

NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2018

Zukunftsfähigkeit ist unser Geschäft

INHALT

Strategie und Wachstum	10	Umwelt	64
Geschäftsmodell	11	Unser Anspruch	65
Geschäftsjahr 2018	12	Strategie und Management	65
Unser Anspruch	13	Klimawandel und Emissionen in die Luft	67
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	13	Evonik Carbon Footprint	69
Organisation und Management	14	Wassermanagement	71
Umfassend Wert schaffen	14	Abfallmanagement	73
Unser Engagement mit Stakeholdern	16	Biodiversität	74
Konzernrelevante UN Sustainable Development Goals	19	Sicherheit	77
Umfassende Aktualisierung unserer		Unser Anspruch	78
Wesentlichkeitsanalyse	21	Arbeits- und Anlagensicherheit	78
Governance und Compliance	25	Transportsicherheit und Logistik	80
Unser Anspruch	26	Gesellschaft	83
Selbstverpflichtungen und Engagements	26	Unser Anspruch	84
Menschenrechte	27	Bildung & Wissenschaft	84
Corporate Governance	28	Soziales	85
Compliance	29	Kunst und Kultur	86
Chancen und Risiken	34	Sport	86
Spenden und Sponsoring	34	Anhang	87
Mitarbeiter	36	Über diesen Bericht	88
Unser Anspruch	37	GRI-Inhaltsindex	90
HR-Organisation und -Management	37	Vermerk über eine unabhängige	
Führung – klar, konsequent und kooperativ	37	betriebswirtschaftliche Prüfung	109
Digitalisierung von Arbeitsprozessen	38	Hauptgeschäftsstandorte	111
Attraktivität als Arbeitgeber	38	Glossar	112
Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	40	Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	113
Aus- und Weiterbildung	42	Ratings und Indizes 2018	114
Gesundheitsschutz und -förderung	43	Nachhaltigkeitspreise 2018	114
Weitere Zahlen und Fakten	46	Impressum	115
Wertschöpfungskette und Produkte	47		
Unser Anspruch	48		
Wirkungsanalyse	49		
„Upstream“: Lieferkette	49		
„Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse	54		
„Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	56		
Produktverantwortung	57		
Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte	60		
Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/ Circular Economy	61		

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

Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern

T01

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

		2015	2016	2017	2018
 Strategie und Wachstum	Umsatz in Millionen €	13.507	12.732	14.383 ^a	15.024
	Bereinigtes EBITDA in Millionen €	2.465	2.165	2.357 ^a	2.601
	Bereinigte EBITDA-Marge in %	18,2	17,0	16,4	17,3
	ROCE in %	16,6	14,0	11,2	12,1
	Wertschöpfung in Millionen €	4.838	4.616	4.684 ^a	5.065
 Governance und Compliance	Anteil Frauen im Aufsichtsrat in %	20	35	35	35
	Anteil Frauen im Vorstand in %	20	20	25	25
	Schulungsquote ^b Kartellrecht in %	493	937	59	74
	Schulungsquote ^b Korruptionsbekämpfung in %	1.600	828	84	83
	Schulungsquote ^b Verhaltenskodex in %	2.823	12.025	71	77
	Interne Untersuchungen	27	33	27	90 ^c
	Disziplinarmaßnahmen	11	17	12	106 ^d
 Mitarbeiter	Commitment-Index ^e	151	-	-	68
	Fluktuationsrate in %	4,7	4,7	5,8	6,2
	Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	15	14,9	14,6	14,7
	Weiterbildung je Mitarbeiter in Stunden ^f	13	16	12	16
	Anteil Frauen in Managementpositionen in % ^g	20,8	22,0	23,2	23,8
	Gesundheitsquote in % ^h	95,4	95,4	93,7	94,9
	Occupational Health Performance-Index ⁱ	5,3	5,5	5,4	5,5
Occupational Disease Rate ^j	0,3	0,36	0,22	^k	
 Wertschöpfungskette und Produkte	Einkaufsvolumen in Milliarden €	8,3	7,6	9,1	9,9
	Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (TfS)	179	241	441	358
	Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (Evonik)	35	29	28	22
	Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (TfS)	2.580	1.773	1.794	1.491
	Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (Evonik)	118	145	149	130
	Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in %	8,6	9,2	10,4	9,7
	F&E-Aufwendungen in Millionen €	434	438	476 ^l	459
	Anteil ressourcenschonender Produkte ^m in %	~ 50	~ 50	-	-
	Abdeckung Außenumsatz Chemiesegmente mit ökobilanziellen Betrachtungen ^m in %	~ 70	~ 70	-	-
 Umwelt	Treibhausgasemissionen Scope 1 in Millionen t ⁿ	5,6	5,4	5,6	5,7
	Treibhausgasemissionen Scope 2 in Millionen t ^o	1,0	1,0	0,9	0,9
	Wasserverbrauch im Produktionsablauf in Millionen m ³ ^p	71,3	65,7	66,5	70,2
	Produktionsmenge in Millionen t	10,36	10,58	10,98	11,03
	Gefährliche Produktionsabfälle in 1.000 t	213	227	244	240
	Nicht gefährliche Produktionsabfälle in 1.000 t	153	124	153	154
 Sicherheit	Unfallhäufigkeit ^q	0,97	1,24	1,16	0,87
	Ereignishäufigkeit ^r	55	43	1,11 ^s	1,08
	Ausgehende Güter, Gefahrgut in 1.000 t	5.531	4.025	4.141	5.005
	Ausgehende Güter, Sonstige in 1.000 t	3.438	4.078	4.469	4.504

^a Vorjahreszahlen aufgrund von IFRS 15 teilweise angepasst. | ^b Ab 2017 erstmalig Abbildung der Schulungsquoten in Prozent; Vorjahre zeigen absolute Zahlen und sind somit nicht vergleichbar. Schulungsquote ist definiert als Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten zum Stichtag 31.12.2018. | ^c 2018 Ausweitung des Reportings auf alle konzernweit geführten internen Ermittlungen. | ^d Vereinzelt wurde im Rahmen einer Ermittlung mehr als eine Maßnahme getroffen. | ^e Der Commitment-Index zur Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit wird alle drei Jahre erhoben. Ab 2018 geänderte Erhebungsmethodik, Werte sind daher nicht vergleichbar. Der anhand der Mitarbeiterverteilung in den Evonik-Regionen gewichtete Benchmarkwert beträgt 72. Er umfasst weltweit 411 Unternehmen mit über 2,4 Millionen durchgeführten Interviews. | ^f Seit 2016 ohne Auszubildende in Deutschland. | ^g Führungskreise 1 – 3. | ^h Auf Deutschland bezogen, errechnet sich aus: (Soll-arbeitsstunden – krankheitsbedingte Ausfallstunden)/Sollarbeitsstunden. | ⁱ Max 6,0 (Index berücksichtigt wesentliche Aspekte aus Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge). | ^j Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden. | ^k Die ODR für das Jahr 2018 liegt voraussichtlich im Frühjahr 2019 vor und wird auf unserer Internetseite „Verantwortung“ veröffentlicht. | ^l Ab 2017 Einbeziehung Kosten Corporate Innovation; Wert 2017 angepasst. | ^m Daten liegen nur aus dem Geschäftsjahr 2016 vor. | ⁿ CO₂-Äquivalente. | ^o CO₂-Äquivalente, netto (marktbasiert). | ^p Unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten, zur Deckung von Verdunstungsverlusten und Prozesswasser. | ^q Diese Kennzahl beinhaltet alle Arbeitsunfälle (keine Wegeunfälle) mit Ausfallzeit ab einer komplett ausgefallenen Schicht, bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden. | ^r Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden (bezogen auf Basiswert von 2008). | ^s Ab 2017 Darstellung der Kennzahl als absolute Zahl definiert als Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden (Vorjahre in Prozent).

Status unserer Nachhaltigkeitsziele 2018

T02

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der Ziele, die wir uns für das Geschäftsjahr 2018 gesetzt haben. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich diese auf das Jahr 2018.

	● Ziel erfüllt	● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018	● Ziel nicht erfüllt	Zielerreichung	Seite
🎯 Strategie und Wachstum					
Validierung der Wesentlichkeitsanalyse	●				24
Ermittlung der für Evonik relevantesten SDGs und des entsprechenden Geschäftsbeitrags	●				24
📋 Governance und Compliance					
Frauenanteil im Vorstand: 25 Prozent bis 30.06.2022	●				35
Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 Prozent bis Ende 2019	●				35
Umsetzung von definierten Maßnahmen zu Kartellrecht und Geldwäscheprävention	●				35
Überprüfung und Überarbeitung der konzerninternen Regelungen zu Geschenken und Einladungen	●				35
👥 Mitarbeiter					
Messung und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit		●			43
Globale Förderung von Digitalisierungsprozessen	●				43
Weitere Förderung von Diversity im Konzern, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung der Anzahl weiblicher Führungskräfte		●			43
Occupational Health Performance-Index von $\geq 5,0$	●				45
Einbeziehung weiterer Standorte in Berechnung des Occupational Health Performance-Indexes (15 in drei Jahren, 2017–2019)	●				45
🏭 Wertschöpfungskette und Produkte					
Ausweitung der monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Impact-Analyse) entlang der Wertschöpfungskette auf weitere Regionen und Indikatoren	●				49
Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“	●				53
Fortführung der Analyse von Lieferanten durch Überprüfung von mindestens 80 Tfs-Assessments	●				53
Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020		●			53
Umsetzung des neuen Schulungskonzepts und Durchführung interner Nachhaltigkeitsschulungen für alle relevanten Einkaufsmitarbeiter	●				53
Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 %		●			56
Bis 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz in den sechs Innovationswachstumsfeldern		●			56
Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die in > 1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden (bis 2020)		●			60
Bereitstellung „GPS-Safety-Summaries“ auf Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des ICCA	●				60
Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC) ^a > 0,1 Prozent enthalten, wie beispielsweise CMR ^b 1A/1B, PBT ^c (CMS ^{PLUS})		●			60
Abschluss der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte	●				63
Durchführung der nächsten Nachhaltigkeitsanalyse mit erweiterter Methodik im Jahr 2019	●				63
🌍 Umwelt					
Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012)		●			76
Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012)		●			76
Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle, u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle	●				76
🛡️ Sicherheit					
Die Unfallhäufigkeit ^d soll $\leq 1,30$ betragen	●				80
Die Ereignishäufigkeit ^e soll $\leq 1,10$ betragen	●				80
Schaffung höherer Transparenz und Vereinheitlichung von ESHQ-Prozessen konzernweit. Dazu erste Schritte zur Einführung einer neuen technischen Plattform	●				80
Etablierung eines Anforderungsprofils für Lagerdienstleistungen		●			82
Etablierung globaler Mindeststandards für Logistikdienstleister		●			82
Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels „SQAS Rail“ ^f		●			82

^a hChC = hazardous Chemicals of high Concern. | ^b CMR = kanzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch. | ^c PBT = persistent, bioakkumulierend, toxisch. | ^d Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden. | ^e Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden. | ^f SQAS Rail steht für ein Sicherheits- und Qualitätsbewertungssystem der Cefic für den Schienenverkehr.

Unsere Nachhaltigkeitsziele 2019 ff.

T03

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

	Geplanter Abschlussstermin
🎯 Strategie und Wachstum	
Verankerung von Nachhaltigkeit in Strategiedialogen	2019
Zeitgleiche Veröffentlichung von finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen	2019
Überprüfung der konzernrelevanten SDGs (ab 2020)	2020
📋 Governance und Compliance	
Frauenanteil im Vorstand: 25 Prozent bis 30.06.2022	2019 ff.
Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 Prozent ^a	Ende 2019
Ausgestaltung und Umsetzung der überarbeiteten konzerninternen Regelungen zu Geschenken und Einladungen	2019
Einführung konzernweiter einheitlicher Standards zur Geschäftspartnerprüfung	2019
Aktualisierung der Vorgaben zu internen Ermittlungen	2019
👥 Mitarbeiter	
Analyse der Ergebnisse der weltweiten Mitarbeiterbefragung	2019
Weiterentwicklung der globalen Development-Strategie	2019
Diskussion und globale Implementierung der neuen Unternehmenswerte des Konzerns	2019
Weitere Förderung von Diversity im Konzern	2020
Occupational Health Performance-Index $\geq 5,0$	2019 ff.
Einbeziehung weiterer Standorte in die Berechnung dieses Indexes (+ 5 im Jahr 2019)	2019
🏭 Wertschöpfungskette und Produkte	
Impact-Analyse:	
• Vervollständigung der weltweit monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette	2019
• Fortschreibung der Daten für die Jahre 2017 und 2018	2019
Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“	2019 ff.
Fortführung der Analyse von Lieferanten durch Überprüfung von mindestens 80 TFS-Assessments	2019 ff.
Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe	2020
Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zu Palm- und Palmkernöl sowie deren Derivaten für den Evonik-Konzern	2019 ff.
Externes Monitoring der Lieferanten von nachwachsenden Rohstoffen und eigener Lieferantenkriterien	2019 ff.
Mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz in den sechs Innovationswachstumsfeldern	2025
Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 %	^b
Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die in > 1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden	Ende 2020
Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC) ^c > 0,1 Prozent enthalten, wie beispielsweise CMR ^d 1A/1B, PBT ^e (CMS ^{PLUS})	Ende 2020
Durchführung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte mit erweiterter Methodik	2020
🌍 Umwelt	
Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent (Referenzjahr 2008)	2025
Einführung eines weltweiten Wassermanagementsystems und darauf beruhender standortspezifischer Maßnahmenpläne	2019 ff.
Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle	2019 ff.
🚚 Sicherheit	
Die Unfallhäufigkeit ^f soll $\leq 1,30$ betragen	2019 ff.
Die Ereignishäufigkeit ^g soll $\leq 1,10$ betragen	2019 ff.
Pilotierung von ESTER; ab dem 2. Halbjahr 2019 globaler Roll-out von ESTER	2019
„Lok“-Strategie: Ersatz von zwei alten Triebfahrzeugen durch eine moderne Lokomotive und Zweibeugefahrzeug am Standort Rheinfelden	2019 ff.
Umsetzung des Anforderungsprofils für Lagerdienstleistungen	2019 ff.
Umsetzung des globalen Mindeststandards für Logistikdienstleister	2019 ff.
Konkretisierung der Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels „SQAS Rail“ ^h	2019 ff.

^a 27,3 Prozent für die 1. und 20,0 Prozent für die 2. Ebene des Vorstandes erreicht (Dezember 2018). | ^b Von 12 Prozent im Jahr 2018 auf mittelfristig 16 Prozent. | ^c hChC = hazardous Chemicals of high Concern. | ^d CMR = kanzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch. | ^e PBT = persistent, bioakkumulierend, toxisch. | ^f Evonik-Arbeitnehmer einschließlich Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). | ^g Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden. | ^h SQAS Rail steht für ein Sicherheits- und Qualitätsbewertungssystem der Cefic für den Schienenverkehr.



.....
CHRISTIAN KULLMANN
Vorsitzender des Vorstandes



.....
THOMAS WESSEL
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Zukunftsfähigkeit ist unser Geschäft“ – der Titel unseres diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts ist Programm. Denn die Chemie ist Grundlage und Motor für Innovationen in nahezu allen Bereichen des täglichen Lebens. Das macht uns zu einer Schlüsselbranche bei der Lösung wichtiger Zukunftsfragen, sei es der Klimaschutz, der effiziente Umgang mit begrenzten Ressourcen oder die Teilhabe von immer mehr Menschen auf der Welt an Wachstum und Wohlstand. Voraussetzung dafür ist, dass wir wirtschaftliche Stärke, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung zusammen denken.

Wir tun das aus der Überzeugung heraus, 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 Kunden und Mitarbeiter, Eigentümer und Kapitalmärkte, Politik und gesellschaftliche Akteure in unserem Umfeld bewegt. Wir brauchen diesen Austausch, um schnell auf wichtige Zukunftstrends, globale Entwicklungen und sich wandelnde Markterfordernisse zu reagieren. Entsprechend haben wir dem Dialog mit unseren Stakeholdern auch im abgelaufenen Geschäftsjahr viel Raum gegeben: mit unterschiedlichen Veranstaltungen und einer Neuauflage unserer weltweiten Mitarbeiterbefragung.

Dieses Verständnis von Partnerschaftlichkeit ist uns wichtig. Die Zeiten, da Männer in weißen Kitteln neue Moleküle in der stillen Abgeschlossenheit ihrer Labore entwickelten, sind vorbei. Eine neue Generation chemischer Innovationen entsteht in enger Kooperation mit Kunden, Lieferanten und Forschungspartnern, zwischen globalen Konzernen und quirligen Start-ups, auf der Schwelle unterschiedlicher Disziplinen und junger Geschäftsmodelle. Die Themen, die uns dabei in besonderer Weise beschäftigen, haben wir in der Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse beschrieben. Viele dieser Themen, wie etwa der Beitrag, den Evonik zum Klimaschutz leistet, entwickeln sich für uns zu vitalen Treibern für Innovation und Wachstum.

Exemplarisch sei hier nur das Forschungsprojekt Rheticus genannt: Gemeinsam mit Siemens arbeiten wir an einer Kopplung von Elektrolyse und Fermentation, um etwas zu erreichen, das von Experten auch als künstliche Fotosynthese bezeichnet wird. Die erste Versuchsanlage wird gerade an unserem Standort in Marl gebaut. Sie soll 2021 in Betrieb gehen. Damit wird es möglich sein, aus grünem Strom und CO₂ mithilfe von Bakterien wertvolle Chemikalien wie Butanol oder Hexanol günstig und umweltfreundlich zu produzieren.

Mit diesem und vielen anderen Projekten zahlen wir auch unmittelbar ein auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Eine systematische Betrachtung dieses Beitrags wurde als weitere Neuerung in diesen Bericht aufgenommen. Ebenso haben wir die monetäre Bewertung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit weiter verfeinert. Wir tun das gerne, weil die umfangreiche Berichterstattung über Kosten und Nutzen unserer Aktivitäten einen unverzichtbaren Beitrag leistet zur gesellschaftlichen Akzeptanz industrieller Produktion. Besonders freuen wir uns darüber, dass wir unsere spezifischen Treibhausgasemissionen seit 2008 um rund 30 Prozent reduzieren konnten. In den Jahren bis 2025 wollen wir diese um weitere 20 Prozent senken. Gleichzeitig erwirtschaftet Evonik bereits heute rund die Hälfte des Umsatzes mit Produkten und Lösungen, die nachweislich einen Beitrag zu verbesserter Ressourceneffizienz in der Anwendung bei unseren Kunden leisten.

Alles das sind gute Gründe, warum wir Ihnen mit diesem Bericht nicht ohne Stolz und aus tiefer Überzeugung sagen können:

Zukunftsfähigkeit ist unser Geschäft.

CHRISTIAN KULLMANN
Vorsitzender des Vorstandes

THOMAS WESSEL
Personalvorstand und
Arbeitsdirektor

Der Konzern auf einen Blick¹

15,0 Mrd.€

Umsatz

2,00 €

Ergebnis je Aktie

12 %

ROCE

2,6 Mrd.€

Bereinigtes
EBITDA

~240

neu eingereichte
Patente

20,3 Mrd.€

Bilanzsumme zum
31.12.2018

17,3 %

Bereinigte
EBITDA-Marge

¹ Geschäftsjahr 2018.

Besser leben mit Evonik

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

Wir machen ...

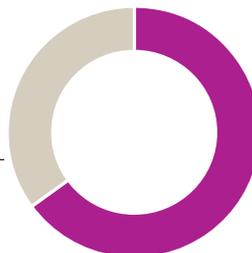
Wenn Sie wissen möchten, was die Spezialchemie von Evonik sonst noch alles besser macht:
www.besser-mit-evonik.de

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

Aktionärsstruktur

G01

Streubesitz 35,7%



RAG-Stiftung 64,3%



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

Wir übernehmen Verantwortung

Als eines der weltweit führenden Unternehmen der **Spezialchemie** steht Evonik für attraktive Geschäfte und Innovationskraft. Zu unseren Stärken zählen ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen sowie die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Verantwortung und langfristiger wirtschaftlicher Erfolg sind für Evonik zwei Seiten derselben Medaille. Längst hat sich Nachhaltigkeit für viele unserer Geschäfte zu einem **Wachstumstreiber** entwickelt. Mit unseren führenden Technologiepositionen bieten wir den Kunden zahlreiche Lösungen, die zu **Ressourcenschonung** und Umweltentlastung beitragen. Dies gilt beispielsweise für Aminosäuren für die Tierernährung, Additive für Hydrauliköle oder funktionelle Silane für den Oberflächenschutz von Gebäuden.

Gutes Nachhaltigkeitsmanagement umfasst für Evonik mehr als die eigenen Produkte und Produktionsprozesse. Als Gründungsmitglied der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ treiben wir gleichzeitig Transparenz und Nachhaltigkeit in der **Lieferkette** voran.

✓ STRATEGIE UND WACHSTUM



„Evonik-Perspektiven“, 20. November 2018:
Stakeholder geben Evonik online Feedback
zu Nachhaltigkeitsthemen.



Evonik plant den Bau eines neuen Anlagen-
komplexes für den Hochleistungskunststoff
Polyamid 12. Dieser wird in attraktiven Wach-
stumsmärkten, etwa im Automobilbau, für Öl-
und Gasleitungen sowie im 3D-Druck benötigt.

Konzern- relevante SDGs

nach Relevanz
(von oben
nach unten)

12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



6 SAUBERES WASSER
UND SANITÄR-
EINRICHTUNGEN

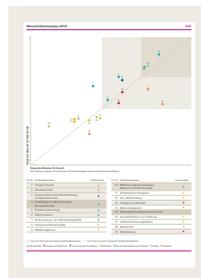


SCHWERPUNKTE 2018

Im Berichtsjahr haben wir an der Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse
sowie der Ermittlung der konzernrelevanten SDGs gearbeitet.
Außerdem haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie präzisiert.



