
Dombivli	Indien	283	276	277
Selangor	Malaysia	153	183	215
Taoyuan	Taiwan	167	163	157

T34

Mitarbeiter		2018 ^b	2019 ^b	2020
Tokyo	Japan	147	146	143
Yokkaichi	Japan	140	138	141
Mumbai	Indien	140	146	140
Liaoyang	China	139	143	140
Changchun	China	149	142	139
Nanjing	China	122	114	111
Qingdao	China	118	114	109
Nordamerika				
Mobile, AL	USA	829	818	792
Lafayette, IN	USA	618	629	658
Parsippany, NJ	USA	308	302	296
Allentown, PA	USA	231	235	262
Birmingham, AL	USA	160	166	167
Mapleton, IL	USA	171	158	165
Greensboro, NC	USA	144	147	147
Etowah, TN	USA	140	140	141
Richmond, VA	USA	141	138	132
Hopewell, VA	USA	138	128	121
Tonawanda, NY	USA			116
Philadelphia, PA	USA			114
Little Rock, AR	USA			111
Blair, NE	USA	109	96	107
Bayport, TX	USA			106
Mittel- & Südamerika				
São Paulo	Brasilien	199	196	190
Americana	Brasilien	125	119	123
San José	Costa Rica	89	86	104
Castro - Parana	Brasilien	108	103	103

Stand: jeweils zum 31.12.

^a Basiert auf dem 2020 angepassten Regionenmodell von Evonik und beinhaltet Standorte mit mehr als 100 Mitarbeitern. Die Darstellung erfasst 87 Prozent aller Evonik-Mitarbeiter.

^b Nur fortgeführte Aktivitäten (ohne Methacrylatverbund).

Ratings und Indizes 2020



Evonik ist Mitglied der MSCI ESG Leaders Indexes und wurde beim ESG-Rating von MSCI mit A bewertet.



Erneut wurde Evonik in den Dow Jones Sustainability Index Europe aufgenommen. Dieser umfasst die besten 20 Prozent der 600 größten europäischen Unternehmen des Dow Jones Global Indexes.



Die Nachhaltigkeitsleistung der Evonik wurde von der Ratingagentur Sustainalytics untersucht: Bei insgesamt rund 130 betrachteten Unternehmen der Chemiebranche gehört Evonik zu den besten 10 Prozent.



FTSE4Good

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



Im Rahmen der Teilnahme am „CDP Climate Change“ und „CDP Water Security“ wurde Evonik mit einem „A-“, sowie einem „B“ bewertet. Darüber hinaus sind wir mit dem „2020-CDP Supplier Engagement Leaderboard“ ausgezeichnet worden, bei dem es um klimafreundliche Wertschöpfungsketten geht.
www.evonik.com/CDP-ClimateChange



Evonik ist im STOXX® Global ESG Leaders Index gelistet. In diesem Index werden die Unternehmen geführt, die zu den besten 25 Prozent der nachhaltigen Unternehmen des Anlagenuniversums hinsichtlich Transparenz zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen gehören.



Die League of American Communications Professionals (LACP) würdigte den Nachhaltigkeitsbericht 2019 von Evonik erstmals mit dem „Vision Award“ in Platin.



Unsere Nachhaltigkeitsperformance bewertet ISS-oekom mit „B-“. Damit hält Evonik den Prime-Status als höchstes Level und gehört zu den besten 10 Prozent der Unternehmen in der Chemiebranche.



In der Euronext-Indexfamilie, die die ESG-Performance von Unternehmen bewertet, ist Evonik Mitglied in den Indizes „Europe 120“ und „Eurozone 120“. Die Bewertung basiert auf bis zu 330 Indikatoren, die insgesamt 38 Nachhaltigkeitskriterien abdecken.



Für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 erhielt Evonik in den Kategorien „Design/Graphics“ sowie „PDF-Version des Berichts“ jeweils den ARC Award in Bronze.



Als Gründungsmitglied der Initiative „Together for Sustainability (TfS)“ treibt Evonik Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette voran und stellt sich selbst jährlichen Assessments. Als Partner von TfS hat die Ratingagentur EcoVadis unsere Nachhaltigkeitsleistung zum ersten Mal mit „Platin“ ausgezeichnet.



Evonik wurde erneut in den Ethibel® Sustainability Index Excellence Europe aufgenommen, in dem europaweit rund 200 Unternehmen vertreten sind.



Unser Nachhaltigkeitsbericht 2019 gewann bei den FOX Finance Awards „Gold“ und bei den FOX Visuals Awards „Silber“.

WEITERE INFORMATIONEN

Ratings und Indizes 2020

Nachhaltigkeitspreise



Ein Wissenschaftler unserer Verfahrenstechnik vom Standort Hanau-Wolfgang gewann den Responsible Care®-Landeswettbewerb 2020 mit seinem innovativen Verfahren zur Abscheidung von Mikropartikeln aus Abwasser.



Evonik nahm erstmals am globalen Wettbewerb der zur Reuters-Gruppe gehörenden Ethical Corporation um die „Reporting and Transparency Awards“ teil und erreichte auf Anhieb Platz zwei.