Grafik G07 –
Beiträge zu den Sustainable
Development Goals



Grafik G09 –
Wesentlichkeitsanalyse
2018



Grafik G10 – Handlungsfelder
und Einfluss von Evonik entlang
der Wertschöpfungskette

Seite Thema | GRI-Indikatoren

- 11 Geschäftsmodell | 102-15, 102-6
- 12 Geschäftsjahr 2018 | 102-15, 102-2, 102-7, 102-10, 103-1, 201-1
- 14 Nachhaltigkeitsmanagement | 102-15, 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 102-32, 102-33
- 16 Stakeholdermanagement | 102-41, 102-13, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-21, 102-37, 402-1, 403-1, 407-1, 413-1
- 19 Konzernrelevante UN Sustainable Development Goals |
- 21 Wesentlichkeitsanalyse | 102-46, 102-47, 102-48, 102-49, 102-43, 102-44

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, der hohen Innovationskraft und den integrierten Technologieplattformen.

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

Unsere marktorientierte Forschung & Entwicklung ist ein wichtiger Treiber für profitables Wachstum. Grundlage dafür ist unsere ausgeprägte Innovationskultur, die wir in unserem Innovationsmanagement und unserer Führungskräfteentwicklung verankert haben. Gute Ideen werden schnell erkannt, vorangetrieben und mit unseren Kunden umgesetzt.

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

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

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

Vor diesem Hintergrund haben wir 2018 unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter präzisiert – insbesondere in Bezug auf vorausschauendes Ressourcenmanagement und die Integration von Nachhaltigkeit in strategische Steuerungsprozesse.

Dezentrale Konzernstruktur

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

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

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

Konzernstruktur

G02

Segmente	Nutrition & Care	Resource Efficiency	Performance Materials	Services	Evonik-Konzern ^a
Umsatz (in Mio. €)	4.646	5.709	3.976	677	15.024
Mitarbeiter	8.224	10.268	4.132	12.913	36.043

^a Inklusive Sonstiges/Konsolidierung.

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

Evonik treibt Digitalisierung voran

Die Digitalisierung bedingt tiefgreifende Veränderungen in den Prozessen der chemischen Industrie. Das beginnt mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz in Forschung und Entwicklung und geht über den Einkauf von Rohstoffen sowie das Planen und Betreiben von Produktionsanlagen bis hin zu Marketing und Vertrieb. Immer stehen dahinter für Evonik neue Sicherheitsanforderungen und Opportunitäten. Das zeigen auch die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse, in die wir das Thema 2017 neu aufgenommen hatten.

Geschäftsjahr 2018

Strategisch und operativ ein erfolgreiches Jahr

Der Umsatz des Evonik-Konzerns stieg um 4 Prozent auf 15.024 Millionen €. Das organische Umsatzwachstum von 5 Prozent stammt aus höheren Verkaufspreisen, die teilweise aus der Weitergabe gestiegener Rohstoffkosten resultierten. Die Mengen lagen – auch aufgrund des durch den niedrigen Wasserstand im Rhein im Herbst 2018 eingeschränkten Warenverkehrs – insgesamt auf der Vorjahreshöhe. 1 Prozentpunkt des Umsatzanstiegs resultierte aus der erstmaligen Einbeziehung des zum 1. September 2017 übernommenen Silicageschäfts der J. M. Huber Corporation, Atlanta (Georgia, USA). Gegenläufig wirkte der negative Währungskurseinfluss.

Bereinigtes EBITDA spürbar über Vorjahr

Das bereinigte EBITDA stieg infolge höherer Ergebnisse in allen Segmenten sowie der ersten Erfolge aus dem Programm zur Senkung der Kosten in Verwaltung und Vertrieb insgesamt um 10 Prozent auf 2.601 Millionen €. Die bereinigte EBITDA-Marge erhöhte sich von 16,4 Prozent im Vorjahr auf 17,3 Prozent.

Erneut gute Verzinsung des eingesetzten Kapitals

Im Rahmen der wertorientierten Unternehmenssteuerung messen wir unseren Erfolg insbesondere am ROCE, der mit 12,1 Prozent über unserem Kapitalkostensatz lag. Dieser wurde im Rahmen seiner regelmäßigen Überprüfung für das Geschäftsjahr 2018 bestätigt und betrug wie im Vorjahr 10,0 Prozent vor Steuern.

Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen. 2018 erhöhte sich die Wertschöpfung um 8 Prozent auf 5.065 Millionen €. Der größte Anteil ging mit 71 Prozent

Evonik treibt die Digitalisierung im gesamten Konzern voran. Aufbau und Bündelung digitaler Kompetenzen erfolgen unter anderem in der Evonik Digital GmbH. Deren Auftrag ist insbesondere, neue Geschäftsmodelle, Lösungen und Services für Kunden zu eruiieren sowie Mitarbeiter in der digitalen Welt zu qualifizieren. Weitere Informationen zur Digitalisierung von Arbeitsprozessen finden Sie im Kapitel „Mitarbeiter“.

Um unsere Position in der digitalen Welt langfristig auszubauen, schließen wir strategische Partnerschaften mit Technologieunternehmen, Hochschulen und unternehmensübergreifenden Netzwerken.

(Vorjahr: 72 Prozent) an die Mitarbeiter. An den Staat wurden 6 Prozent (Vorjahr: 7 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrag- und sonstige Steuern abgeführt. Weitere 4 Prozent (Vorjahr: 5 Prozent) betrafen Zinsaufwendungen. Auf die Anteilseigner der Evonik Industries AG entfielen 18 Prozent (Vorjahr: 15 Prozent) der Wertschöpfung.

Verteilung der Wertschöpfung

T04

in Millionen €	2017	2018
Wertschöpfung	4.684	5.065
Verteilung		
Mitarbeiter	3.374	3.595
Staat	337	306
Darlehensgeber	243	210
Andere Gesellschafter	17	22
Konzernergebnis	713	932

Vorjahreszahlen aufgrund von IFRS 15 angepasst.

Wichtige Ereignisse

Am 7. November 2018 haben wir mit One Equity Partners, Chicago (Illinois, USA), einen Vertrag zur Übernahme des amerikanischen Unternehmens PeroxyChem, Philadelphia (Pennsylvania, USA), für 625 Millionen US\$ unterzeichnet. PeroxyChem ist ein Hersteller von Wasserstoffperoxid sowie Peressigsäure und verfügt dabei über eine gute Positionierung in margenstarken Spezialanwendungen. Mit dieser Akquisition erweitern wir unser Portfolio an umweltfreundlichen und wachstumsstarken Spezialanwendungen im Segment Resource Efficiency. Zudem erhalten wir ein attraktives Geschäft, das sich durch überdurchschnittliches Wachstum, niedrige Kapitalintensität und geringe zyklische Schwankungen auszeichnet. Die Transaktion soll bis Mitte 2019 abgeschlossen werden und steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Behörden.

Unser Anspruch

Evonik ist da, wenn es darum geht, innovative Lösungen zu finden, die dazu beitragen, das Leben nachhaltiger, gesünder und komfortabler zu machen. Um die an uns gerichteten Anforderungen besser zu verstehen, suchen wir den regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern. Unterschiedliche Dialogformate helfen uns, mögliche Chancen und Risiken für Evonik frühzeitig zu identifizieren und notwendige Schlüsse daraus zu ziehen.

Die Einschätzungen zahlreicher interner und externer Stakeholder sind auch in die umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen. Daran richten

wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -berichterstattung konsequent aus.

Als Mitglied des UN Global Compact sehen wir uns außerdem in der Verantwortung, umfassend zu verstehen, welchen positiven wie negativen Beitrag die Geschäftstätigkeit von Evonik auf die Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) hat. Wir haben deshalb die für uns relevanten SDGs ermittelt und in die Präzisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie einfließen lassen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Im Geschäftsjahr 2018 war die Präzisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt. Diese wird getragen von fünf Säulen:

1. **Nachhaltigkeit ist Teil des Marktversprechens von Evonik**
Wir berichten umfänglich über den Fußabdruck unserer Produktion und den Handabdruck unserer Geschäftstätigkeit, d.h. die Nutzeneffekte aus der Anwendung unserer Produkte. Mit unseren Stakeholdern stehen wir in stetigem Dialog zu gesellschaftlichen und ökologischen Anforderungen.
2. **Evonik betreibt vorausschauendes Ressourcenmanagement**
Wir haben uns neue, ambitionierte Klima- und Wasser-Ziele gesetzt. Siehe hierzu Kapitel „Umwelt“. Bis 2025 wollen wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen gegenüber dem Basisjahr 2008 um 50 Prozent reduzieren. Ein interner CO₂-Preis wird künftig die Steuerung wichtiger Investitionen ergänzen.
3. **Evonik setzt auf Wachstumskerne mit klarem Fokus auf Nachhaltigkeit**
Aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen positive

und negative Effekte, die auf die SDGs einwirken. Mehr als 80 Prozent unseres Konzernumsatzes zahlen positiv ein auf die Erreichung der SDGs. Relevante Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Wertschöpfungskette werden von uns systematisch untersucht. Siehe hierzu Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“.

4. **Evonik integriert Nachhaltigkeit in strategische Steuerungsprozesse**
2018 haben wir unter anderem die Nachhaltigkeitsportfolioanalyse weiterentwickelt, pilotiert und in den Strategieprozess integriert. Ab dem Geschäftsjahr 2019 werden wir den neuen Prozess konzernweit ausrollen. Damit orientieren wir uns an dem entsprechenden Rahmenwerk des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), an dessen Entstehung Evonik maßgeblich mitgewirkt hat.
5. **Evonik setzt hohe Ansprüche an die kontinuierliche Verbesserung seiner Berichterstattung**
Wir setzen auf Messbarkeit und Transparenz, und ziehen das Erscheinungsdatum unseres Nachhaltigkeitsberichts auf das des Finanzberichts vor.

Organisation und Management

Bei Evonik liegt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit beim Vorstand. Zuständiges Vorstandsmitglied ist der Personalvorstand, der auch alle klimarelevanten Aspekte verantwortet. Der Zentralbereich Corporate Responsibility setzt den strategischen Rahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement und koordiniert die konzernweite Umsetzung in enger Zusammenarbeit mit anderen Zentralfunktionen und den operativen Segmenten.

Zuständigkeiten und Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik sind in einer Konzernrichtlinie geregelt. Das Executive Committee HR überwacht die globale Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von Evonik. Es setzt sich zusammen aus dem Personalvorstand, den Arbeitsdirektoren der Segmente sowie den Leitern Corporate ESHQ, Corporate Responsibility und Corporate Human Resources.

Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik

G03



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

Die Arbeit des CR Panels wird unterstützt durch das Global Corporate Responsibility Committee. Diesem obliegt die operative Ausgestaltung und Begleitung von Nachhaltigkeitsthemen im Konzern. Vertiefendes Expertenwissen wird bedarfsweise von projektbezogenen CR Expert Circles beigesteuert.

Umfassend Wert schaffen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie unterstreicht den Anspruch, die für die Wertschöpfung von Evonik wesentlichen Einflüsse und Auswirkungen genau zu verstehen.

Die Grafik G04 „Ressourcen und Wertbeiträge“ zeigt beispielhaft die Ressourcen, die wir für den laufenden Geschäftsbetrieb benötigen, und stellt sie den Wertbeiträgen gegenüber, die wir auf dieser Grundlage leisten. Die Darstellung erlaubt uns wertvolle Rückschlüsse auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen sowie die Effizienz unseres

Ressourceneinsatzes. Unser Ziel ist, entsprechende Erkenntnisse in laufende Managementprozesse zu integrieren, um positive Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu stärken und negative zu minimieren.

Erste Rückschlüsse aus unseren Impact-Analysen veranschaulicht Grafik G19 im Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“. Mittelfristig wollen wir Impact-Bewertungen und Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte methodisch zusammenführen.

Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2018

G04

^a Scope 1 und 2 (marktbasiert).^b Nicht Teil der Prüfung.^c Bezogen auf Referenzjahr 2012.^d Gemäß WBCSD Avoided Emissions Guidance 2013; Zahl bezieht sich auf 2017.^e Produkte, die in der Anwendung einen nachgewiesenen Beitrag zur Ressourceneffizienz leisten; Daten aus dem Geschäftsjahr 2016.

Unser Engagement mit Stakeholdern

102-40 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. Wir suchen diesen Austausch, um schnell auf wichtige Zukunftstrends, globale Entwicklungen und sich wandelnde Markterfordernisse reagieren zu können. Entsprechend haben wir dem Dialog mit unseren Stakeholdern auch im abgelaufenen Geschäftsjahr viel Raum gegeben – mit unterschiedlichen

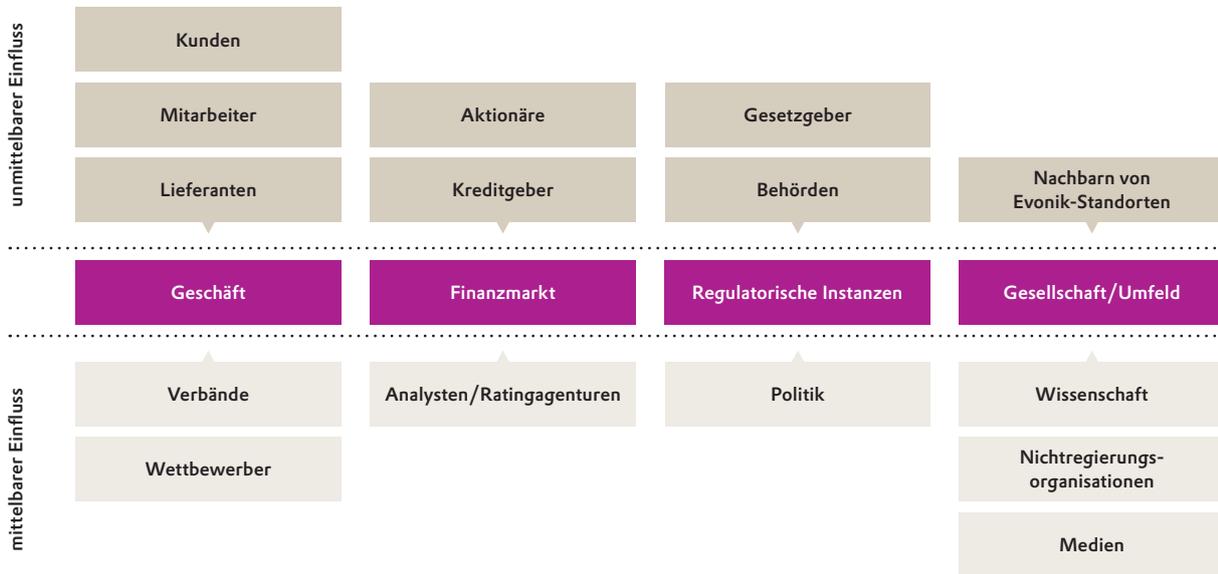
Veranstaltungen und einer Neuauflage unserer weltweiten Mitarbeiterbefragung, siehe Kapitel „Mitarbeiter“.



„Denkwerkstatt“ zur Cybersicherheit im Juni 2018 in Brüssel.

102-40 Stakeholdergruppen und ihr Einfluss auf Evonik

G05



102-48 Unser Stakeholder-Engagement haben wir in den letzten Jahren systematisch verfeinert: von der Analyse und Clustering der für uns relevanten Stakeholdergruppen bis hin zu einer dezidierten Prozessdokumentation. Alles das hilft uns unter anderem, unsere Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig zu validieren.

102-43 Wir haben für unser Stakeholder-Engagement unterschiedliche Formate entwickelt, die uns helfen, unsere unmittelbaren wie mittelbaren Stakeholder im Dialog zu erreichen. Das umfasst auch die Evonik-Regionen mit ihren vielfältigen Kontakten. Bei alledem achten wir auf eine möglichst breite Abdeckung operativer, nachbarschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Perspektiven.



Engagierte Diskussion zum Klimaschutz auf der Stakeholderkonferenz „Evonik-Perspektiven“ am 20. November 2018.

Stakeholder-Engagement 2018

G06 102-43

102-44

Stakeholdergruppen ^a	Beispiele für Engagements	Wichtigste Themen
<p>Kunden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kundengespräche, Studien, Analysen • Stakeholderdialog „Auftrag 2 Grad – Der Beitrag der Industrie zur Erreichung der Klimaziele“ • Workshop „FReSH Dietary Shifts Proteins“ • Kundenprojekt „Prevention of spreading antimicrobial resistance from livestock“ • Kundenprojekt „Socially and environmentally more sustainable pharma supply chain“ • Treffen mit Kunden auf Messen, wie z.B. Convention on Pharmaceutical Ingredients (CPhI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität, Liefersicherheit, Preise • Innovationen • Governance und Compliance • Unterstützung zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Kunden
<p>Mitarbeiter</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitergespräche • Intranet, Mitarbeitermagazin • „Runde Tische“ und Netzwerke • Interne Social-Media-Plattformen („Communities“) • Interaktive Karriereseite • Mitarbeiterbefragung 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohn und Gehalt • Aus- und Weiterbildung; Entwicklungsmöglichkeiten • Sicherheit • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Führungsqualität • Aktuelle Geschäftsentwicklung • Betriebliche Veränderungen • Kundenorientierung • Diversity • Digitalisierung
<p>Lieferanten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Together for Sustainability (TfS) bei ABIQUIM Sustainability Conference in São Paulo, Brasilien • Evonik und TfS unterstützen das Pilotprojekt von Chemie³ „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ • Supplier Training in Schanghai 	<ul style="list-style-type: none"> • Preis, Qualität, Zahlungsmoral • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Soziale Standards
<p>Aktionäre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptversammlung • Roadshows/Konferenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Attraktive Dividendenpolitik • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick
<p>Kreditgeber</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Ratingagenturen • Gespräche mit Fremdkapitalgebern 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratings und Rankings • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick
<p>Gesetzgeber</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stakeholderdialog „Zukunft Europa“ • Denkwerkstatt „Pathways to enhance cybersecurity in the EU“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Attraktiver Arbeitgeber
<p>Behörden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stakeholderdialog „Auftrag 2 Grad – Der Beitrag der Industrie zur Erreichung der Klimaziele“ • Denkwerkstatt „Pathways to enhance cybersecurity in the EU“ • Behördengespräche 	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Sicherheit • Genehmigungsverfahren • Governance und Compliance • Attraktiver Arbeitgeber • Kreislaufwirtschaft
<p>Nachbarn von Evonik-Standorten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nachbarschaftszeitungen • Umwelt- und Nachbarschaftstelefone • „Tag der offenen Tür“ an zwölf Standorten 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit • Attraktiver Arbeitgeber • Lokales Engagement • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick • Betriebliche Veränderungen

^a Nur Stakeholdergruppen mit unmittelbarem Einfluss.

102-40

102-42

102-43

102-47

Intensiver Dialog im Jahresverlauf

- Unsere Stakeholderkonferenz „**Evonik-Perspektiven**“ führten wir 2018 bereits zum dritten Mal durch. Sie stand unter dem Leitgedanken „**Auftrag 2 Grad – Der Beitrag der Industrie zur Erreichung der Klimaziele**“. Kooperationspartner war die Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V. (DENEFF). Rund 150 Vertreter aus Politik, Verbänden, Nichtregierungsorganisationen und der Wissenschaft sowie Kunden und Lieferanten kamen in die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften. Die Teilnehmer konnten sich während der gesamten Veranstaltung auch online beteiligen. Wichtige Rückmeldungen daraus sind unter anderem in die Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen.
- Einen Ausblick auf die „**Zukunft Europas**“ unternahmen wir mit ausgewählten Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen im französischen Amiens. Anlass war das Gedenken an das Ende des Ersten Weltkriegs vor hundert Jahren. Im Mittelpunkt stand der Wert, den Binnenmarkt und ein geeintes Europa für den wirtschaftlichen Erfolg von Evonik haben.
- Unsere diesjährige „**Denkwerkstatt**“ in Brüssel haben wir genutzt, um gemeinsam mit Vertretern aus EU-Institutionen, Landesvertretungen, Verbänden und Unternehmen zu erörtern, was wirksame Strategien gegen die steigende Gefahr von Cyberattacken sind.

- Der „**Tag der offenen Tür**“ am 22. September 2018 war für viele Chemieunternehmen in Deutschland Anlass, die Werkstore für interessierte Besucher zu öffnen. An den Evonik-Standorten nutzten zahlreiche Anwohner die Gelegenheit, sich ein Bild von den benachbarten Produktionsstätten und Arbeitsplätzen zu machen.



„Zukunft Europas“: Béatrice Angrand, Generalsekretärin des Deutsch-Französischen Jugendwerks, schärfte den Blick für die Fortschritte, die in den zurückliegenden Jahrzehnten im Verhältnis zwischen Deutschland und Frankreich erzielt wurden. Wichtiger denn je sei, Austauschprogramme gerade auch für Jugendliche am Rande der Gesellschaft zu öffnen. Unternehmen komme dabei eine wichtige Rolle als gesellschaftliche Multiplikatoren zu.

Politisches Engagement

Evonik engagiert sich in vielen gesellschaftspolitischen Debatten und bringt sich als Dialogpartner in Meinungsbildungsprozesse auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene ein. Wichtige Anlaufstellen im Dialog zwischen Politik und Gesellschaft sind unsere Konzernbüros in Berlin und Brüssel. Unsere Mitarbeiter stehen mit Akteuren aus Politik, Gesellschaft und Verbänden im engen Austausch, unterstützen sie bei der Ausgestaltung politischer Rahmenwerke und befassen sich insbesondere mit den Themenfeldern Digitalisierung, Energie und Klimaschutz, Umwelt und Nachhaltigkeit, Forschung & Entwicklung sowie Landwirtschaftspolitik. In diesem Rahmen beteiligten wir uns aktiv an Konsultationen, Anhörungen und Diskussionen. Im Umweltbereich standen die Aktivitäten zum Entwurf der TA-Luft sowie die EU-Vorlagen zur Kreislaufwirtschaft und Weiterentwicklung der Bioökonomiestrategie im Zentrum. Die Beratungen zum „EU-Winterpaket“, Änderungen im EEG und der Netzentgeltverordnung bestimmten die Aktivitäten in der Energie- und Klimapolitik.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Der Erfolg von Evonik basiert auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Diese erfolgt unter Beachtung der Gesetze der betreffenden Länder und berücksichtigt die betrieblichen Gegebenheiten.

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

102-43

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

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

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

Evonik schränkt weder das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen ein. Dies gewährleisten wir auch in Ländern, in denen die Koalitionsfreiheit staatlich nicht geschützt ist. Insgesamt werden – bezogen auf unsere Standorte weltweit – etwa 96 Prozent unserer Mitarbeiter von Arbeitnehmervertretungen betreut.

102-41

Konzernrelevante UN Sustainable Development Goals

Die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) dienen als Orientierungsrahmen für Unternehmen, ihre Geschäftsaktivitäten auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten. 2017 haben wir in einem ersten Schritt damit begonnen, Beispiele aus dem Unternehmensalltag zu sammeln und über den Internetauftritt von Evonik zu veröffentlichen.¹ Viele dieser Produkte und Lösungen sind Wachstumstreiber in unserem Portfolio.

2018 haben wir die Beschäftigung mit den für den Evonik-Konzern relevanten SDGs systematisch fortgesetzt. 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.

Zur Ermittlung des Einflusses von Evonik haben wir eine eigene Methodik entwickelt. Dabei richteten wir besonderes Augenmerk auf die Unterziele der 17 SDGs. In einem mehrstufigen Verfahren haben wir unsere Geschäfte auf PARC²-Ebene nach WBCSD-Methodik, nach konzernstrategischen Kriterien (Zugehörigkeit zu Wachstumskernen und Innovationswachstumsfeldern) sowie Umsatz gewichtet. Ebenfalls berücksichtigt wurden Einschätzungen externer Stakeholder sowie die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse.

Die Auswertung ergab folgende Rangfolge der für den Evonik-Konzern relevanten SDGs (zeilenweise von links nach rechts absteigend).

Konzernrelevante SDGs



Das Ergebnis ist auch in die Präzisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.

In diesem Bericht finden Sie durchgängig Informationen zum Einfluss unserer Aktivitäten auf die konzernrelevanten SDGs. Mehr als 80 Prozent des Konzernumsatzes zahlen heute bereits positiv auf die SDGs ein, rund 60 Prozent auf die vier konzernrelevanten SDGs. Unser nächster Schritt zur Validierung der Rangfolge der konzernrelevanten SDGs soll im Zuge der Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte ab dem Jahr 2019 erfolgen.



Wir als Evonik leisten wichtige Beiträge zur Erreichung der SDGs. Die SDGs tragen dazu bei, uns zu fokussieren und unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu schärfen. Das hilft uns, neue Geschäftschancen zu identifizieren und zu nutzen.

Dr. Ralf Kelle, Vice President Sustainable Development, Evonik Nutrition & Care GmbH

¹ Siehe www.evonik.de/verantwortung

² PARC = Product-Application-Region-Combination.

Beiträge zu den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)

G07



Hervorgehoben werden die für den Evonik-Konzern relevanten SDGs. Produkte und Lösungen sind Beispiele.

- SDG 1 Keine Armut:** Evonik fördert an seinen Standorten zahlreiche soziale und ökologische Projekte.
- SDG 2 Biolys®** fördert das gesunde Wachstum von Schweinen und Geflügel.
- SDG 3 VESTAKEEP®** macht Wirbelsäulenimplantate für Röntgenstrahlen transparent.
- SDG 4 Hochwertige Ausbildung:** Gut ausgebildete Mitarbeiter tragen zur nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft bei.
- SDG 5** Unsere **Global Social Policy** verlangt u. a. Gleichberechtigung unabhängig vom Geschlecht.
- SDG 6** Unsere **ESHQ-Werte** definieren den Schutz von Mensch und Umwelt als Kernelemente unseres Handelns. **REWOFORM®** ist ein biologisch abbaubares Tensid mit Sophorolipiden. Diese werden in der Natur von einer Hefe produziert, die unter anderem im Honig von Hummeln zu finden ist.

- SDG 7 VESTAMIN®** Verbundwerkstoffe ermöglichen Hochleistungsrotorblätter für Windkraftanlagen.
- SDG 8 1:7,1 Arbeitsplätze^a.** Ein Evonik-Mitarbeiter sichert durchschnittlich 7,1 Arbeitsplätze (inklusive Evonik) in der Wertschöpfungskette (siehe Seite 47).
- SDG 9 PROTECTOSIL®** schützt Gebäude wie Brücken vor dem Eindringen von Wasser und verhindert so die Korrosion von Stahlbetonkonstruktionen.
- SDG 10** Der **Verhaltenskodex für Lieferanten** verlangt u. a. Chancengleichheit und Gleichbehandlung innerhalb der Lieferkette.
- SDG 11 CALOSTAT®** ist ein nicht brennbarer, voll recyclingfähiger Hochleistungswärmedämmstoff.
- SDG 12 ULTRASIL®** reduziert den Rollwiderstand von Autoreifen und hilft, Kraftstoff zu sparen.

- SDG 13 DYNAVIS®** zur Formulierung von Hydraulikflüssigkeiten, um den Kraftstoffverbrauch von beispielsweise Baggern zu reduzieren und die Produktivität zu steigern.
- SDG 14 DL-Methionine for Aquaculture™** ist eine essenzielle Aminosäure für aquatische Arten.
- SDG 15 AMINONIR®** Analytik bietet ein zuverlässiges Aminosäureprofil der Rohstoffe für einen optimalen Futterverbrauch.
- SDG 16** Unser **Verhaltenskodex** verlangt ein faires, zuverlässiges und transparentes Geschäftsgebahren.
- SDG 17 „Together for Sustainability.“** Als Gründungsmitglied dieser Brancheninitiative treibt Evonik Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette voran.

^a Angaben waren nicht Teil der Prüfung.

Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse

102-40 Wir richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent an
 102-42 dem Kriterium der Wesentlichkeit aus. Basis für die identifizier-
 102-43 ten Nachhaltigkeitsthemen ist die Wesentlichkeitsanalyse aus
 102-46 dem Jahr 2015. Diese haben wir 2016 und 2017 durch zahlreiche
 102-48 Stakeholderdialoge und interne Expertengespräche überprüft,
 102-49 validiert und teilweise angepasst. In diesem Rahmen wurden
 neue Themen aufgegriffen wie „Digitalisierung“, „Biodiversität“
 und „Circular Economy“. Das Konzept bzw. die Ergebnisse
 der Validierung werden jährlich dem CR Panel zur Zustimmung
 vorgelegt.

Für 2018 hatten wir uns eine umfassende Validierung der Wesentlichkeitsanalyse zum Ziel gesetzt, um eine noch aussagekräftigere Priorisierung zu erreichen. Dementsprechend haben wir 2018 die Befragung der Stakeholder gegenüber den Vorjahren deutlich ausgeweitet und diese nach den für Evonik wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen befragt. Dabei wurde unterschieden zwischen Stakeholdern mit mittelbarem und unmittelbarem Einfluss. Siehe hierzu Grafik G05. Grundlage war die gezielte Ansprache von Teilnehmern unserer Stakeholderdialoge.

Daneben haben wir interne Experten, Arbeitnehmervertreter sowie Fachleute aus den Evonik-Regionen um ihre Einschätzung gebeten. Dies erfolgte unter besonderer Berücksichtigung sowohl der positiven als auch negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Evonik entlang der Wertschöpfungskette.

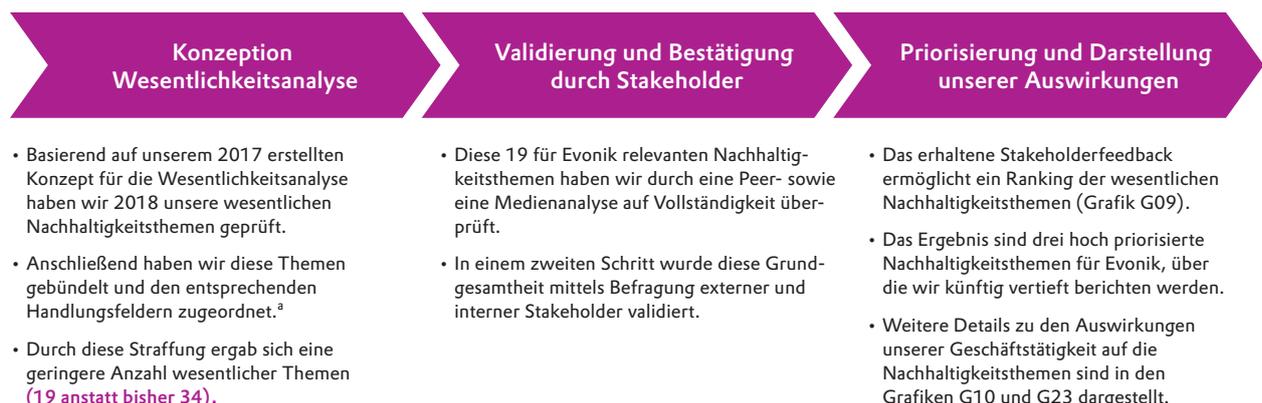


Wir müssen wissen, was unseren Stakeholdern wichtig ist, und was aus Sicht von Evonik wichtig ist. Daran richten wir unsere Geschäftsaktivitäten aus. Die 2018 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse gibt uns hierbei wichtige Impulse.

Thomas Engenhorst, Manager Sustainability Strategy, Strategy & New Growth Business, Evonik Resource Efficiency GmbH

Prozess Wesentlichkeitsanalyse 2018

G08

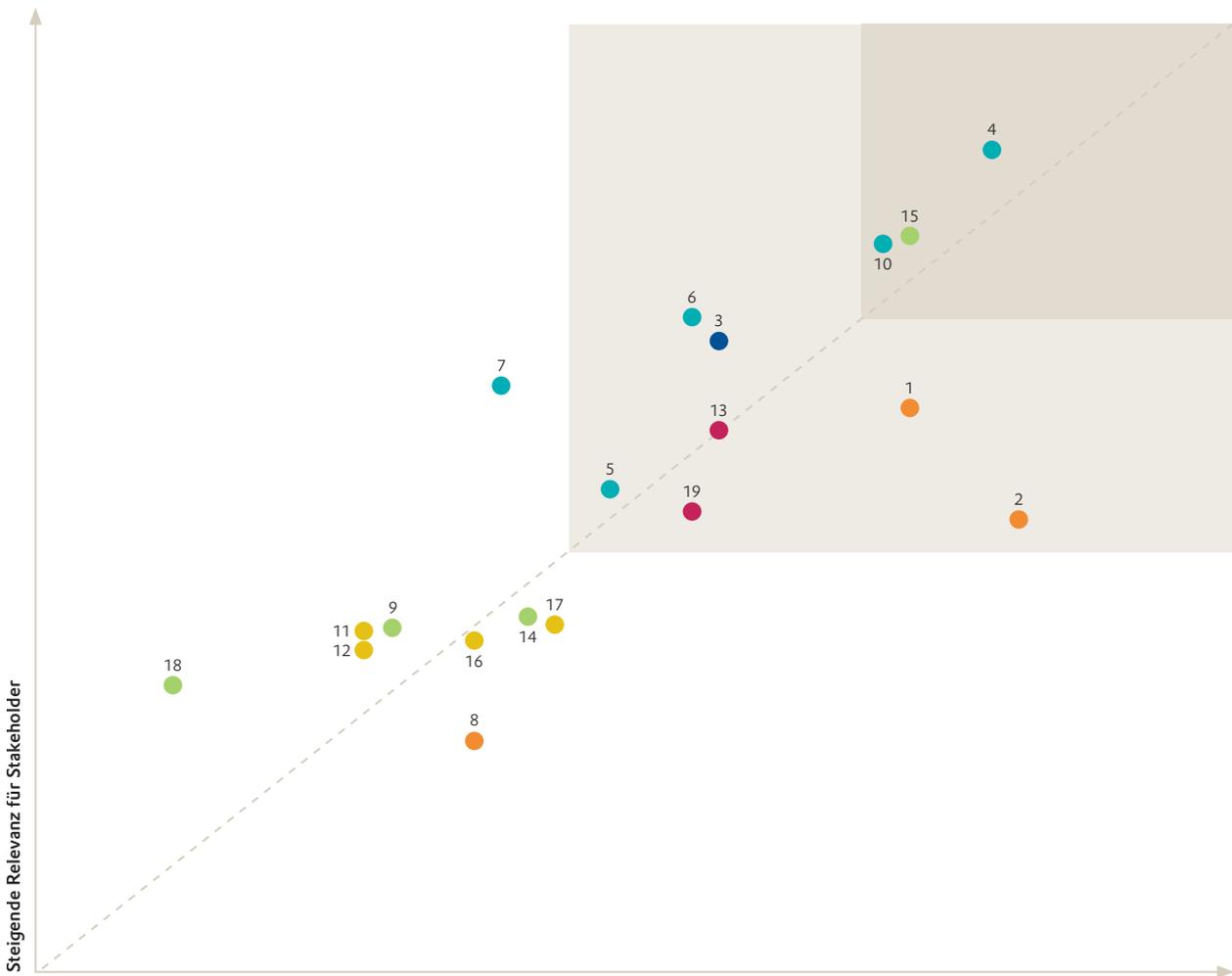


^a Alt: 3 (Regelkonformität/Compliance), 7 (Verantwortliche Unternehmensführung/Corporate Governance/Menschenrechte) und 11 (Moral und Ethik) wurden zusammengefasst zu neu: 3 (Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte).
 Alt: 4 (Kundenzufriedenheit), 15 (Nachhaltigere Produkte) und 16 (Produkte und Lösungen Lebenszyklusbetrachtungen) wurden zusammengefasst in neu: 4 (Nachhaltigere Produkte und Lösungen). Alt: 8 (Innovationen/Technologien) wurde umbenannt in neu: 6 (F&E/Innovation).
 Alt: 22 (Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards) wurde umbenannt in neu: 7 (Verantwortung in der Wertschöpfungskette).
 Alt: 6 (Transportsicherheit/Logistik) wurde zu neu: 8 (Transportsicherheit/Logistik). Alt: 10 (Abfallmanagement) wurde zu neu: 9 (Abfallmanagement).
 Alt: 13 (Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Materialien) und 32 (Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)) wurden zusammengefasst zu neu: 10 (Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy).
 Alt: 29 (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben) und 12 (Attraktivität als Arbeitgeber) wurden zu neu: 11 (Attraktivität als Arbeitgeber).
 Alt: 28 (Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit/Employability (demografischer Wandel)) und 14 (Qualifizierung /Aus- und Weiterbildung) wurde zu neu: 12 (Aus- und Weiterbildung).
 Alt: 24 (Bevölkerungswachstum), 30 (Konzentration der Bevölkerung in Städten), 25 (Dialog und Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern) und 26 (Regionales Engagement an den Standorten) werden zu neu: 13 (Strategie und Wachstum).
 Alt: 18 (Wassermanagement) wird zu neu: 14 (Wassermanagement).
 Alt: 19 (Emissionen in die Luft) und 21 (Klimawandel) werden zu neu: 15 (Klimawandel und Emissionen in die Luft).
 Alt: 20 (Gesundheitsschutz und -förderung) und 23 (Gesundheit) werden zu neu: 16 (Gesundheitsschutz und -förderung).
 Alt: 31 (Vielfalt (Diversity)) und 27 (Chancengleichheit) werden zu neu: 17 (Vielfalt und Chancengleichheit).
 Alt: 33 (Biodiversität) wird zu neu: 18 (Biodiversität).
 Alt: 34 (Digitalisierung) wird zu neu: 19 (Digitalisierung).

102-46 Wesentlichkeitsanalyse 2018

G09

102-47
102-44
102-48
102-49



Steigende Relevanz für Evonik
(inkl. positiver/negativer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette)

Lfd. Nr.	Nachhaltigkeitsthema	Handlungsfeld
1	Anlagensicherheit	●
2	Arbeitsicherheit	●
3	Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte	●
4	Nachhaltigere Produkte/Lösungen für unsere Kunden	●
5	Produktverantwortung	●
6	F&E/Innovation	●
7	Verantwortung in der Wertschöpfungskette	●
8	Transportsicherheit/Logistik	●
9	Abfallmanagement	●

Lfd. Nr.	Nachhaltigkeitsthema	Handlungsfeld
10	Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy	●
11	Attraktivität als Arbeitgeber	●
12	Aus-/Weiterbildung	●
13	Strategie und Wachstum	●
14	Wassermanagement	●
15	Klimawandel und Emissionen in die Luft	●
16	Gesundheitsschutz und -förderung	●
17	Vielfalt und Chancengleichheit	●
18	Biodiversität	●
19	Digitalisierung	●

■ Top 3 der für Evonik relevanten Nachhaltigkeitsthemen ■ Top 10 der für Evonik relevanten Nachhaltigkeitsthemen

Handlungsfelder: ● Strategie und Wachstum ● Governance und Compliance ● Mitarbeiter ● Wertschöpfungskette und Produkte ● Umwelt ● Sicherheit

Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette

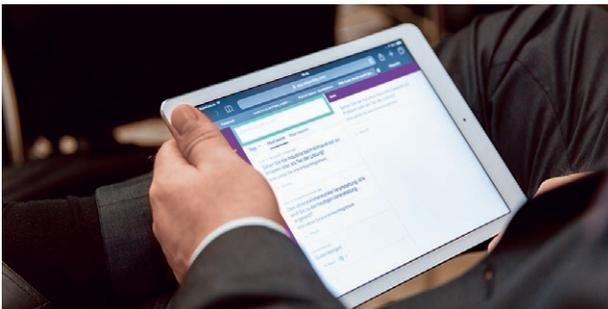
G10 102-46

102-47

Handlungsfelder und wesentliche Themen	Konzern-relevante SDGs	Grenzen der Berichterstattung	Einfluss entlang der Wertschöpfungskette		
			Lieferkette/ Rohstoffe ^a	Evonik-Produktion/-Prozesse	Kunden-/ Endkunden-Anwendung ^a
<p>STRATEGIE UND WACHSTUM</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Strategie und Wachstum • Digitalisierung 	   	innerhalb/außerhalb	mittel	hoch	mittel
<p>GOVERNANCE UND COMPLIANCE</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte 		innerhalb/außerhalb	mittel	hoch	niedrig
<p>MITARBEITER</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Attraktivität als Arbeitgeber • Aus- und Weiterbildung • Gesundheitsschutz und -förderung • Vielfalt und Chancengleichheit 		innerhalb	niedrig	hoch	kein
<p>WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigere Produkte/ Lösungen für unsere Kunden • Produktverantwortung • F&E / Innovationen • Verantwortung in der Wertschöpfungskette • Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/ Circular Economy 	  	innerhalb/außerhalb	mittel	hoch	mittel
<p>UMWELT</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Abfallmanagement • Wassermanagement • Klimawandel und Emissionen in die Luft • Biodiversität 	  	innerhalb	niedrig	hoch	kein
<p>SICHERHEIT</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Anlagensicherheit • Arbeitssicherheit • Transportsicherheit / Logistik 	 	innerhalb/außerhalb	mittel	hoch	niedrig

^a Nur direkte Lieferanten sowie direkte Kunden.

Insgesamt erhielten wir mehr als 400 Rückmeldungen. Die Grafik G09 zeigt die nach Ansicht von Stakeholdern und internen Experten wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für Evonik: Die TOP-3-Themen sind „Nachhaltigere Produkte/Lösungen für unsere Kunden“, „Klimawandel und Emissionen in die Luft“ und „Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy“. Auf diese Themen werden wir uns künftig noch stärker fokussieren, da deren Bedeutung seit der letzten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2015 signifikant zugenommen hat.



„Evonik-Perspektiven“, 20. November 2018: Stakeholder geben Evonik online Feedback zu Nachhaltigkeitsthemen.

Eine umfassende Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wollen wir künftig etwa alle drei Jahre durchführen. In der Zwischenzeit werden wir die identifizierten Themen entsprechend ihrer Priorisierung weiter vorantreiben.

Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit

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

Für diese Handlungsfelder und die damit verbundenen Themen haben wir Grenzen der Berichterstattung definiert. Diese legen fest, ob wir ein Handlungsfeld innerhalb oder außerhalb unserer Organisation betrachten und managen. Die Grafik G10 gibt eine Einschätzung zu Möglichkeiten und Grenzen unseres Einflusses innerhalb der Wertschöpfungskette – etwa durch unser Einkaufsvolumen, unsere Managementsysteme oder laufende Geschäftsprozesse. 102-46

Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit nach sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten zeigt Grafik G04 „Ressourcen und Wertbeiträge“. Ergänzend werden die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette in Grafik G19 im Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“ aufgeschlüsselt.

Für die in unserer Wesentlichkeitsanalyse definierten Themen besteht ein Beschwerdemechanismus sowohl für Mitarbeiter als auch externe Stakeholder – unter anderem durch unser Whistleblower-System. Siehe Kapitel „Governance und Compliance“.

Falls neue wesentliche Themen hinzukommen, überprüfen wir unsere Prozesse und passen diese gegebenenfalls an.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Validierung der Wesentlichkeitsanalyse:** Wir haben die Wesentlichkeitsanalyse umfassend aktualisiert und anschließend Themen priorisiert.
- **Ermittlung der für Evonik relevantesten SDGs und des entsprechenden Geschäftsbeitrags:** Wir haben eine eigene Methodik zur Ermittlung der konzernrelevanten SDGs entwickelt und umgesetzt.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

- Verankerung von Nachhaltigkeit in Strategiedialogen.
- Zeitgleiche Veröffentlichung von finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen.
- Überprüfung der konzernrelevanten SDGs (ab 2020).