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabelle	Seite	Grafik	Seite
T01 Verteilung der Wertschöpfung	10	G01 Aktionärsstruktur	3
T02 Analysen zur Messbarkeit von Nachhaltigkeit	14	G02 Top 10 Nachhaltigkeitsziele	8
T03 Kategorisierung der Höhe des Einflusses	24	G03 Konzernstruktur	9
T04 Schulungskonzept – weltweit und einheitlich	32	G04 Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2020	13
T05 Compliance-Schulungen und Schulungsquote 2020	34	G05 Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte	16
T06 Interne Untersuchungen im Jahr 2020	35	G06 Monetäre Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit	18
T07 Qualifizierung, Assessments und Audits einschließlich Korrekturmaßnahmen	42	G07 Stakeholdergruppen und ihr Einfluss auf Evonik	19
T08 Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten	66	G08 Stakeholder-Engagement 2020	20
T09 Energieeinsatz	68	G09 Wesentlichkeitsanalyse 2020	22
T10 Treibhausgasemissionen	68	G10 Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette	23
T11 Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik	69	G11 Selbstverpflichtungen und Engagements	26
T12 Evonik Carbon Footprint	70	G12 House of Compliance	30
T13 Sonstige Emissionen in die Luft	70	G13 Compliance-Management-System (CMS)	31
T14 Wasserentnahme nach Quellen	73	G14 Hinweisgebersystem bei Evonik	32
T15 Abwasserfrachten	73	G15 Geschäftspartnerprüfung bei Evonik	33
T16 Abfälle	75	G16 Einkaufsorganisation von Evonik	39
T17 Abfallmanagement	75	G17 Lieferantenqualifizierung und -bewertung	40
T18 Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten 2020	76	G18 Audit-Eskalationsprozess	41
T19 Mitarbeiter nach Vertragsstatus, Region und Geschlecht 2020	81	G19 Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten	41
T20 Konzernzugehörigkeit	81	G20 Aufteilung des F&E-Aufwands	44
T21 Mitarbeiterfluktuation	81	G21 Energiebilanz von Evonik 2020	67
T22 Personalaufwand	82	G22 Wasserbilanz von Evonik 2020	72
T23 Möglichkeiten für längere Freistellungen	83	G23 ONE Culture	80
T24 Diversity-Ziele: Gender	86	G24 Altersstruktur Evonik-Konzern 2020	86
T25 Frauenanteil im Management	87	G25 Externe Einstellungen nach Alter 2020	86
T26 Diversity-Ziele: Interkultureller Mix	87	G26 Externe Einstellungen nach Geschlecht 2020	86
T27 Ausgehende Güter, Gefahrgut	97	G27 Externe Einstellungen nach Regionen 2020	87
T28 Ausgehende Güter, Sonstige	97	G28 Mitarbeiter nach Regionen 2020	87
T29 Nachhaltigkeitskennzahlen 2020	99	G29 Rahmen der Sicherheitskultur	92
T30 Zielerreichung 2020	100	G30 Unfallhäufigkeit	92
T31 TCFD-Index	104	G31 Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter	93
T32 Unterziele der für den Evonik-Konzern relevanten SDGs	105	G32 Ziele von ESTER	93
T33 GRI-Inhaltsindex und UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht	110	G33 Ereignishäufigkeit	93
T34 Hauptgeschäftsstandorte	124	G34 Occupational Health Performance-Index	95
		G35 Verantwortung – seit über 140 Jahren Teil unseres Handelns	123

Impressum

 102-51, 102-53

Herausgeber

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

Kontakt

Sustainability

Leitung: Stefan Haver
stefan.haver@evonik.com

Sustainability Relations

Hannelore Gantzer
hannelore.gantzer@evonik.com
Kathrin-Maria Beermann
kathrin-maria.beermann@evonik.com
Michaela Hauberg
michaela.hauberg@evonik.com

Beratung

PB Consulting GmbH

Konzept, Gestaltung und Realisation

HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG

Bildnachweis

Seite 3 Adobe Stock/auremar/
Markus Schmidt/Evonik/
Karsten Bootmann/Evonik

Seite 11, 25,
38, 63, 78, 90 Harald Reusmann/Evonik
Seite 21 Adobe Stock/sara_winter
Seite 29 Frank Preuss/Evonik
Seite 57 Salome Roessler
Seite 58 Charlotte Starup
Seite 58 Adobe Stock/fizkes
Seite 59 Nele Martensen/HHLA
Seite 60 Wuppertal Institut
Seite 85 Privat
Seite 88, 94 Lina Nikelowski/Evonik
Seite 107 Dirk Bannert/Evonik
Seite 108 Carsten Paul
Seite 109 Karsten Bootmann/Evonik
Seite 123 Mark Ansorg/Evonik

Seite 3, 6, 7, 21, 35, 47, 49, 56, 57, 58, 59,
60, 61, 65, 74, 75, 84, 96, 106, 123 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.

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