GOVERNANCE UND COMPLIANCE



WOFÜR WIR STEHEN

Konzernwerte: Performance, Trust, Openness und Speed

Verhaltenskodex www.evonik.de/coc

Global Social Policy www.evonik.de/gsp

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

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

SCHULUNGSQUOTEN^a

77%

Verhaltenskodex

74%

Kartellrecht

83%

Korruptionsbekämpfung

90

Interne Untersuchungen^b
(Vorjahr: 27)

106

Konsequenzen^c
(Vorjahr: 12)

Konzern-relevantes SDG

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN^d

25%

Vorstand

27%

1. Führungsebene

20%

2. Führungsebene

AUFSICHTSRAT

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



Diversity Champions: Evonik wieder unter den Top 10



Unter den 100 größten Unternehmen belegt Evonik im „Diversity Champions BCG Gender Diversity Index 2018“, den die Boston Consulting Group in Kooperation mit der Technischen Universität München erstellt hat, den sechsten Platz. Die Studie vergleicht den Anteil von Männern und Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Verteilung der Vergütung in beiden Gremien.

Seite Thema | GRI-Indikatoren

26	Selbstverpflichtungen und Engagements 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, 102-17, 405-1
29	Compliance 102-11, 102-33, 102-34, 102-17, 307-1, 103-2, 407-1, 410-1, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 419-1
34	Chancen und Risiken 102-15, 102-29, 102-30, 201-2
34	Spenden und Sponsoring 415-1

^a Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten. | ^b Ausweitung des Reportings auf alle interne Ermittlungen führenden Fachbereiche, Vorjahr beinhaltet lediglich Fachbereiche des House of Compliance. | ^c Vereinzelt wurde im Rahmen einer Ermittlung mehr als eine Maßnahme getroffen. | ^d Bezogen auf die Evonik Industries AG und die ersten zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes.

Unser Anspruch

Wir sind überzeugt, dass eine verlässliche und verantwortungsvolle Unternehmensführung die Basis ist für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftliche Akzeptanz. Dies umfasst nicht nur die Einhaltung von Gesetzen, sondern auch interner Regelungen und verbindlicher Selbstverpflichtungen, die über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgehen.

Evonik hat umfangreiche Governance- und Compliance-Aktivitäten sowie Managementsysteme etabliert, die regelkonformes Verhalten dokumentieren. Die entsprechenden Instrumente werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Einhaltung von Menschenrechten im Geschäftsleben ist fester Bestandteil von guter Unternehmensführung und fairem Wettbewerb. Als global tätiges Unternehmen sind wir dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten in besonderer Weise ausgesetzt. Wir sind uns der Bedeutung dieses Themas für uns und unsere Stakeholder bewusst.

Die Bedeutung verantwortungsvoller Unternehmensführung und die Achtung der Menschenrechte spiegeln sich auch in den konzernrelevanten SDGs wider.

Selbstverpflichtungen und Engagements

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

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

In der Global Social Policy formuliert Evonik die Grundsätze sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern.

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“.

Selbstverpflichtungen und Engagements

G11

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

^a Weitere Informationen siehe Glossar.

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

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

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

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

Evonik engagiert sich national wie international in zahlreichen Kompetenznetzwerken zur Nachhaltigkeit. So

beteiligen wir uns bei econsense, einem Zusammenschluss führender global tätiger Unternehmen der deutschen Wirtschaft, und 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 über seine Klima- und Wasserperformance.

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



Menschenrechte

Menschenrechte betrachtet Evonik entlang der Wertschöpfungskette – vom Lieferanten über die eigenen Prozesse bis hin zur Anwendung beim Kunden. Basis unseres eigenen Handelns bilden der Verhaltenskodex, die Global Social Policy sowie die Menschenrechtliche Grundsatzerklärung. Darüber hinaus bekennen wir uns zu den Prinzipien des Global Compact.

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

Im Herbst 2017 haben wir das bestehende Hinweisgeber-system für Compliance-Verstöße um ein neues Whistleblower-System ergänzt. Dieses von unabhängiger Seite im Auftrag von Evonik betriebene System gewährleistet die Anonymität des Whistleblowers. Hierüber können auch potenzielle Verletzungen von Menschenrechten durch Mitarbeiter und Externe (z. B. Nachbarn, Lieferanten, Kunden) gemeldet werden. Jedem entsprechenden Hinweis geht der Zentralbereich Corporate Responsibility nach. Im Jahr 2018 haben wir keine Hinweise hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen erhalten.

Im Berichtsjahr haben wir die menschenrechtliche Risikolandkarte weiterentwickelt, mit der potenzielle Menschenrechtsrisiken – wie etwa Kinderarbeit, moderne Sklaverei und Nichtunterzeichnung der ILO-Kernarbeitsnormen auf Länderebene – erfasst und bewertet werden. Darauf aufbauend haben wir menschenrechtliche Trainings konzipiert, entwickelt und durchgeführt. Insgesamt fanden mehr als zehn menschenrechtliche Schulungen mit Mitarbeitern aus Deutschland, Brasilien und Indien statt. Die Trainings geben den Teilnehmern einen grundsätzlichen Überblick über die Menschenrechte,

stellen die relevanten Evonik-Regelwerke vor und setzen sie in Beziehung zu den entsprechenden Menschen- und Arbeitsrechten.

Für das Frühjahr 2019 sind weitere menschenrechtliche Schulungen geplant.



Die Schulungen zu Menschenrechten haben bei meinen Kollegen und mir das Wissen über und das Verständnis für dieses Thema erhöht. Das Training ist mehr als nur Wissensvermittlung über Regeln und Prinzipien. Es geht auch um persönliche Einstellung, Verhalten und Veränderung.

Regina Barbara, Managerin Kommunikation & Veranstaltungen, Süd- und Zentralamerika

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

Corporate Governance

Für Evonik als global tätiges Spezialchemieunternehmen ist eine gute und nachhaltig 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.

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

Ganz im Sinne der Präambel des Deutschen Corporate Governance Kodex behält sich Evonik vor, einzelnen Vorgaben nicht zu entsprechen, wenn die Abweichungen aufgrund von Unternehmensspezifika sachgerecht sind. Die aktuelle Entsprechenserklärung von Evonik zu den Vorgaben des Kodex ist auf unserer Internetseite veröffentlicht.¹ Gemäß der Entsprechenserklärung vom Dezember 2018 gibt es lediglich zwei Abweichungen zu Kodex-Anregungen. Diese betreffen die Übertragung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien sowie die Erreichbarkeit des Stimmrechtsvertreters während der Hauptversammlung. Beides hat vor allem organisatorische Gründe.

Vorstand

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

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

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. 2018 wurden uns zwölf Fälle von Diskriminierung gemeldet. Jedem Einzelfall wurde bis zur Klärung bzw. Heilung des Sachverhalts nachgegangen. Fünf dieser Vorfälle sind nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage. Den übrigen Fällen wird bis zur Klärung bzw. Heilung des Sachverhalts nachgegangen.

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

Für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes hat der Vorstand – bezogen auf den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 – eine Zielgröße für den Frauenanteil von jeweils 20 Prozent festgelegt. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene beträgt derzeit 27,3 Prozent (2017: 25,0 Prozent) und in der zweiten Führungsebene 20,0 Prozent (2017: 15,4 Prozent).

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand. Er bestellt die Mitglieder des Vorstandes und ernennt eines der Vorstandsmitglieder zum Vorstandsvorsitzenden. Er legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss, den Vorschlag des Vorstandes für die Verwendung des Bilanzgewinns, den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht. Zu Entscheidungen von wesentlicher und grundsätzlicher Bedeutung, die in einem Katalog zustimmungspflichtiger Geschäftsvorfälle konkretisiert sind, bedarf der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat hat zudem folgende Ausschüsse gebildet: Präsidialausschuss, Prüfungsausschuss, Finanz- und Investitionsausschuss, Nominierungsausschuss sowie den nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Vermittlungsausschuss. Im Geschäftsjahr 2018 hat der neu gebildete Innovations- und Forschungsausschuss seine Arbeit aufgenommen. Paritätisch besetzt greift dieser sowohl Trends in der Chemiebranche als auch für Evonik relevante Themen auf und richtet mit dem Vorstand die Innovations- und Forschungsaktivitäten von Evonik entsprechend aus.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Angelegenheiten. Hierbei werden im jeweiligen Zusammenhang wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte mit einbezogen. Auf dieser Grundlage sind Nachhaltigkeitsaktivitäten von Evonik auch Gegenstand der Sitzungen des Aufsichtsrates. So umfasste der Bericht des Vorstandes in der Aufsichtsratsitzung im Juni 2018 auch aktuelle Nachhaltigkeitsthemen von Evonik.

¹ www.evonik.de/investorrelations

Zusammensetzung Aufsichtsrat

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 auch nach der Neuwahl der Mitglieder im Mai 2018 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 Aufsichtsrates von Evonik unter anderem Vorgaben zur Unabhängigkeit, zum Alter und zur Dauer der Gremienzugehörigkeit. Ergänzende Kriterien betreffen das Kompetenzprofil des Gesamtgremiums. Daraus ergeben sich Vorgaben zu erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, wie etwa internationale Erfahrung, betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Kenntnisse oder Erfahrungen in der Führung eines Unternehmens.

Weitere Ausführungen zur Corporate Governance finden sich im Corporate-Governance-Bericht und in der Erklärung zur Unternehmensführung, die auf unserer Internetseite veröffentlicht und auch Teil des Finanzberichts von Evonik sind.

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 2018.

Compliance

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

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

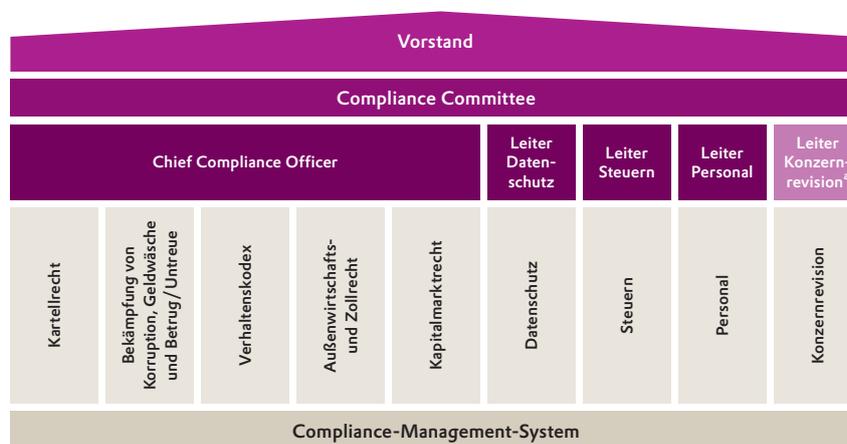
House of Compliance

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

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

House of Compliance

G12



^a Beratende Funktion.

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

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

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

hierbei die Prüfungen des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems.

Compliance-Management-System

Das Compliance-Management-System basiert auf den vom Vorstand verabschiedeten Werten und Zielen. Oberstes Ziel des Compliance-Management-Systems ist es, tatsächliche Verstöße und entsprechende Risiken zu vermeiden oder wenigstens zu minimieren. Tatsächliche Verstöße sollen aufgedeckt und – abhängig von ihrer Schwere – sanktioniert werden. Die jeweilige Compliance-Organisation stellt sicher, dass das Compliance-Management-System in Bezug auf die Risiken angemessen und wirksam ist.

Prinzip „Vermeidung“

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

Compliance-Management-System (CMS)

G13



Risikoanalyse

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

Schulungen

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

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

Sensibilisierung und Beratung

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

Schulungskonzept – weltweit und einheitlich

T05

Thema	Beschreibung
Abdeckung	<ul style="list-style-type: none"> • Kartellrecht • Korruptionsbekämpfung • Verhaltenskodex
Auswahl der Schulungsadressaten	<ul style="list-style-type: none"> • Jobfunktion und Qualifikationsgrad • Einheitliche Risikokriterien • Risikostufen: keine – gering – hoch • Risikobetrachtung je Compliance-Thema
Schulungsfrequenz ^a und -art	<ul style="list-style-type: none"> • Geringes Risiko: alle 3 Jahre → verpflichtende E-Learning-Schulung • Hohes Risiko: alle 2 Jahre → verpflichtende Präsenz- und E-Learning-Schulung (alternierend)

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

Prinzip „Aufdeckung“ Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)

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

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

Untersuchungen

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

Prinzip „Reaktion“

Es werden geeignete Maßnahmen zur Beendigung des Verstoßes und Minimierung des Risikos durchgeführt. Je nach Schwere der Verstöße reichen die Disziplinarmaßnahmen von

Er- bzw. Abmahnungen über Versetzungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem werden gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung, beispielsweise Schulungen, ergriffen.

Compliance-Reporting

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

Überprüfung

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

Schwerpunkte 2018 – Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Geldwäscheprevention

Der zuständige Fachbereich führte im Einkauf eine Risikoanalyse in Bezug auf die Compliance-Fachthemen Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Geldwäscheprevention durch. Im Kartellrecht wurden außerdem die Unterlagen für die Präsenzs Schulungen überarbeitet. Weitere Compliance-Aktivitäten im Zusammenhang mit Schulungen sind im Abschnitt „Schulungen im Jahr 2018“ beschrieben. Für das gesamte House of Compliance wurden die Anforderungen an den jährlichen Compliance-Bericht überarbeitet, siehe auch Abschnitt „Compliance-Reporting“.

Schulungen im Jahr 2018

Seit 2017 berichtet Evonik für die Fachbereiche Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex eine Schulungsquote, d. h. die Anzahl der Schulungskandidaten mit einem gültigen Zertifikat im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Schulungskandidaten. Die Angaben beziehen sich sowohl auf Präsenz- als auch auf E-Learning-Schulungen.

Zur konzernweiten Verbesserung der Teilnahmequote an Präsenz- und E-Learning-Schulungen wird aktuell ein umfassendes Konzept zum Umgang mit säumigen Mitarbeitern umgesetzt. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr ein neues E-Learning-Training für den Verhaltenskodex in 20 Sprachen ausgerollt.

Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner

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

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

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

Compliance-Schulungen und Schulungsquote^a

T06

	Kartellrecht		Korruptionsbekämpfung		Verhaltenskodex	
	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %	Schulungs-kandidaten gesamt	Abdeckung in %
Weltweit	4.497	74	11.445	83	30.984	77
Managementfunktionen	2.893	70	6.790	76	7.769	73
Führungskreis 1 ^b	127	85	177	50	177	49
Führungskreis 2 ^c	338	87	561	63	568	61
Führungskreis 3 ^d	2.428	67	6.052	78	7.024	75
Nicht-Managementfunktionen	1.604	80	4.655	92	23.215	78
Funktionen						
Produktion & Technik	142	77	3.244	87	12.912	75
Innovationsmanagement	633	77	1.751	90	4.846	86
Marketing & Verkauf	2.704	72	2.485	74	2.904	71
Administrative Funktionen	1.018	75	3.965	81	8.870	78
Weitere Funktionen ^e	0	0	0	0	1.452	67
Regionen						
Asien-Pazifik Nord (APN)	695	87	1.274	91	2.355	75
Asien-Pazifik Süd (APS)	327	45	668	91	1.437	72
Mittlerer Osten & Afrika (MEA)	86	44	101	78	155	57
Nordamerika (NAM)	782	66	1.877	83	4.803	70
Osteuropa (EEU)	122	60	174	76	298	50
Westeuropa (EUW)	2.311	79	7.083	80	21.254	80
davon in Deutschland	2.087	86	6.719	81	20.144	82
Mittel- und Südamerika (CSA)	174	63	268	80	681	49

^a Schulungsquote ist definiert als Anzahl der Schulungskandidaten mit gültigem Zertifikat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Schulungskandidaten zum Stichtag 31.12.2018. Es werden alle systemseitig erfassten Schulungen berichtet.

^b Führungskreis 1 = Konzernführungsfunktionen, d. h. die Top-Management-Funktionen des Evonik-Konzerns.

^c Führungskreis 2 = Senior-Management-Funktionen, d. h. Schlüsselfunktionen in Segmenten, Regionen, Service- und Konzernbereichen.

^d Führungskreis 3 = Weitere Management-Funktionen.

^e Weitere Funktionen = Auszubildende, Auszubildende außerhalb Deutschlands, nicht permanente Mitarbeiter.

Interne Untersuchungen im Jahr 2018

Im Berichtsjahr wurden konzernweit 90 interne Untersuchungen aufgrund des Verdachts von Verstößen gegen Compliance-Regeln durchgeführt. Auf Basis der internen Ermittlungen wurden 106 Maßnahmen ergriffen: Die Arbeitsverhältnisse mit sieben Mitarbeitern wurden beendet. 19 Mitarbeiter wurden er- bzw. abgemahnt und ein Mitarbeiter wurde versetzt. In zwölf Fällen wurden Sensibilisierungen bzw. Schulungen durchgeführt. In 14 Fällen wurde ein Security-Consulting durchgeführt, in neun Fällen wurden Daten zurückgeholt bzw. gelöscht und sieben Mal wurde Strafanzeige gestellt bzw. ein zivilrechtliches Verfahren eingeleitet. In 37 weiteren Fällen wurden diverse Einzelmaßnahmen ergriffen.

Die im Vergleich zu den Vorjahren gestiegene Anzahl an Ermittlungen und Maßnahmen ist auf eine Ausweitung des Reportings auf alle konzernweit geführten internen Ermittlungen zurückzuführen. Bis zum Jahr 2017 haben lediglich die Fachbereiche des House of Compliance berichtet. Nunmehr sind auch die Bereiche IT-Security, ESHQ, Group Security und Corporate Responsibility im Reporting vertreten.

Interne Untersuchungen im Jahr 2018

T07

	2016	2017	2018
Gemeldete potenzielle Compliance-Verstöße	33	27	90
Ergriffene Maßnahmen	17	12	106^a
davon			
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4	6	7
Er- bzw. Abmahnung	6	1	19
Versetzung	1	1	1
Sensibilisierungen/ Schulungen	6	4	12
Security-Consulting	–	–	14
Rückholung/ Löschung von Daten	–	–	9
Strafanzeige / Zivilverfahren	–	–	7
Sonstiges ^b	–	–	37

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

^b Diverse Einzelmaßnahmen, z. B. Sperrungen eines Dienstleisters oder Kündigung einer Vertragsbeziehung.

Geldbußen und sonstige Sanktionen

Das jährliche Compliance-Reporting wurde für alle im House of Compliance vertretenen Fachbereiche im Jahr 2018 um eine strukturierte Abfrage nach signifikanten Geldbußen und nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften ergänzt. Derartige Geldbußen und Strafen wurden 2018 gegen Evonik im Hinblick auf die im House of Compliance vertretenen Fachthemen nicht verhängt.

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung

Anknüpfend an eine Bußgeldentscheidung der EU-Kommission

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

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

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

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Jahr 2018 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle oder diesbezüglich ergriffene Maßnahmen.

Cyber Security

Evonik richtet den Schutz seiner Informationen und Informationssysteme nach dem internationalen Informationssicherheitsmanagementsystem ISO 27001 aus. Eine entsprechende Zertifizierung soll folgen. Konzernweit gelten verbindliche Richtlinien und Regelungen zur IT-Sicherheit. Wir forcieren und überwachen die Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen für den Betrieb und die Nutzung der Office-IT mithilfe eines internen Kontrollsystems. Somit haben wir ständig die aktuelle Bedrohungslage im Blick und richten unsere Schutzmaßnahmen daran aus.

Um Cyberangriffe zu erkennen und abzuwehren, investiert Evonik fortlaufend in technische und organisatorische Maßnahmen im Rahmen eines speziellen Cyber-Security-Enforcement-Programms. Im Berichtsjahr haben wir zudem ein eigenes Cyber-Security-Operation-Center etabliert. Mit dem Ziel, die Sicherheit der IT-Systeme zu prüfen und kontinuierlich zu verbessern, führen wir Penetrationstests durch.

Evonik schult seine Mitarbeiter regelmäßig und informiert im Intranet zeitnah über aktuelle Vorkommnisse. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Top-Führungskräfte über Präsenzschulungen im Umgang mit streng vertraulichen Informationen. Unser Unternehmen ist gegen Cyberangriffe versichert. Der Versicherungsschutz deckt Risiken aus Betriebsunterbrechungen, Datenschutzverletzungen und Datenwiederherstellungskosten ab.

Evonik ist Mitglied in diversen Cyber-Security-Fachverbänden und -Arbeitsgruppen.

Für die Produktions-IT (Operational Technology) wurde begonnen, ein eigenes Informationssicherheitsregelwerk zu entwickeln. Hierüber werden wir künftig vertieft berichten.



Über das Hinweisgebersystem haben unsere Mitarbeiter und externe Dritte weltweit die Möglichkeit, uns anonym auf mögliche Compliance-Verstöße aufmerksam zu machen. Das versetzt uns in die Lage, Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken, um Schäden für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftspartner abzuwenden.

Christine Heykena, Rechtsanwältin, Corporate Legal & Compliance

Datenschutzmanagement

Der zunehmende globale Datenaustausch bei Evonik erfordert zusätzliche technische und organisatorische Schutzmaßnahmen, die fortlaufend überprüft 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 Richtlinie Compliance und den Konzernrichtlinien „Datenschutz von Evonik“ festgelegt. Unser Datenschutzmanagement wirkt darauf hin, dass die Bestimmungen eingehalten werden, unterstützt die Bereiche bei deren Umsetzung und überwacht die ordnungsgemäße Anwendung von Datenverarbeitungsprogrammen, mit deren Hilfe personenbezogene Informationen verarbeitet werden. Im Jahr 2018 sind Evonik keine Beschwerden im Zusammenhang mit dem Verlust oder der Verletzung des Schutzes von Kundendaten bekannt geworden.

Chancen und Risiken

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

Seit 2017 binden wir nichtfinanzielle Risiken noch stärker in die klassische Risikoberichterstattung ein. In unserem etablierten Risikomanagementsystem werden seitdem 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 finden Sie im Risiko- und Chancenbericht des Finanzberichts 2018.

Spenden und Sponsoring

Über Ziele und Rahmenbedingungen von Spenden und Sponsoring-Maßnahmen des Konzerns entscheidet der Vorstand, der die Zentralbereiche Vorstandsbüro bzw. Kommunikation mit der Koordination und dem Monitoring gemäß spezifischen Vorgaben und Richtlinien beauftragt hat. So bedürfen Einzelspenden von überregionalem Interesse sowie Sponsorings ab einer Wertgrenze von 100.000 € prinzipiell der Zustimmung des Vorstandes. Segmente und Regionen entscheiden im Rahmen eines vom Vorstand jährlich bewilligten Budgets über regionale und standortbezogene Aktivitäten. In der Evonik Stiftung obliegt der Geschäftsführung die Koordination und Überwachung der Spenden, über die inhaltlichen Schwerpunkte entscheidet der Vorstand der Evonik Stiftung.

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

Auch im Jahr 2018 hat Evonik den Eintrag in das gemeinsame Europäische Transparenzregister für Interessenvertreter des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission erneuert und präzisiert.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Frauenanteil im Vorstand: 25 Prozent bis 30. Juni 2022:**
Frauenanteil im Vorstand 25 Prozent seit 1. Juli 2017.
- **Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 Prozent:**
1. Führungsebene 27,3 Prozent, 2. Führungsebene 20,0 Prozent.
- **Umsetzung von definierten Maßnahmen zu Kartellrecht und Geldwäscheprävention:** Die Risikoanalyse in Bezug auf Kartellrecht und Geldwäscheprävention ist abgeschlossen. Die in Absprache mit den Managementverantwortlichen definierten risikominimierenden Maßnahmen wurden planmäßig umgesetzt.
- **Überprüfung und Überarbeitung der konzerninternen Regelungen zu Geschenken und Einladungen:** Erstellung eines konzernweiten Konzepts für interne Regelungen zu Geschenken und Einladungen: In Absprache mit den regionalen Compliance-Verantwortlichen wurde ein Konzept zur Weiterentwicklung der internen Zuwendungsregelungen erstellt. Insbesondere wurden überarbeitete Rahmenvorgaben für die Regelungen auf Konzernebene und in den Regionen festgelegt.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

- Frauenanteil im Vorstand: 25 Prozent bis 30. Juni 2022.
- Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 Prozent bis Ende 2019.
- Ausgestaltung und Umsetzung der überarbeiteten konzerninternen Regelungen zu Geschenken und Einladungen.
- Einführung konzernweiter einheitlicher Standards zur Geschäftspartnerprüfung.
- Aktualisierung der Vorgaben zu internen Ermittlungen.

✓ MITARBEITER



QUALIFIZIERUNG

Ausbildung

99%

Bestehensquote
betriebl. Ausbildung

63
Mio. €

Weiter- bildung

17
Mio. €

**Digitales
Lernen^a**

Neue Lernstrategie
umgesetzt



MITARBEITER

Anzahl

36.043

Beteiligungsquote
Mitarbeiterbefragung

85,2%

0,9%

Frühfluktuation^b

Ø 14,7 Jahre

Konzernzugehörigkeit

Konzern- relevantes SDG



DIVERSITY



24,9%

Frauen im Konzern



104

Nationalitäten

28%

Einstellung
Frauen

42%

Anteil interna-
tionale Manager

42 Jahre

Durchschnittsalter

8%

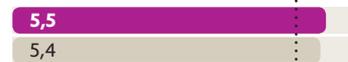
Mitarbeiter mit
Schwerbehinderung^c



Eröffnung der Kita „Bunte Moleküle“
am Evonik-Standort Marl im August 2018

GESUNDHEITSSCHUTZ

Occupational Health Performance-Index



■ Ist 2018 ■ Ist 2017 ... Langzeitziel ≥ 5,0

Seite Thema | GRI-Indikatoren

37	HR-Organisation und -Management 102-19
37	Führung 404-2
38	Attraktivität als Arbeitgeber 102-36, 102-37, 102-41, 202-2, 401-2, 404-1, 405-2
40	Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit 401-1, 401-2, 401-3, 405-1
42	Aus- und Weiterbildung 404-2, 404-3
43	Gesundheitsschutz und -förderung 403-3, 403-4
46	Weitere Zahlen und Fakten 102-8, 401-1

^a Einführung des Global-Development-Portals (GDP) und der Learning and Individualized Library (LILY). | ^b Abgänge innerhalb eines Jahres nach Einstellung. | ^c Bezogen auf Deutschland.

Unser Anspruch

Evonik möchte das beste Spezialchemieunternehmen der Welt werden. Deshalb haben „Arbeitgeber-Attraktivität“, „Vielfalt und Chancengleichheit“ sowie „Aus- und Weiterbildung“ für uns einen hohen Stellenwert. Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen liegt ein weiterer Fokus der Personalarbeit von Evonik auf der Entwicklung neuer Arbeitsformen. Das Thema „Digitalisierung“, das wir 2017 in unserer Wesentlichkeitsanalyse in seiner Bedeutung hochgestuft hatten, wurde 2018 weiter vorangetrieben. Hohe Bedeutung messen wir darüber hinaus dem Thema „Gesundheitsschutz und -förderung“ bei. Um eine

ganzheitliche Betrachtung aller Mitarbeiterbelange zu ermöglichen, haben wir das Thema aus dem Handlungsfeld „Sicherheit“ in das Handlungsfeld „Mitarbeiter“ überführt.

Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses stellen wir sicher, dass eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalaktivitäten im Einklang von Wesentlichkeitsanalyse und Personalstrategie, die sich in die Handlungsfelder „Gewinnung“, „Entwicklung“, „Leistung“, „Bindung“ und „Führung“ gliedert, erfolgt. Den Umsetzungserfolg messen wir mit dem gleichen Kennzahlensystem, mit dem wir auch unsere globale HR-Arbeit steuern.

HR-Organisation und -Management

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

Unterstützung bieten HR Expert Circles, die themenspezifisch mit Fachleuten besetzt werden. Die Entwicklung von Konzernführungs Kräften ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Gremienstruktur Human Resources

G14



Führung – klar, konsequent und kooperativ

Unsere Führungskräfte (Executives) stehen in der besonderen Verantwortung, den kulturellen Wandel innerhalb von Evonik voranzutreiben. Grundlage hierfür sind die vier neu definierten Unternehmenswerte „Performance“, „Trust“, „Openness“ und „Speed“. Aufbauend auf einer Executive Conference im August 2018 durchlaufen sämtliche Top-Führungskräfte Cultural-Mindset-Workshops, in denen ein gemeinsames Verständnis erarbeitet wird, wie die Werte im Konzern gelebt werden.

Mit dem Programm „Valley to Alley“ stärken Executives ihr unternehmerisches Denken und Handeln, indem sie von Organisationen, die „anders ticken“, lernen und sich inspirieren lassen – beispielsweise von Start-ups.

Zudem wurde 2018 das Programm „Being Digital“ gestartet. Hier erarbeiten erfahrene Führungskräfte Zukunftsszenarien und Lösungsansätze für Evonik, um unser Unternehmen auf die Herausforderungen der digitalen Transformation vorzubereiten.

Talentmanagement

Die Entwicklung künftiger Top-Führungskräfte ist in einem strukturierten Prozess organisiert: In regelmäßigen Personal Klausuren mit Vorstandsbeteiligung werden Job-Rotationen, Potenzialeinschätzungen und Nachfolgeszenarien eingehend diskutiert und bewertet. Neben der laufenden Entwicklung – etwa über Job-Rotationen und Projektarbeit – kooperiert Evonik mit dem International Institute for Management Development in Lausanne. Gemeinsam werden Programme für unterschiedliche Talentgruppen durchgeführt. Der Fokus liegt dabei auf unmittelbar geschäftsrelevanten Inhalten sowie auf Anforderungen aus dem Führungsalltag. Die persönliche Entwicklung von Führungskräften unterstützen wir durch Formate, in denen persönliche Motive, Einstellungen sowie die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im Mittelpunkt stehen.



Es ist wichtig, an konkreten Beispielen aus dem Geschäft aufzuzeigen, wo Digitalisierung einen Mehrwert schafft und wie die Mitarbeiter auf diesem Weg mitgenommen werden. Denn nur mit dem Menschen im Mittelpunkt werden wir zum besten Spezialchemie-konzern der Welt: #HumanWork.

Nils Gleim, Evonik Digital GmbH

Digitalisierung von Arbeitsprozessen

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

Das Instrument der New Work Labs wurde 2018 mit weiteren Themen hinterlegt und bietet die Möglichkeit, neue Arbeitsweisen zu testen. Dabei erprobt eine Gruppe von Mitarbeitern alternative Kooperationsformen auf freiwilliger Basis in einem festgelegten Zeitraum. Angeboten werden Formate zu den Themen „Arbeitsformen und -bedingungen“, „Karriere und Berufsbilder“, „Führung und Organisation“, „Kompetenzen und Lernen“ sowie „Kultur und Werte“. Nach Abschluss einer Lab-Phase wird entschieden, ob eine punktuelle oder konzernweite Umsetzung des Arbeitsmodells möglich ist.

Bei Evonik steht der Mensch im Mittelpunkt der digitalen Transformation. Übergreifend unterstützt der Bereich #HumanWork als Teil der Evonik Digital GmbH Digitalisierungsinitiativen der Segmente, Regionen und Service-Einheiten sowie das New Work Lab. Darüber hinaus bietet #HumanWork Zugang zu neuen Arbeits- und Lernformaten, wie beispielsweise Agile Methodik, Design Thinking oder Working Out Loud, und fördert den Umgang mit unternehmensinternen, kollaborativen Tools wie IBM Connections und Microsoft Teams. Mit zielgerichteter Kommunikation von analogen Medien bis sozialen Netzwerken vernetzt sich #HumanWork sowohl mit den Mitarbeitern als auch über die Unternehmensgrenzen hinweg. Damit unterstützt #HumanWork unsere Führungskräfte, sich auf eine künftige Unternehmensrealität vorzubereiten, in der traditionelle und agile Organisationsformen Hand in Hand zusammenarbeiten.

Attraktivität als Arbeitgeber

Innovative Wege im Employer Branding und Recruiting

Unsere Arbeitgebermarkenkampagne #HumanChemistry stellt Mitarbeiter aus verschiedenen Regionen vor, die ihre Erfahrungen und Perspektiven aus dem Arbeitsalltag bei Evonik teilen. Deutlich gestiegene Besucherzahlen auf unserer Karriereseite zeigen, dass diese Form der Zielgruppenansprache gute Resonanz findet. Unser Unternehmen erhielt die Auszeichnung „Leading Employer 2018“ in Deutschland und ist Branchenbester in der Chemie. In der Gesamtbewertung von über 70.000 Unternehmen belegt Evonik Platz 22. Im aktuellen Arbeitgeber-Ranking vom Befragungsinstitut Universum reiht sich Evonik in die Top 3 der attraktivsten Unternehmen in Deutschland in der Chemiebranche ein. In China ist Evonik 2018 erneut unter den beliebtesten Arbeitgebern gelistet (Top Employer Institute). Beim Deutschen Preis für

Onlinekommunikation wurde Evonik für seine digitalen Kommunikationsleistungen im Rahmen der Arbeitgebermarkenkampagne #HumanChemistry ausgezeichnet.

Mitarbeiterzufriedenheit

Im November 2018 haben wir unsere fünfte konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Rund 35.000 Mitarbeiter waren dazu aufgerufen, ihre Ansichten zu ihrem Arbeitsumfeld anonym mitzuteilen. Die Befragung umfasste 53 strategisch ausgerichtete Fragen, die sich auf für den Mitarbeiter greifbare Themenbereiche wie „Unser Unternehmen“, „Team & Zusammenarbeit“ sowie „Innovation & Kundenorientierung“ bezogen. Offene Kommentare waren ebenfalls möglich. Die Beteiligungsquote lag bei 85,2 Prozent und konnte die Beteiligungsquote aus der letzten Befragung von 2015 (83,9 Prozent) nochmals übertreffen.

Wichtige Kennzahlen, die wir im Rahmen der Mitarbeiterbefragung erheben, sind der „Commitment-Index“, der „Führungsindex“ und der „Agilitätsindex“. Bei der Berechnung der Kennzahlen haben wir im Vergleich zu vorherigen Befragungen eine neue Methodik angewandt. In der Vergangenheit wurde die 5-Punkte-Antwortskala auf eine Skala von 0–200 umgerechnet und daraus ein Mittelwert als Kennziffer gebildet. In der Mitarbeiterbefragung 2018 stellen die Kennzahlen hingegen den Mittelwert des prozentualen Anteils der beiden positiven Antwortoptionen („stimme voll und ganz zu“ und „stimme zu“) dar. In der Befragung 2018 kommen wir hier auf Werte von 68 (Commitment), 72 (Führung) und 71 (Agilität). Unter Berücksichtigung aktuell laufender herausfordernder Projekte, wie der Prüfung aller Optionen zur Weiterentwicklung unseres Methacrylatgeschäfts sowie weiterer Optimierungen im Verwaltungsbereich, liegen die erreichten Werte bezüglich der Mitarbeiterzufriedenheit auf einem angemessenen Niveau. Gleichzeitig zeigen die Zahlen Potenzial für weitere Verbesserungen auf. Nach einer detaillierten Analyse der Befragungsergebnisse wollen wir im ersten Halbjahr 2019 konkrete Maßnahmen ableiten.

Auf gute Bindung und hohe Mitarbeiterzufriedenheit weist auch die im Vergleich zu anderen Unternehmen geringe Fluktuationsrate bei neu eingestellten Mitarbeitern innerhalb der vergangenen drei Jahre hin. Bei Eigenkündigungen innerhalb des ersten Jahres von 1,0 Prozent in den USA und 0,7 Prozent in Deutschland stehen wir im Wettbewerb sehr gut da.

Konzernzugehörigkeit T08

	2016	2017	2018
Frühfluktuation in %	1,2	1,4	0,9
Fluktuationsrate in %	4,7	5,8	6,2
Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	14,9	14,6	14,7

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Aus Gesprächen mit aktuellen und potenziellen Mitarbeitern wissen wir um die zunehmende Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“. Evonik steht für eine familienfreundliche und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Für etwa 94 Prozent unserer Mitarbeiter bieten wir weltweit Initiativen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an. Kern unseres Ansatzes ist das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Unterstützung in Situationen der Pflege naher Angehöriger sowie bei der Kinderbetreuung. Im August 2018 konnte an unserem Standort in Marl eine neue

Kindertagesstätte für Mitarbeiterkinder eröffnet werden. In diesem Jahr haben wir erneut an der Rezertifizierung des Audits „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung teilgenommen. Darüber hinaus wurde Evonik von der Zeitschrift ELTERN als eines der „Besten Unternehmen für Familien“ ausgezeichnet (Ausgabe 10/2018).

Zahlreiche Angebote fördern die körperliche und geistige Fitness unserer Mitarbeiter. 2018 haben wir in den Kantinen an allen unseren deutschen Standorten ein Ernährungskonzept eingeführt, das den Besuchern gezielt eine gesunde Ernährung näherbringt. Weltweit bieten viele unserer Standorte diverse Sportmöglichkeiten an.

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv zu begegnen, wurde der Generationenpakt ausgeweitet und erneut stark in Anspruch genommen. Dieses personalpolitische Instrument ermöglicht zum einen ein deutlich früheres Ausscheiden aus der aktiven beruflichen Tätigkeit, zum anderen gewährleistet es, weiterhin qualifizierte Ausgebildete übernehmen zu können.

Im Laufe des Jahres 2018 waren 784 Mitarbeiter in Elternzeit. Der Anteil der Männer lag bei rund 44 Prozent. Sie wendeten 2018 durchschnittlich 1,5 Monate für die Elternzeit auf, bei Frauen waren es 6,5 Monate. Die im Jahr 2017 aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter sind bis auf wenige Einzelfälle auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr weiterhin für uns tätig.

Für etwa 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. 81 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 Lebenszyklen kann der Grund sein, warum ein Mitarbeiter sich nach der Möglichkeit einer bezahlten oder unbezahlten Freistellung über einen längeren Zeitraum erkundigt. Das Interesse ist jedoch sehr gering und bewegt sich prozentual gemessen an der Gesamtmitarbeiterzahl im unteren einstelligen Bereich.

Knapp 9 Prozent unserer Mitarbeiter in Westeuropa nutzen jedoch 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 in diesen Regionen keine gesellschaftliche Relevanz hat.

Möglichkeiten für längere Freistellungen^a

T09

in %	Anteil Mitarbeiter
Westeuropa	95
Osteuropa	90
Asien-Pazifik Nord	100
Asien-Pazifik Süd	59
Mittel- und Südamerika	100
Nordamerika	93
Mittlerer Osten & Afrika	65

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

Mitarbeitergruppen

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 Leiharbeitern angewendet werden. Da in der chemischen Industrie ein großer Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern besteht, sind hier im Vergleich zu anderen produzierenden Branchen weniger Leiharbeiter eingesetzt. Bei Evonik waren zum 31. Dezember 2018 in Deutschland

rund 700 Leiharbeiter beschäftigt. Das entspricht gut 3 Prozent unserer Beschäftigten in Deutschland.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Geschlecht

T10

	2018	davon Frauen in %
Beschäftigte	36.043	24,9
davon Stammpersonal unbefristet	32.543	24,4
davon Stammpersonal befristet	2.014	33,7
davon Auszubildende/Trainees	1.486 ^a	24,0

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

Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Regionen

T11

in %	Beschäftigte	davon Stammpersonal unbefristet	davon Stammpersonal befristet	davon Auszubildende/Trainees
Evonik	36.043	32.543	2.014	1.486
Asien-Pazifik Nord	3.675	2.477	1.198	0
Asien-Pazifik Süd	1.846	1.785	61	0
Mittel- und Südamerika	678	663	3	12
Osteuropa	569	540	24	5
Westeuropa	24.340	22.152	725	1.463
Mittlerer Osten & Afrika	182	177	3	2
Nordamerika	4.753	4.749	0	4

Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit

Evonik ist weltweit in einer Vielzahl von Märkten vertreten. Schon deshalb ist Vielfalt (Diversity) für uns Normalität in der Ausrichtung unserer Unternehmenstätigkeit. Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft und Prägung bereichern unsere Teams und unser Unternehmen. Das macht Vielfalt zu einem Schlüssel für den wirtschaftlichen Erfolg von Evonik, denn sie führt zu mehr Kreativität, Innovationsstärke und Kundennähe.

Unser Diversity Council sorgt dafür, den Erfolgsfaktor Vielfalt tief in der Organisation zu verankern und nach übergreifenden Kriterien weiterzuentwickeln. In dem Council vertreten sind Mitglieder des Vorstandes, Leiter der Segmente und Regionen sowie Führungskräfte verschiedener Konzerneinheiten. Weit über diesen Personenkreis hinaus ist die Förderung von Vielfalt zentraler Anspruch an jede Führungsfunktion im Konzern. Daher haben wir Vielfalt auch 2018 in dem jährlichen Zielvereinbarungsprozess der Führungskräfte verankert.

Unsere Diversity-Strategie umfasst drei Hebel:

Messbarkeit: Wir steuern Vielfalt über Zielgrößen, die häufig über den gesetzlichen Anforderungen liegen. Der Vorstand wird vierteljährlich über die Entwicklung wesentlicher Diversity-Kennzahlen informiert. Wichtig ist uns insbesondere eine hierarchieübergreifende Transparenz hinsichtlich Geschlechterverhältnis und kulturellem Mix.

Kommunikation: Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter über Konzernmedien und Mitmach-Aktionen für den hohen Stellenwert von Vielfalt im Geschäftsalltag.

Training: Wir schulen Führungskräfte und Mitarbeiter, sich mit bewussten und unbewussten Vorurteilen auseinanderzusetzen. Es wurden alle Konzernführkräfte und ausgewählten Talente geschult.



Unser Landesmotto in Indonesien lautet: ‚Vereint in Vielfalt‘. Das heißt, obwohl wir unterschiedlich sind, arbeiten wir doch alle auf das gleiche Ziel hin. Das trifft auch auf Evonik zu – durch Vielfalt sind Kollegen offener für unterschiedliche Ideen, Perspektiven und Veränderungen. Das ermöglicht Mitarbeitern, über ihre persönlichen Grenzen hinaus zu wachsen, um gemeinsam die Ziele unseres Unternehmens zu erreichen.

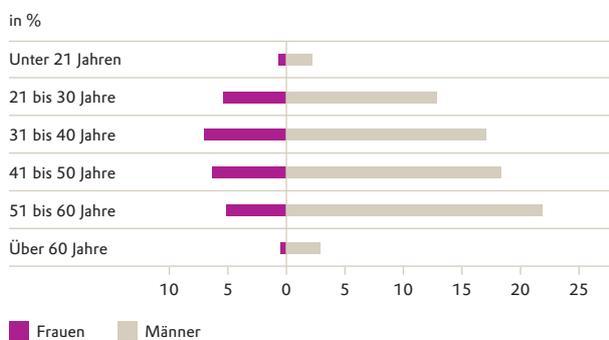
Venny Novriani, Assistenz Country Head und Managing Director von Evonik Indonesien

Alter

Im Jahr 2018 lag das Durchschnittsalter der Evonik-Mitarbeiter bei 42,0 Jahren. Längere Erwerbsbiografien und geänderte Berufsanforderungen beginnen das Arbeitsleben zu verändern. Entsprechend fördern und fordern wir unsere Mitarbeiter über alle Lebensphasen hinweg, beispielsweise durch die Initiative well@work oder durch die Online-Plattform Learning and Individualized Library (LILY) für lebenslanges Lernen.

Altersstruktur Evonik-Konzern

G15



Geschlecht

Es ist unser erklärtes Ziel, den Frauenanteil im Unternehmen weltweit und auf allen Ebenen zu erhöhen.

Insgesamt ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen zwischen 2011 und 2018 von 16,6 auf 23,8 Prozent gestiegen. Bei der Rekrutierung von Managementfunktionen orientieren wir uns bei der Einstellung an den für uns relevanten Studiengängen und deren Geschlechterverteilung.

Ein umfangreiches Maßnahmenpaket unterstützt uns bei der Erreichung unserer Ziele. Dazu gehören Entwicklungsmaßnahmen, Netzwerkveranstaltungen, Mentoren- und Förderprogramme. Beispiele sind spezielle Angebote zur Vereinbarkeit

von Beruf und Familie sowie eine neu eingeführte Jobsharing-Plattform. Das Angebot ist so gestaffelt, dass es Frauen aller Führungsebenen erreicht. Vor allem in den jüngeren Altersgruppen sehen wir erste positive Effekte. Bei den unter 40-Jährigen liegt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter mittlerweile bei knapp 30 Prozent.

Um zusätzliche gesellschaftliche Impulse zu setzen, engagiert sich Evonik seit 2018 in der Initiative „Chefsache“.¹

Frauenanteil im Management

T12

in %	2011	2017	2018
Oberstes Management ^a	8,2	10,0	11,3
Top-Management ^b	8,1	9,6	10,6
Unteres Management ^c	17,8	24,6	25,1
Managementfunktionen gesamt	16,6	23,2	23,8

^a Oberstes Management = Executives (Management Circle 1).

^b Top-Management = Executives + Senior Management (Management Circle 1 + 2).

^c Unteres Management = Management (Management Circle 3).

Nationalität

Als global agierendes Unternehmen ist uns ein breites Spektrum unterschiedlicher Nationalitäten in der Belegschaft wichtig. Derzeit beschäftigt Evonik Menschen mit 104 unterschiedlichen Nationalitäten an 210 Standorten in über 50 Ländern der Welt. Der Anteil von Mitarbeitern in Managementfunktionen, die aus anderen Ländern als Deutschland kommen, liegt stabil bei rund 42 Prozent. Im mittleren Management liegen wir konzernweit bei 23,2 Prozent.

Menschen mit Behinderung integrieren

Die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung ist für uns Ausdruck 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 7,9 Prozent.

¹ Siehe auch <https://initiative-chefsache.de>

Leistung und Vergütung

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Personalinstrumenten verankert. Unser Gesamtvergütungskonzept wird von konzernweit geltenden Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen flankiert. Die Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Verantwortung, Kompetenzen und Erfolg. Personenbedingte Merkmale wie Geschlecht, Alter etc. spielen keine Rolle.

Den Auskunftsspflichten zur gleichen Bezahlung von Frauen und Männern in vergleichbaren Funktionen gemäß dem seit 6. Januar 2018 in Deutschland geltenden Entgelttransparenzgesetz kommt Evonik nach. Von den insgesamt rund 30 Anfragen sind nach Prüfung der Auskunftsberechtigung rund zehn Auskünfte erteilt worden.

2018 hat Evonik weltweit neue Kennzahlen für die erfolgsabhängigen Bonuszahlungen der Mitarbeiter in Managementfunktionen eingeführt, um die Zahlungen stärker an den strategischen Finanzziele von Evonik wie Profitabilität, Wachstum und Liquidität auszurichten.

Für das Jahr 2019 planen wir die Neuausrichtung unseres globalen Performance-Managements. Der neue Ansatz soll für die Vorgesetzten und deren Mitarbeiter flexibler und weniger bürokratisch sein. Der Fokus liegt dabei stärker als bisher auf kontinuierlichem Dialog und Führung sowie auf der künftigen Entwicklung. Eine verbesserte Steuerung und Bewertung der individuellen Leistung soll den kulturellen Wandel von Evonik und die Etablierung der neuen Unternehmenswerte unterstützen.

102-41 In Deutschland gelten für nahezu 100 Prozent, weltweit für etwa 70 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An 97 Prozent unserer Standorte bzw. Regionen gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen erreichen wir etwa 99 Prozent der Stammmitarbeiter.

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, bieten wir unseren Mitarbeitern freiwillige soziale Leistungen an. Diese sind für mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter verfügbar. Jeweils mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter werden von

einer gesetzlichen bzw. betrieblichen Altersversorgung sowie Krankenversicherung erfasst. Sowohl leistungs- und erfolgsorientierte Anreizsysteme als auch freiwillige soziale Leistungen stehen grundsätzlich ebenfalls Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung – soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland, den USA, China, Belgien und Singapur die Teilnahme an dem Mitarbeiteraktienprogramm „Share“ an. Die Beteiligungsquote erreichte 2018 mit 39 Prozent erneut ein hohes Niveau.

Personalaufwand

T13

in Millionen €	2017	2018
Löhne und Gehälter	2.665	2.876
Aufwendungen für soziale Abgaben	404	414
Pensionsaufwendungen	229	221
Sonstige Personalaufwendungen	76	84
	3.374	3.595

Evonik bietet in vielen Ländern Pensionspläne an, soweit diese dort marktüblich sind. Während in der Vergangenheit zumeist leistungsorientierte Pensionspläne üblich waren, 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 Angestellten oder vom Arbeitgeber getragen werden. Dies zeigen beispielhaft die für Neueintritte offenen Pläne in Deutschland und den USA. In Deutschland kann der Mitarbeiter wählen zwischen einem Eigenbeitrag von 0, 3, 4 oder 6 Prozent seines Entgelts. Mit steigendem 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. Der Beitrag des Mitarbeiters wird durch gestufte Matching-Beiträge des Arbeitgebers aufgestockt.

Aus- und Weiterbildung

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind ein bedeutender Wettbewerbsvorteil. Unsere Lernstrategie und Personalentwicklungsprogramme orientieren sich an den Konzernzielen sowie an künftigen Geschäftsanforderungen.

Weiterbildung

Im Berichtsjahr hat Evonik rund 500 € pro Mitarbeiter für Schulung und Weiterbildung investiert. Die Anzahl der aufgewendeten Stunden lag bei rund 16 Stunden pro Mitarbeiter. Diese Richtwerte beziehen 99 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit ein.

Eine wichtige Neuerung war die Entwicklung einer Lernstrategie gemeinsam mit unseren Mitarbeitern. Ergebnis sind zwei Angebote: das Global-Development-Portal (GDP) als zentrale Anlaufstelle für alle Lernbedarfe sowie die Learning and Individualized Library (LILY) als stets verfügbare Bibliothek von Lernressourcen.

Das GDP ist allen Mitarbeitern weltweit zugänglich und soll umfassende Transparenz hinsichtlich Lernangeboten, Kontakten und Kosten gewährleisten. Zudem tragen wir mit dem Online-Angebot der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung. LILY hilft unseren Mitarbeitern mittels strukturierter Lernpfade („learning journeys“), mit den Anforderungen von Beschleunigung und disruptiven Veränderungen umzugehen.

Kennzahlen, die wir bei der digitalen Nutzung besonders im Auge haben, sind Seitenaufrufe sowie die Gesamtzahl der Nutzer. 2018 wurden die beiden Portale wie folgt in Anspruch genommen:

- GDP: 28.469 Aufrufe (2.372/Monat), durchschnittlich 997 Nutzer/Monat
- LILY: 16.903 Aufrufe, 2.180 Stunden gelernt, 4.651 registrierte Lerner/Nutzer

Ausbildung

Evonik bildete 2018 in Deutschland insgesamt rund 1.800 junge Menschen aus, rund 400 davon für andere Unternehmen. Die Ausbildung erfolgte an 16 Standorten in 33 anerkannten Berufen sowie in ausbildungsbegleitenden und kooperativen Studiengängen. Im Projekt „Start in den Beruf“ wurden im Jahresverlauf 2018 insgesamt 90 Plätze mit noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen besetzt. Enthalten war darin die

Bildungsinitiative 20/20/20 der Evonik Stiftung, die 40 Plätze finanzierte, davon 20 für geflüchtete Jugendliche.

Im jüngsten Ausbildungsjahr starteten die mehr als 530 Einsteiger auch digital ins Berufsleben: Jeder Auszubildende erhielt einen Tablet-PC als Arbeitswerkzeug. Damit besteht ein digitaler Zugriff auf über 10.000 Prüfungsfragen und -antworten sowie auf Hunderte interaktive Lernmedien. Den angehenden Nachwuchskräften ermöglichen wir so praxisnah individuelles Lernen – unabhängig vom Lernort, der Lernzeit und dem Lehrplan der Berufsschulen.

Mit rund 6,8 Prozent lag unsere Ausbildungsquote weiterhin über dem bundesdeutschen Durchschnitt von rund 5 Prozent. Insgesamt beliefen sich unsere Investitionen in die Ausbildung von Mitarbeitern auf 63 Millionen €. Unser hohes Engagement in der beruflichen Ausbildung schlägt sich auch in den Prüfungsergebnissen nieder. So lag die Bestehensquote in den Ausbildungsprüfungen bei über 99 Prozent. Über 9 Prozent der Prüfungen wurden mit der Gesamtnote „sehr gut“ absolviert.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Messung und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit:** konzernweite Mitarbeiterbefragung wurde durchgeführt. Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit werden 2019 abgeleitet.
- **Globale Förderung von Digitalisierungsprozessen** ist erfolgt durch New Work Labs und „#Human Work“ und wird auch künftig weiter vorangetrieben.
- **Weitere Förderung von Diversity im Konzern insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung der Anzahl weiblicher Führungskräfte:** Anteil weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen zwischen 2011 und 2018 von 16,6 auf 23,8 Prozent gestiegen.

ZIELE 2019 ff.

- Analyse der Ergebnisse der weltweiten Mitarbeiterbefragung und Umsetzung von Maßnahmen in allen Bereichen.
- Weiterentwicklung der globalen Development-Strategie unterstützt durch modernste Lerninstrumente.
- Diskussion und globale Implementierung der neuen Unternehmenswerte des Konzerns.
- Weitere Förderung von Diversity im Konzern:
 - Frauenanteil im mittleren und oberen Management erhöhen
 - Rekrutierung von Frauen für Managementfunktionen analog zur Geschlechterverteilung relevanter Studiengänge
 - Erhöhung des Anteils internationaler Manager im mittleren Management.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

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. Unser Ansatz umfasst eine bedarfsorientierte, qualitativ hochwertige arbeitsmedizinische Betreuung, eine gesundheitsgerechte, ergono-

mische Gestaltung der Arbeitswelt sowie ein funktionierendes betriebliches Notfallmanagement. Wir bieten darüber hinaus gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die in der Konzerninitiative well@work gebündelt sind. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter, einen gesunden Lebensstil zu führen.

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

Arbeits sicherheits- und Gesundheitsschutzbelange werden in Deutschland mit den Arbeitnehmervertretungen abgestimmt. Basierend darauf werden 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. Sie decken mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland ab. Auch an internationalen Standorten existieren vergleichbare Gremien.

Die Umsetzung geltender Anforderungen wird regelmäßig im Rahmen von Konzernaudits und regionalen Audits für die Bereiche Umwelt, Sicherheit und Gesundheit sowie über ein umfangreiches Berichterstattungssystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz überwacht. Hinweisen auf Verbesserungspotenziale oder Abweichungen von geltenden Regelungen gehen wir aktiv nach. Wo erforderlich, werden Verbesserungen angeregt oder eingefordert. Als übergeordnete Kennzahl haben wir einen Occupational Health Performance-Index etabliert.

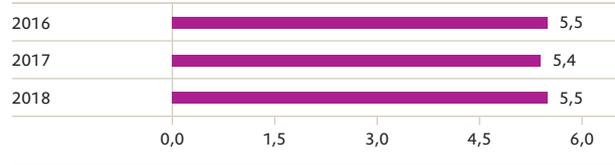
Occupational Health Performance-Index

Der Index zeigt auf, inwiefern interne Vorgaben und Ziele umgesetzt wurden. Er erlaubt uns, Fortschritte auf dem Gebiet „Occupational Health“ zu messen und kontinuierliche Verbesserungen anzustoßen. Berechnet wird er aus je zwei Parametern zu den Themenfeldern „Arbeitsmedizin“, „Gesundheitsförderung“ und „Medizinische Notfallvorsorge“. Berücksichtigt werden sowohl Qualität als auch Umfang der getroffenen Maßnahmen. Die Erhebung erfolgt jährlich und umfasste im Berichtsjahr 87 Standorte bzw. 87 Prozent aller Evonik-Mitarbeiter.

Occupational Health Performance-Index

G16

Berechnet aus Parametern zu Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge



Für den Occupational Health Performance-Index haben wir ein Ziel von $\geq 5,0$ definiert. 2018 lag dieser bei 5,5 gegenüber 5,4 im Vorjahr (Maximalwert: 6,0).

Für Deutschland berechnen wir zudem eine Gesundheitsquote, die im Berichtsjahr bei 94,9 Prozent lag (Vorjahr: 95,1 Prozent). 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 produktions-spezifischen Gefährdungen sowie an der Verfügbarkeit und Qualität der medizinischen Infrastruktur in der unmittelbaren Umgebung.

Für Unfälle, bei denen Mitarbeiter mit Chemikalien in Kontakt kommen und die eine 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, ist ein umfassendes Gesundheitsvorsorge- und Risikomanagementprogramm etabliert.



Das Feedback unserer Mitarbeiter unterstützt uns dabei, Veränderungsprozesse gemeinsam zu meistern und das Miteinander im Arbeitsalltag kontinuierlich zu verbessern. Mit regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen ist es uns möglich, den Finger „am Puls der Zeit“ zu haben und durch gezielte Verbesserungsmaßnahmen nicht nur die Weiterentwicklung von Evonik voranzutreiben, sondern auch die Verbundenheit der Mitarbeiter zum Unternehmen zu steigern.

Christina Franke, Consultant Organisationsentwicklung
Global HR, Strategy & Workforce Analytics Services

2018 hat sich Evonik erneut an der „Woche der Wiederbelebung“ beteiligt. An Standorten in Deutschland, Belgien, China und Singapur konnten alle Mitarbeiter einfache Wiederbelebnungsmaßnahmen erlernen.

Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung helfen uns, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen durch geeignete Schutzmaßnahmen 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.

Evonik berichtet regelmäßig über Berufskrankheiten. Als Kennzahl dient die Occupational Disease Rate (ODR), definiert als die Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden. In die Berechnung fließen alle Berufskrankheiten ein, die im Berichtsjahr anerkannt wurden – einschließlich sogenannter Latenzerkrankungen (Erkrankungen, die auf eine länger zurückliegende Ursache zurückzuführen sind). Die konstant niedrigen Zahlen belegen die Effektivität unserer Arbeitsschutzmaßnahmen, zumal ein Großteil unserer heute anerkannten Berufskrankheiten auf eine Exposition gegenüber Asbest vor dem deutschlandweiten Herstellungs- und Verwendungsverbot 1993 zurückgeht. Das Risiko für unsere Mit-

arbeiter und die unter der Weisung von Evonik stehenden Fremdfirmenmitarbeiter, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ist insofern sehr gering. Die ODR für das Jahr 2018 liegt voraussichtlich im Frühjahr 2019 vor und wird auf unserer Internetseite „Verantwortung“ veröffentlicht.¹

Im Jahr 2017 betrug die ODR für den Evonik-Konzern 0,22. Der Wert 2017 für Deutschland lag bei 0,36 und für Mittel- und Südamerika bei 0,71. Für das Jahr 2016 belief sich die ODR konzernweit auf 0,36. Die Werte 2016 in den verschiedenen Regionen betrugen 0,50 für Deutschland, 0,25 für Nordamerika und 0,26 für Asien-Pazifik Süd. Für die Regionen Westeuropa, Osteuropa, Asien-Pazifik Nord sowie Naher Osten & Afrika belief sich die ODR in beiden Jahren auf jeweils null.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Evonik setzt bei der Gesundheitsförderung auf langfristig angelegte Basisprogramme. Damit wollen wir einen gesunden Lebensstil unserer Mitarbeiter fördern. Ergänzt werden die Basisprogramme durch drei jährlich wechselnde Aktionsthemen. Der Schwerpunkt unseres Programms well@work liegt auf drei Themen: Bewegung, gesunde Ernährung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. An allen deutschen Standorten bestehen interdisziplinär besetzte Arbeitskreise, die sich mit der operativen Umsetzung von Gesundheitsförderung beschäftigen.

Der langfristige Erhalt von Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden steht auch im Mittelpunkt der mehrtägigen Fit-for-Life-Seminare, die wir unseren Mitarbeitern anbieten.

Weltweit haben mehr als 94 Prozent der Belegschaft die Möglichkeit, in Sozial- bzw. Mitarbeiterberatungsstellen Unterstützung bei arbeitsplatzspezifischen Problemen, gesundheitlichen Fragen oder persönlichen bzw. familiären Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Occupational Health Performance-Index $\geq 5,0$:**
Stand 2018: 5,5.
- **Einbeziehung weiterer Standorte in Berechnung des Occupational Health Performance-Indexes (15 in drei Jahren, 2017–2019):** 2018 sind 23 weitere Standorte neu in die Indexberechnung eingeflossen.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

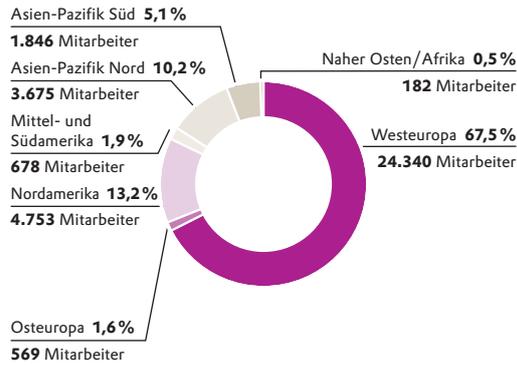
- Occupational Health Performance-Index $\geq 5,0$.
- Einbeziehung weiterer Standorte in die Berechnung dieses Indexes (+5 im Jahr 2019).

¹ www.evonik.de/verantwortung

Weitere Zahlen und Fakten

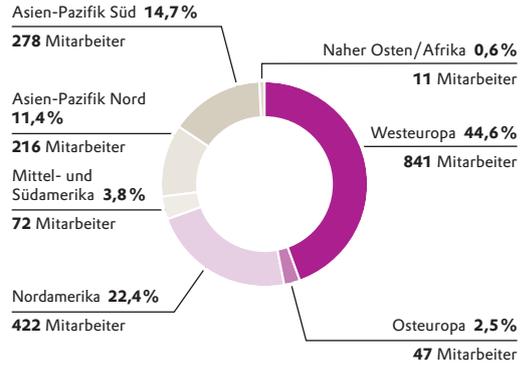
Mitarbeiter nach Regionen

G17



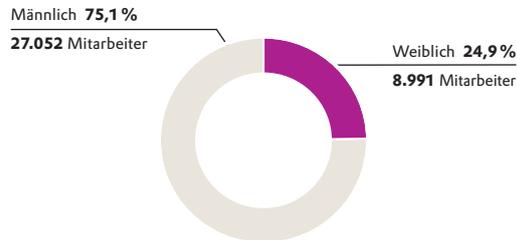
Externe Einstellungen nach Regionen

G18



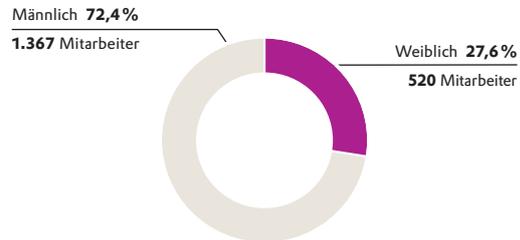
Mitarbeiter nach Geschlecht

G19



Externe Einstellungen nach Geschlecht

G20



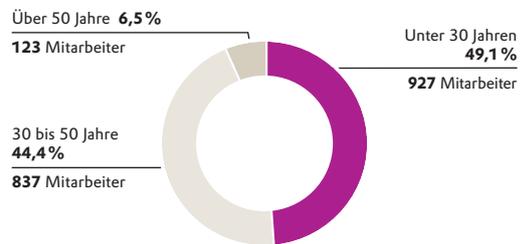
Mitarbeiterfluktuation 2018^a

T14

	Fluktua- tionsrate in %	Mitarbeiter, die das Unter- nehmen ver- lassen haben; Anzahl
Nach Geschlecht		
Frauen	5,9	539
Männer	6,3	1.718
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	6,4	506
30 bis 50 Jahre	4,5	797
Über 50 Jahre	8,8	954
	6,2	2.257
davon Kündigungen durch Arbeitnehmer	2,3	828

Externe Einstellungen nach Alter

G21



^a Bezugsgröße: Mitarbeiter am 31.12.2017 bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE



459

Mio. €
F&E-Aufwendungen

3,1%

F&E-Quote

~50%

Patentgeschützter
Umsatz

~240

neu eingereichte
Patente



Evonik hat 2018 in Singapur ein Forschungszentrum zur Ressourceneffizienz eröffnet. Das stärkt die internationale Ausrichtung unserer Forschung in den Bereichen Funktionsoberflächen und additive Fertigung.

Konzernrelevante SDGs

nach Relevanz
(von oben nach unten)



VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Gold-Rating von EcoVadis



Monetäre Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette^{a, b}

G22



1 : 3,60 €^c

1€ Wertschöpfung bei Evonik schafft insgesamt 3,60€ gesellschaftlichen **Mehrwert**



1 : 7,1 Jobs^c

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



1 : 1,37 €^c

1€ Wertschöpfung bei Evonik führt zu **öffentlichen Einnahmen** von 1,37€

Seite Thema | GRI-Indikatoren

- 49 Wirkungsanalyse | 103-1
- 49 Lieferkette | 102-9, 102-10, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2, 407-1, 408-1
- 54 Rohstoffeinsatz und Produktion | 102-7, 301-1
- 54 Forschung & Entwicklung | 201-4, 203-1
- 56 Produkte und Märkte | 102-2, 102-6, 102-44
- 57 Produktverantwortung | 417-1, 413-2
- 60 Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

^a Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette für Deutschland, Rest von Europa, USA, Kanada, Mexiko sowie Asien-Pazifik basierend auf der aktuell verfügbaren Datenlage.

^b Angaben waren nicht Teil der Prüfung.

^c Gesamtgröße enthält auch direkten Anteil von Evonik.

Unser Anspruch

Im engen Dialog mit unseren Stakeholdern treiben wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten entlang der Wertschöpfungskette voran. Unsere Aufmerksamkeit gilt – neben den eigenen Produktions- und Geschäftsprozessen einschließlich vermarkteter Produkte („gate to gate“) – immer auch der Lieferkette von Rohstoffen, Gütern und Dienstleistungen („upstream“) sowie dem Produktnutzen und den Anwendungen auf Kundenseite in unterschiedlichen Endmärkten („downstream“). Die systematische Auseinandersetzung mit den konzernrelevanten Sustainable Development Goals (SDGs; siehe hierzu Kapitel „Strategie und Wachstum“) unterstützt dieses holistische Verständnis.

Die inhaltlichen Schwerpunkte unserer Arbeit zeigt unsere Wesentlichkeitsanalyse auf. Dazu zählen Themen wie „Verantwortung in der Wertschöpfungskette“, „Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy“, „F&E/Innovation“ oder „Nachhaltigere Produkte/Lösungen für unsere Kunden“. Wichtig sind uns außerdem Verfahren und Kennzahlen, mittels derer wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns bewertbar machen. Erkenntnisse daraus nutzen wir zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Geschäfte.

Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette^{a, b}

G23

		Lieferkette/ Rohstoffe „upstream“	Evonik-Produktion/ -Prozesse „gate to gate“	Kunden-/Endkunden- Anwendungen „downstream“
		Wertschöpfung	Hoch	Hoch
		davon Steuern	Hoch	Hoch
 		Treibhausgasemissionen	Niedrig	Niedrig
		Wasserverbrauch	Niedrig	Niedrig
		Ressourcenverbrauch ^c	Niedrig	Niedrig
		Versauerung	Niedrig	Niedrig
		Eutrophierung	Niedrig	Niedrig
		Ozonbildung	Niedrig	Niedrig
		Ausfall von Mitarbeitern	Niedrig	Niedrig
 		Ausfall von Mitarbeitern	Niedrig	Niedrig
		Aus- und Weiterbildung	Mittel	Niedrig

Art und Umfang der Auswirkung

Positiv

- Hoch (größer 1 Milliarde €)
- Mittel (100 Millionen bis 1 Milliarde €)
- Niedrig (bis 100 Millionen €)

Negativ

- Hoch (größer 1 Milliarde €)
- Mittel (100 Millionen bis 1 Milliarde €)
- Niedrig (bis 100 Millionen €)

Keine Berechnung

^a Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette für Deutschland, Rest von Europa, USA, Kanada, Mexiko sowie Asien-Pazifik basierend auf der aktuell verfügbaren Datenlage.

^b Angaben waren nicht Teil der Prüfung.

^c Die in der Produktion eingesetzten Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sind bezüglich ihrer Auswirkungen in der Lieferkette/Rohstoffe „upstream“ berücksichtigt.

Wirkungsanalyse

Im Rahmen einer Wirkungsanalyse (Impact Valuation) bewerten wir direkte und indirekte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten. Die entsprechenden Bewertungen wurden 2017 zunächst für unsere Wertschöpfungskette in Deutschland vorgenommen; 2018 haben wir das Modell regional erweitert.

Basis dafür waren jeweils die Zahlen für das Geschäftsjahr 2016. Die oben dargestellte Impact-Analyse unterlag nicht der Prüfung durch PwC.

Die Grafik G23 beschreibt die Auswirkungen von Evonik entlang der Wertschöpfungskette ohne Berücksichtigung induzierter Effekte, die separat berechnet wurden.



Die Geschäfte von Evonik haben positive und negative Einflüsse auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Wir haben bereits viele wesentliche Einflüsse entlang unserer Wertschöpfungskette berechnet und monetär abgebildet. Dadurch können wir unsere Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zuverlässig beschreiben, positive Beiträge weiter ausbauen sowie nicht gewünschte Auswirkungen reduzieren.

Guido Vornholt, Experte für „Impact Valuation“ im Zentralbereich Corporate Responsibility

ZIELERREICHUNG 2018

- **Ausweitung der monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Impact-Analyse) entlang der Wertschöpfungskette auf weitere Regionen und Indikatoren:** Wir haben unsere Impact-Analyse auf weitere Regionen und Indikatoren entlang der Wertschöpfungskette ausgedehnt.

ZIELE 2019 ff.

- Impact-Analyse:
 - Vervollständigung der weltweiten monetären Bewertung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette.
 - Fortschreibung der Daten für die Jahre 2017 und 2018.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

„Upstream“: Lieferkette

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

Durch die sorgfältige Auswahl von Lieferanten sichern bzw. erhöhen wir nicht nur deren eigene Nachhaltigkeitsstandards, sondern auch die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette. Zum einen fokussieren wir uns dabei auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten. Zum anderen unterziehen wir einzelne Rohstoffe einer gesonderten

Betrachtung. Dazu zählen etwa nachwachsende Rohstoffe sowie solche mit potenziellem Liefer- oder Reputationsrisiko. Für solche „kritischen Rohstoffe“, deren Verfügbarkeit essenziell für unsere Produktionsprozesse sein kann, haben wir strategische Beschaffungskonzepte implementiert. Die Prozesse sind in einem entsprechenden Managementsystem integriert und abgebildet. Bis Ende 2020 streben wir an, eine Nachhaltigkeitsbewertung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe zu erreichen.

Strategie und Management

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

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

Die Qualifizierung und Bewertung unserer Lieferanten stellt einen integralen Bestandteil unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements dar. Im Rahmen der Qualifizierung neuer Lieferanten werden die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten überprüft. Bei der Bewertung 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.

Organisation und Kompetenz

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

Einkaufsorganisation von Evonik

G24



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

2017 wurde zudem ein neues Schulungskonzept über die Inhalte der TfS-Initiative erarbeitet. Die Vor-Ort-Trainings sollen Einkäufer für die Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette sensibilisieren und über neue Entwicklungen informieren. Im Jahr 2018 haben wir alle relevanten Einkäufer nach diesem Konzept geschult.

Prozess

Als verantwortlich handelndes Unternehmen treiben wir Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette kontinuierlich voran. Sofern bei Lieferanten besonders schwerwiegende Mängel vorliegen und keine Verbesserung festgestellt werden kann, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden. 2018 haben wir einen gesperrt.

Zusätzlich zu laufenden Kontakten zum Einkauf von Evonik haben Mitarbeiter von Zulieferunternehmen immer auch die Möglichkeit, sich mit Anliegen oder Problemen an unsere extern betriebene Whistleblower-Hotline zu wenden. Jeder Fall wird umgehend überprüft, um auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen einzuleiten. 2018 haben uns keine Hinweise unserer Lieferanten erreicht.

Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten

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

Aufnahme einer Lieferbeziehung beginnt mit der Qualifizierung. Wir nutzen hierzu insbesondere den unternehmenseigenen Qualifizierungsprozess, der auf den in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegten Werten basiert. Die Überprüfung von möglichen Risikofaktoren umfasst neben Qualität, Umweltschutz, Sicherheit, Gesundheit und Energiemanagement auch die Themen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Arbeits- und Sozialstandards (Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen) sowie Menschenrechte (Zwangs- oder Pflichtarbeit), Konfliktmineralien und Verantwortung in der Lieferkette. Sämtliche Angaben werden per Fragebogen erfasst und in einer Qualifizierungsmatrix bewertet. Durch unseren Lieferantenkodex sowie die allgemeinen Einkaufsbedingungen werden alle Lieferanten über das Thema Antikorruption sowie entsprechende Maßnahmen informiert.

Zusätzlich können erfolgreich abgeschlossene TFS-Assessments als Qualifizierungsnachweis herangezogen werden. Insgesamt folgt die Bewertung von Lieferanten einem Ansatz zur Erfassung und Quantifizierung von Risikofaktoren. Ziel ist, sowohl die Versorgung von Evonik mit Rohstoffen und technischen Gütern zu sichern als auch neue Beschaffungsmärkte und Lieferanten zu erschließen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt rund 1.350 neue Lieferanten von Rohstoffen, technischen Gütern und Dienstleistungen überprüft.

Die gleiche Sorgfalt verwenden wir auf die Bewertung bestehender Lieferbeziehungen. Strategische Lieferanten werden regelmäßig überprüft. Wo es notwendig ist, stoßen wir auf Grundlage der Ergebnisse gezielte Verbesserungen an. Zur Risikominimierung im Rahmen des Fremdfirmenmanagements haben wir von bestehenden Lieferanten Nachweise und Eigenerklärungen zur Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen aus dem MiLoG, AEntG, SGB und HwO¹ eingefordert und geprüft. Zusätzlich wurden 2018 insbesondere die Anforderungen an den Fremdpersonaleinsatz bei Evonik untersucht.

Im Bereich der Bauleistungen und technischen Dienstleistungen haben wir im Jahr 2018 weitere Optimierungen verfolgt, um die Herausforderungen aus Fachkräftemangel und Bauboom insbesondere in Deutschland zu lösen. Dabei konnten wir große Fortschritte bei der Qualifizierung neuer Lieferanten und beim Ausbau langfristiger Lieferantenbeziehungen erzielen.

Unsere Aktivitäten 2018

Von unseren rund 35.000 Lieferanten bezogen wir im Jahr 2018 Rohstoffe, Handelswaren, technische Güter und Dienstleistungen sowie Energien und sonstige Betriebsmittel im Wert von rund 9,9 Milliarden € (Vorjahr: 9,1 Milliarden €). Davon wurden rund 76 Prozent lokal² beschafft (Vorjahr: 77 Prozent).

Der Anteil von Rohstoffen und Handelswaren am gesamten Einkaufsvolumen betrug 60 Prozent (Vorjahr: 60 Prozent). Davon entfielen auf petrochemische Rohstoffe rund 3,9 Milliarden €, was einem Anteil von 67 Prozent der Rohstoffbasis entspricht.

TfS-Aktivitäten 2018

Die Mitgliedsunternehmen haben im Jahr 2018 weltweit über 350 Audits und rund 1.500 Assessments initiiert³. Rund 80 Prozent des direkten und knapp 50 Prozent des indirekten Beschaffungsvolumens werden durch TfS-Assessments abgedeckt.

2018 lag der Anteil der von uns vermittelt Nachhaltigkeitskriterien bewerteten Lieferanten kritischer Rohstoffe bei rund 83 Prozent (Vorjahr: 74 Prozent). Wir berücksichtigen dabei unter anderem Kriterien wie Länderrisiken, Liefersituationen sowie Marktverfügbarkeiten. Weitere wesentliche Lieferanten wurden anhand von TfS-Assessments und -Audits überprüft.

Besonderes Augenmerk haben wir im Berichtsjahr auf den Nachfolgeprozess durchgeführter Audits und Assessments gelegt. Korrekturmaßnahmen wurden bei zwölf Lieferanten angestoßen, bei denen der Auditbericht Hauptabweichungen oder kritische Abweichungen aufwies. Bei 14 Lieferanten zeigte das Assessment, dass Nachhaltigkeitsthemen nur unzureichend behandelt werden. Auch in diesen Fällen haben wir Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Bei den über TfS auditierten Lieferanten wurden 2018 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.



„Together for Sustainability“ schafft Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Die Vorteile erkennen immer mehr Unternehmen und schließen sich dieser Initiative an. Wir als Evonik sind stolz, zu deren Gründern zu zählen.

Shirley Qi, Vice President Procurement Asia Pacific North

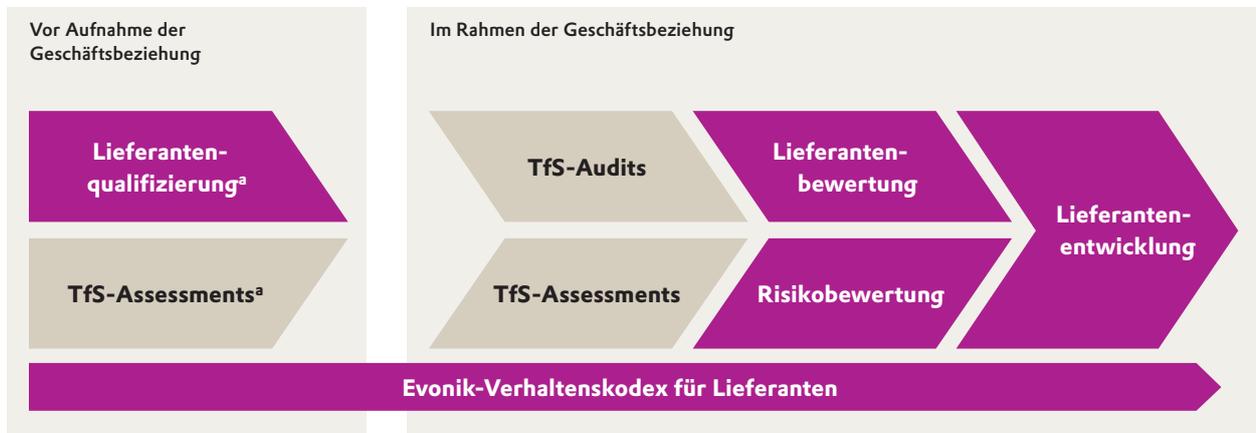
¹ MiLoG = Mindestlohngesetz; AEntG = Arbeitnehmer-Entsendegesetz; SGB = Sozialgesetzbuch; HwO = Handwerksordnung.

² Unter lokaler Beschaffung verstehen wir einen bewussten Bezug bei Beschaffungsquellen in geografischer Nähe zur Produktionsstätte.

³ Nähere Informationen siehe: <https://tfs-initiative.com/>

Lieferantenqualifizierung und -bewertung

G25



■ Prozess im Rahmen von TfS

■ Evonik-interner Prozess

^a Alternativ.

2018 haben wir insgesamt 22 Standorte von Lieferanten zu Nachhaltigkeitsstandards auditiert und 130 Nachhaltigkeitsbewertungen durch einen externen Dienstleister durchführen lassen.

Die Gesamtzahl von insgesamt 1.508 geprüften Lieferanten ergibt sich aus den von TfS sowie den durch Evonik direkt durchgeführten Audits, Assessments und Präqualifizierungen.

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

2018 fand eine durch Evonik organisierte TfS-Veranstaltung mit dem Schwerpunkt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ in Schanghai (China) statt. Als Mitglied der Initiative stellt sich Evonik selbst den Bewertungen von TfS. Mit einem Gold-Rating gehörte Evonik 2018 zu den bestbewerteten Unternehmen.

Weiterhin unterstützte Evonik das Pilotprojekt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ der VCI-Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³.

Rohstoffbeschaffung

Kritische Rohstoffe

Für unsere kritischen Rohstoffe haben wir spezielle Beschaffungsstrategien und Risikomanagementsysteme etabliert. Kritische Rohstoffe sind für uns beispielsweise Konfliktmineralien sowie nachwachsende Rohstoffe, darunter auch Palmöl.

Konfliktmineralien

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

Evonik ist nicht an den US-Börsen gelistet und somit nicht gesetzlich verpflichtet, den Berichtspflichten der US-Börsenaufsicht nachzukommen. Gleichwohl erfüllen wir unsere Sorgfaltspflicht hinsichtlich Konfliktmineralien in der Lieferkette und führen bei den infrage kommenden Stoffen eine Überprüfung der Herkunft durch. Darüber hinaus verlangt Evonik im Rahmen der Präqualifizierung von neuen Lieferanten einen entsprechenden Herkunftsnachweis. Im Jahr 2018 haben wir rund 1.350 neue Lieferanten überprüft und konnten keinen Bezug von Konfliktmineralien herstellen.

Nachwachsende Rohstoffe

Evonik verwendet in seinen Produktionsprozessen vor allem Dextrose und Saccharose, die als Substrate bei der fermentativen Herstellung von Aminosäuren eingesetzt werden. Natürliche Fette und Öle und deren Derivate finden Anwendung sowohl zur Herstellung von Rohstoffen für die Kosmetik-, Wasch- und Reinigungsmittelindustrie als auch zur Herstellung von technischen Hilfsmitteln.

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 einem bereichsübergreifenden internen Expert Circle zu diesem Thema aus.

Palmöl

Zu einem geringen Anteil nutzen wir in unserer Produktion auch Palm- und Palmkernöl sowie deren Derivate, unter anderem zur Herstellung von Inhaltsstoffen für die Kosmetik- und Konsumgüterindustrie. Strategie, Ziele und Maßnahmen im Zusammenhang mit Palmöl – wie beispielsweise die Palmöl-Roadmap von Evonik – werden konzernintern in unserem Expert Circle „Nachwachsende Rohstoffe“ erörtert.

Evonik setzt sich für die Verwendung von nachhaltigem Palmöl in der Lieferkette ein. So sind wir seit 2010 Mitglied im

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und veröffentlichten unsere Ziele in Bezug auf Palmöl im jährlichen RSPO-Fortschrittsbericht.

Inzwischen wurden alle Produktionsstandorte unseres Care-Solutions-Geschäfts, die Palmöl-Derivate verarbeiten, durch externe Auditoren gemäß RSPO-Standard zertifiziert. Damit entspricht die Organisationsstruktur dieser Standorte den RSPO-Vorgaben – eine Grundvoraussetzung für den kontinuierlichen Umstieg auf zertifizierte Einsatzstoffe. Das Geschäftsgebiet Care Solutions hat deshalb in Zusammenarbeit mit seinen Kunden zusätzliche Lieferkettenkriterien definiert¹. Dies ermöglicht ein kontinuierliches Monitoring und verbessert die Rückverfolgbarkeit auf Raffinerie- und Plantagen-Ebene.

In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir unser Portfolio mit zertifizierten Produkten weiter ausbauen.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“:**
22 Audits durchgeführt.
- **Fortführung der Analyse von Lieferanten durch Überprüfung von mindestens 80 TFS-Assessments:**
Stand Ende 2018: Gesamtzahl 130 Assessments für alle Lieferanten.
- **Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020:** Stand Ende 2018: 83 Prozent.
- **Umsetzung des neuen Schulungskonzepts und Durchführung interner Nachhaltigkeitsschulungen für alle relevanten Einkaufsmitarbeiter:**
Im Jahr 2018 haben wir alle relevanten Einkäufer nach diesem Konzept geschult.

ZIELE 2019 ff.

- **Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability“.**
- **Fortführung der Analyse von Lieferanten durch Überprüfung von mindestens 80 TFS-Assessments.**
- **Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020.**
- **Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zu Palm- und Palmkernöl sowie deren Derivaten für den Evonik-Konzern.**
- **Externes Monitoring der Lieferanten von nachwachsenden Rohstoffen und eigener Lieferantenkriterien.**

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

¹ Siehe <https://personal-care.evonik.com/product/personal-care/en/sustainability/sustainability-insights/Responsible-Sourcing/Pages/default.aspx>

„Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse

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

An zahlreichen Standorten verfügt Evonik über eine rückwärtsintegrierte Produktion, bei der wichtige Vorprodukte in angrenzenden Produktionsanlagen selbst hergestellt werden. Für unsere Kunden bedeutet 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 28 Ländern auf sechs Kontinenten und sind damit nah an unseren Märkten und Kunden. Unsere größten Produktionsstandorte Marl, Wesseling,

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

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

Rohstoffeinsatz und Produktion

Evonik verwendet zur Herstellung seiner Produkte zahlreiche Rohstoffe, die ebenso wie technische Güter und Dienstleistungen von einer Vielzahl unterschiedlicher Lieferanten bezogen werden. Der Rohstoffeinsatz erhöhte sich 2018 von 9,55 auf 9,86 Millionen Tonnen. Unsere Produktionsmenge lag mit 11,03 Millionen Tonnen auf Vorjahresniveau.

Rohstoffeinsatz und Produktion

T15

in Millionen Tonnen	2014	2015	2016	2017	2018
Rohstoffe	8,75	8,66	9,32	9,55	9,86
davon nachwachsende Rohstoffe	0,77	0,74	0,86	0,99	0,96
Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in %	8,8	8,6	9,2	10,4	9,7
Produktion	10,35	10,36	10,58	10,98	11,03

Nachwachsende Rohstoffe

Der Anteil nachwachsender Rohstoffe lag 2018 bei 9,7 Prozent der Rohstoffbasis (Vorjahr: 10,4 Prozent).

Forschung & Entwicklung

Die Verbindung von Innovationskraft und Kundennähe ist für Evonik ein entscheidender Erfolgsfaktor und Motor für profitables Wachstum. In den für uns relevanten Wachstumskernen – Specialty Additives, Smart Materials, Animal Nutrition und Health & Care – identifizieren wir zukunftssträchtige Innovationswachstumsfelder und nutzen diese zur Erreichung unserer ehrgeizigen Ziele. Unsere Vision ist es, führend in der Innovation zu sein. Dafür haben wir klare und ambitionierte Ziele definiert. Unsere Innovationsleitlinien unterstützen uns bei der Erreichung dieser Ziele. Wir verstehen uns als offenes, lernendes Unternehmen, das konstruktiv mit Fehlern umgeht. In unseren Innovationsaktivitäten ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Aspekt.

Wir kooperieren über interne Abteilungsgrenzen hinweg mit Kunden sowie externen Partnern. Und wir setzen Anreize für Neues, damit aus guten Ideen marktreife Innovationen

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

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

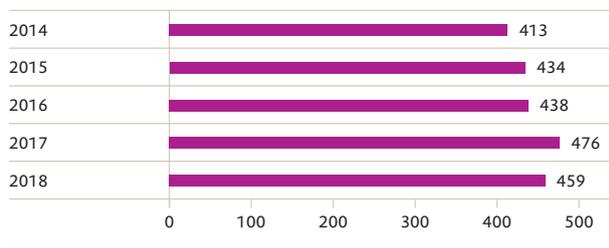
Das globale F&E-Netzwerk von Evonik umfasst rund 40 Standorte mit rund 2.780 F&E-Mitarbeitern. 2018 gingen die Aufwendungen für F&E aufgrund einer zielorientierteren Steuerung um 4 Prozent auf 459 Millionen € zurück.

Die F&E-Quote – das Verhältnis von F&E-Aufwendungen zum Umsatz – belief sich auf 3,1 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.

F&E-Aufwand

G26

in Millionen €



Ab 2017 Einbeziehung Kosten Corporate Innovation; Wert 2017 angepasst.

Erfolgreiche Innovationen

Unsere Innovationspipeline umfasst grundlegend neue Geschäftsoptionen ebenso wie die Sicherung oder perspektivische Erweiterung bestehender Aktivitäten. Produkt- und Prozessinnovationen sowie Geschäftsmodell- und Systeminnovationen stehen gleichermaßen im Fokus. Wir richten unser Projektportfolio differenziert an der Strategie der jeweiligen Geschäftseinheiten aus. Einige unserer Projekte wurden im Berichtsjahr durch die Europäische Union oder die Bundesrepublik Deutschland gefördert. Hierfür erhielten wir insgesamt rund 4,2 Millionen €.

Neue Produkte und Verfahren sichert Evonik mit einer umfassenden Patentstrategie ab. Den Wert und die Qualität unseres Patentportfolios haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Im Jahr 2018 wurden rund 240 Patente neu eingereicht; der Bestand der Patente und Patentanmeldungen lag insgesamt bei rund 26.000. Der patentgeschützte Anteil am Gesamtumsatz des Unternehmens betrug rund 50 Prozent.

Nachhaltigkeit als Wachstumstreiber

Erfreulich ist die gute Marktentwicklung neuer Produkte mit besonderem Nachhaltigkeitsnutzen. Auf der Kosmetikmesse „in-cosmetics® global“ in Paris wurde 2018 eine Neuentwicklung unseres Care-Solutions-Geschäfts (Segment Nutrition & Care) ausgezeichnet: RHEANCE® One, eine Reinigungssubstanz für Haut und Haare aus der Klasse der Glycolipide, wird

fermentativ aus Zucker hergestellt und kommt ganz ohne tropische Öle aus. Das aus der erfolgreichen Forschungszusammenarbeit von Evonik (Segment Nutrition & Care) und DSM hervorgegangene Gemeinschaftsunternehmen Veramaris beschäftigt sich mit der Herstellung von Omega-3-Fettsäuren aus Algen. Ziel ist, 15 Prozent des jährlichen Bedarfs der Lachsindustrie an den Omega-3-Fettsäuren EPA¹ und DHA² mit Algenöl zu decken. Bisher dient ausschließlich Fisch aus Wildfang hierfür als Hauptquelle. Der Bau einer Produktionsanlage in Blair (Nebraska, USA) schreitet planmäßig voran; kommerzielle Mengen an Algenöl werden Mitte 2019 verfügbar sein.

Beispiele für nachhaltige Produktneheiten unseres Segments Resource Efficiency sind etwa POLYVEST-ST®, ein Additiv, das in Kombination mit Silica und Silanen den Rollwiderstand von Reifen und damit Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen weiter signifikant zu senken hilft, sowie CALOSTAT®, ein Hochleistungsdämmstoff, der auf Siliziumdioxid basiert und vom Rat für Formgebung mit dem German Innovation Award 2018 in der Kategorie „Building & Elements“ ausgezeichnet wurde.

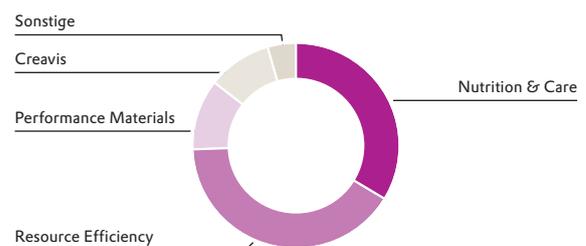
Seit Anfang 2018 forschen Evonik und Siemens im Rahmen des Projekts „Rheticus“³ gemeinsam an der künstlichen Photosynthese. Dabei wird Kohlendioxid mithilfe von Strom aus erneuerbaren Quellen und Bakterien in wertvolle Spezialchemikalien umgewandelt. Eine erste Versuchsanlage an unserem Standort Marl ist im Bau. Sie soll ab 2021 Chemikalien wie Butanol oder Hexanol erzeugen.

Organisation und Management

Rund 90 Prozent der F&E-Aufwendungen von Evonik entfallen auf die operativen Segmente. Dazu zählen vor allem Forschungsaktivitäten, die auf spezifische Kerntechnologien und Märkte ausgerichtet sind. Ein überdurchschnittlicher Anteil unserer F&E-Mittel fließt in die Wachstumssegmente Nutrition & Care und Resource Efficiency. Das Segment Performance Materials fokussiert sich auf Prozess- und Produktoptimierungen.

Aufteilung des F&E-Aufwands

G27



¹ EPA = Eicosapentaensäure.

² DHA = Docosahexaensäure.

³ Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung; Förderkennzeichen 03SF0548A.

Die Creavis konzentriert sich auf mittel- und langfristige Innovationsprojekte, die die Wachstums- und Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns unterstützen und neue Geschäftsoptionen eröffnen. Sie forscht an transformativen Innovationen, wobei ökonomische, ökologische und soziale Aspekte im Innovationsmanagement berücksichtigt werden. Zudem identifiziert die Creavis Zukunftsthemen und dient dem Konzern als interner Inkubator. Organisationsübergreifende Projekte und solche, die einem grundsätzlichen Kompetenzaufbau für Evonik dienen, werden in sogenannten Projekthäusern verfolgt. Die daran beteiligten Experten arbeiten in der Regel für drei Jahre an der Ausarbeitung ihres jeweiligen Themas zusammen. Die während dieser Zeit entwickelten Produkte und Technologien werden anschließend in die Vermarktung durch ein operatives Segment überführt. In anderen Fällen kommt es zum Aufbau eines eigenen Kompetenzzentrums oder zur Gründung eines internen Start-ups. Evonik hat seit dem Jahr 2000 insgesamt elf Projekthäuser ins Leben gerufen. Zurzeit arbeitet etwa das Projekthaus Tissue Engineering im Innovationswachstumsfeld Healthcare Solutions an neuen Lösungen, um die Regeneration von Gewebe nach Unfällen oder Erkrankungen zu ermöglichen. Ziel sind Materialien für biologische Implantate in der Medizin.

Zugang zu innovativen Technologien und neuen Geschäftsopportunitäten sichert sich Evonik auch durch seine Corporate-Venture-Capital-Aktivitäten. 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 beschleunigen so die eigenen Innovationen. Seit 2012 sind wir mehr als 24 Beteiligungen eingegangen. 2018 investierte Evonik unter anderem in das Biotechnologie-Start-up In Ovo. In Ovo hat eine besonders schnelle und verlässliche Methode zur Geschlechtsbestimmung im Ei entwickelt, die das Töten männlicher Küken in der Geflügelzucht überflüssig macht.

Digitalisierung und Innovation

Evonik will in der chemischen Industrie Vorreiter bei der Digitalisierung sein. In diesem Rahmen beteiligten wir uns 2018 an dem amerikanischen Hightech-Start-up mySkin. mySkin eröffnet einen neuen Weg bei der Bestimmung und Verbesserung von Hauteigenschaften durch den Verbraucher. Das Unternehmen hat ein mobiles Endgerät entwickelt, das verschiedenste Hauteigenschaften analysiert und Empfehlungen zur Hautpflege gibt.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Bis 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz in den sechs Innovationswachstumsfeldern:**
Wir sind hier auf einem guten Weg, wollen aber keine Zwischenstände berichten.
- **Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 Prozent:** 12 Prozent im Jahr 2018 erreicht.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

- Bis 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlicher Umsatz in den sechs Innovationswachstumsfeldern.
- Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, mittelfristig auf 16 Prozent.

„Downstream“: Kunden- und Endkunden-Anwendungen

Bei unseren Kunden verzeichnen wir eine steigende Nachfrage nach Produkten für energieeffiziente und ressourcenschonende Anwendungen. In vielen Geschäften entwickelt sich Nachhaltigkeit zu einem Wachstumstreiber. Das bestätigt die hohe Priorisierung des Themas „Nachhaltigere Produkte/ Lösungen für unsere Kunden“ im Rahmen unserer jüngsten Wesentlichkeitsanalyse.

Unsere Produkte und Märkte

102-44 Wir bedienen dieses Interesse mit innovativen Lösungen, in die wir unsere Kompetenz als eines der weltweit führenden

Spezialchemieunternehmen einbringen. Unsere besondere Stärke ist die enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Das gibt uns eine gute Ausgangsposition, um vielversprechende Entwicklungen in unseren Märkten frühzeitig zu erkennen und neue Wachstumsfelder zu erschließen. Die Produktpalette von Evonik reicht von hochwertigen Zwischenprodukten bis hin zu komplexen Formulierungen und Systemlösungen. Das Spektrum unserer Märkte ist vielfältig und ausgewogen. Dazu zählen Pharma, Konsumprodukte, Pflege, Nahrungs- und Futtermittel, Farben und Lacke, Fahrzeug- und Maschinenbau sowie die Bauwirtschaft.

Auf keinen der von uns belieferten Endmärkte entfallen mehr als 20 Prozent unseres Umsatzes.

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

Unser fundiertes Wissen bezüglich Anforderungen, Märkten und Trends hilft uns, Produkte individuell auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden zuzuschneiden. Regionalen Besonderheiten tragen wir mit unseren zahlreichen Technologie- und Kundenberatungszentren Rechnung.

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

Das Customer-Relationship-Management von Evonik liegt in der Verantwortung der operativen Geschäfte. Es ist auf Ebene der Segmente und Geschäftsgebiete dezentral an den Bedürfnissen der Märkte und Kunden ausgerichtet.

Produktverantwortung

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

Produktverantwortung bei Evonik umfasst sowohl die Einhaltung aller gesetzlichen Standards – beispielsweise der europäischen Chemikalienverordnung REACH² 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 ICCA³, die auch den Aspekt „Global Product Strategy (GPS)“ umfasst. Außerdem haben wir die Eckpunkte unserer Produktverantwortung in einer „Product Policy“ festgelegt. Ergänzend dazu wurde in einer Verfahrensweisung definiert, wie die entsprechenden Verpflichtungen innerhalb des Unternehmens umzusetzen sind – Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung eingeschlossen.

Enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden

Evonik erzielt rund 80 Prozent seines Umsatzes aus führenden Marktpositionen¹. Unser Ziel ist, so weit wie möglich in die Wertschöpfungskette unserer Kunden eingebunden zu sein. Auf diese Weise können wir unsere Abläufe in Forschung & Entwicklung, Produktion, Marketing und Vertrieb optimal abstimmen und mit den Anforderungen der Kunden verzahnen. Systematische Kontakte zu unseren Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette helfen uns, Marktentwicklungen und Kundenanforderungen besser zu verstehen.

Auf Konzernebene bietet ein Marketing & Sales Excellence-Team (MSE) den Segmenten Mitarbeiter-Trainings und Managementinstrumente, um sich in puncto Kundenorientierung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dazu zählt beispielsweise ein digitaler Ansatz zur kontinuierlichen Kundenbefragung und -interaktion.

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

102-44

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 Übersetzungsservice und E-Mail-Briefkästen eingerichtet.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden

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 hin zu daraus resultierenden Risiken auf Basis 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.

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

² REACH = Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals.

³ ICCA = International Council of Chemical Associations.

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 GPS sowie REACH-Anforderungen harmonisiert. Bis Ende 2018 haben wir über 80 Prozent der vorgesehenen Bewertungen durchgeführt.

Der Weltchemieverband ICCA hatte 2006 die Globale Produktstrategie (GPS) ins Leben gerufen, um weltweit eine einheitliche Risikoabschätzung für alle hergestellten und in Verkehr gebrachten Stoffe von mehr als 1 Tonne pro Jahr zu initiieren. 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 wesentlich gebessert, wie auch der noch in Finalisierung befindliche Bericht einer von UN Environment und ICCA gemeinsam beauftragten Studie zeigt. Das ICCA-Board wird 2019 entscheiden, ob die Erstellung dieser GPS-Safety-Summaries sowie das ICCA Portal eingestellt werden können. Diesem Beschluss wird Evonik folgen. Zu rund 170 relevanten Stoffen wurden entsprechende „GPS-Safety-Summaries“ auf unserer Webseite und über das ICCA-Webportal zur Verfügung gestellt. Vorhandene Safety-Summaries für Stoffe von mehr als 100 Tonnen pro Jahr bleiben online 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 erfüllt derzeit die Kriterien für eine Bewertung unter CMS^{PLUS}, basierend auf dem Geschäftsjahr 2016, ohne die 2017 ff. getätigten Akquisitionen. Diese werden zu einem späteren Zeitpunkt betrachtet.

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

Evonik setzt REACH konsequent um

REACH schreibt die Registrierung aller Stoffe vor, die in einer Menge von mehr als 1 Tonne pro Jahr in der EU hergestellt, in diese importiert oder dort auf den Markt gebracht werden. Evonik unterstützt 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.



Mit unserem Bewertungsprogramm CMS^{PLUS} legen wir systematisch das Augenmerk auf besonders gefährliche Inhaltsstoffe in unseren Produkten, die künftig einer gesetzlichen Beschränkung oder sogar einem Verbot unterliegen könnten. Damit gewinnen wir wichtige Erkenntnisse, um entscheiden zu können, welche der im CMS^{PLUS} vorgesehenen Prozesse am besten geeignet sind, um die Zukunftsfähigkeit unseres Produktportfolios zu sichern.

Pamela Low, Regional Product Stewardship Manager, Asia Pacific South

Wir haben bis Ende Mai 2018 sämtliche notwendigen REACH-Registrierungen fristgerecht abgeschlossen. Damit hat Evonik circa 690 Phase-in-Stoffe registriert. Dazu kommen noch über 150 weitere, nicht vorregistrierte Stoffe. Die Gesamtkosten für REACH belaufen sich derzeit auf 98 Millionen € (Erträge aus Datenteilung nicht berücksichtigt).

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

Im Jahr 2019 wird der Schwerpunkt unserer REACH-Aktivitäten auf Dossier- und Stoffbewertungen sowie auf Prüfung von Dossieraktualisierungen der bereits durchgeführten Registrierungen liegen. Evonik ist derzeit noch nicht von Zulassungen betroffen.

Einige Länder und Regionen führen zurzeit Chemikaliengesetze ähnlich den REACH-Anforderungen ein. Dies gilt beispielsweise für Südkorea und die Türkei. Andere Länder – wie die USA – heben den Standard ebenfalls deutlich an. Evonik treibt deshalb die weltweite Abdeckung von Product Stewardship im Konzern in einer eigenen Taskforce voran. 2018 lag der Schwerpunkt auf der Prüfung erforderlicher Anpassungen. 2019 werden in Südkorea und der Türkei die Vorregistrierungsphasen starten.

Das Global Harmonisierte System (GHS)

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

Nanotechnologie

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

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 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.

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

Mikroplastik

Die Verunreinigung der Umwelt, insbesondere der aquatischen Systeme, durch Kunststoffe steht zusehends im Fokus der öffentlichen Diskussion. Jährlich gelangen 4,8–12,7 Millionen Tonnen² Kunststoffabfälle in die Meere. Darunter befindet sich auch Mikroplastik. Mikroplastik kann absichtlich Produkten zugesetzt sein, kann aber auch durch Abnutzung von Kunststoffen entstehen – etwa durch Reifenabrieb oder Fragmentierung größerer Kunststoffteile.

Evonik engagiert sich bereits seit 2013 bei der „Zero Pellet Loss“-Kampagne und unterzeichnete 2015 die Initiative „Operation Clean Sweep“. Beide globalen Kampagnen haben das Ziel, den Verlust von Pellets in der Produktion, Verarbeitung und im Transport zu verhindern. Darüber hinaus setzen wir uns auf Verbandsebene für die Bewältigung dieses globalen Problems ein. 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 Vorfeld prüfen wir alle Alternativen eingehend (QSAR³, Read-across, Literatur, tierfreie Methoden). Wir haben verschiedene Arbeitsgruppen installiert, um beispielsweise die Expertise bei In-silico-Methoden zu bündeln oder die Methoden bei dem Endpunkt Hautsensibilisierung in vitro zu bewerten. Für den Endpunkt Atemwegssensibilisierung wurde eine erste In-vitro-Machbarkeitsstudie durchgeführt, in der verschiedene typische Sensibilisierungsmarker auf Protein- und Genexpressionsebene getestet wurden – auch zur Unterscheidung zwischen Haut- und Atemwegssensibilisierung. Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Basierend auf den ersten Ergebnissen soll der Endpunkt Atemwegsreizung

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

² Jenna R. Jambeck et al. 2015. Plastic waste inputs from land into the ocean. *Science*, vol. 347, no. 6223, pp. 768–771; DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1260352>.

³ Quantitative Struktur-Aktivitätsanalyse (QSAR).

zusätzlich verfolgt werden, damit auch hier zukünftig Substanzen in vitro bezüglich Reizschwellen beurteilt werden können.

Evonik unterstützt darüber hinaus als Mitglied die „European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing“ (EPAA), um alternative Methoden sektorübergreifend voranzubringen.

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

ZIELERREICHUNG 2018

- **Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die in > 1 Tonne pro Jahr auf den Markt gebracht werden (bis Ende 2020):** Status > 80 Prozent.
- **Bereitstellung „GPS-Safety-Summaries“ auf der Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des Weltchemieverbands ICCA (bis 2020):** Im Jahr 2018 wurden ~170 Summaries bereitgestellt.
- **Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC)¹ > 0,1 Prozent enthalten (bis Ende 2020):** Im Jahr 2018 haben wir erste Bewertungen durchgeführt, um Optimierungen bei der Befüllung des Bewertungsbogens zu identifizieren.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

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

- Risikoabschätzung für > 99 Prozent der Substanzen, die in > 1 Tonne pro Jahr auf den Markt gebracht werden.
- Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC)¹ > 0,1 Prozent enthalten, wie beispielsweise CMR² 1A/1B, PBT³ (CMS^{PLUS}).

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

Im Jahr 2018 haben wir die Methodik zur Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte gemeinsam mit den operativen Einheiten weiterentwickelt und im Rahmen einer Prüfung mit „limited assurance“ einer externen Validierung unterzogen.

Die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsanalyse sollen die bereits etablierten, konzerninternen strategischen Geschäftsanalysen ergänzen und das gesamte Portfolio unserer Chemiegeschäfte umfassen. Eine transparente und quantifizierbare Bewertung von Aspekten der Nachhaltigkeit ist erforderlich, um diese Perspektive in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen.

Durch die Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit bei der Analyse unserer Geschäfte identifizieren wir nicht nur Chancen, sondern auch Risiken in den Wertschöpfungsketten und unterstützen damit die operativen Einheiten bei der Entwicklung ihrer Geschäfte oder Produkte in den jeweiligen Märkten.

Methodik

Alle Chemiegeschäfte von Evonik werden auf Ebene sogenannter PARCs (=Product-Application-Region Combinations⁴) einer Nachhaltigkeitsanalyse unterzogen. Diese folgt den in Grafik G29 genannten Kriterien, die sich an den Wertschöpfungsketten unserer jeweiligen Geschäfte orientieren und dabei Nachhaltigkeitsaspekte – von der Lieferkette, über die Produktion bis hin zur späteren Anwendung – berücksichtigen.

Kernelemente der Analyse sind die von Evonik als wesentlich eingestufteten Nachhaltigkeitsaspekte aus den ökologischen und gesellschaftlichen Themenfeldern entlang der Wertschöpfungskette. Sie orientieren sich eng an den Prinzipien und Inhalten des „WBCSD Portfolio Sustainability Assessments (PSA)“, an deren Entwicklung Evonik neben anderen international tätigen Chemieunternehmen seit 2015 aktiv beteiligt war. Das so entstandene Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsanalyse umfasst die in der Grafik G29 gezeigten fünf Prozessschritte.

¹ hChC = hazardous Chemicals of high Concern. | ² CMR = kanzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch. | ³ PBT = persistent, bioakkumulierend, toxisch. | ⁴ Eine PARC besteht aus einem Produkt oder einer Produktgruppe in einer definierten Anwendung in einer bestimmten Region.

Die Ergebnisse fließen in eine strukturierte Gesamtbewertung der Nachhaltigkeitsperformance der Geschäfte ein, an deren Abschluss die Vergabe der Prädikate „A++“, „A+“, „B“, „C–“ und „C--“ für die untersuchten PARCs steht. Für jede strategische Geschäftseinheit soll das vollständige Portfolio an PARCs bewertet werden.

Die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsanalyse schaffen Transparenz hinsichtlich:

- der Einordnung unseres Beitrags und Hebels zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks und zur Maximierung des Handabdrucks in den Wertschöpfungsketten.
- der erweiterten Möglichkeiten der Produktentwicklung (z. B. Anforderungsprofile zur Nachhaltigkeit aus Sicht der Kunden und Endmärkte).
- des Nutzens unserer Produkte und Lösungen zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen durch eine wachsende Bevölkerung (adressiert z. B. in den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen)
- der Exposition unserer Geschäfte bezüglich reputationskritischer Themen (z. B. Produktverantwortung, regulatorische Trends).

Der neue Prozess soll erstmalig im Jahr 2019 mit allen Geschäftsgebieten von Evonik unter Einbeziehung der relevanten Fachbereiche durchgeführt werden. In einem ersten Schritt liegt der Fokus dabei auf den von ihrer Bedeutung her als hoch priorisierten PARCs.

Ökobilanzielle Analysen

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

Unser Vorgehen bei ökobilanziellen Analysen deckt ein breites methodisches Spektrum ab. Dazu zählen Life-Cycle-Assessments (LCA) sowohl „cradle to gate“ (von der Produktentwicklung über Rohstoff und Energieeinsatz bis zur Herstellung) als auch „cradle to grave“ (über den gesamten

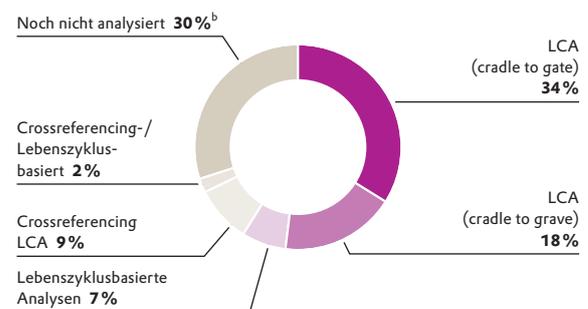
Lebenszyklus einschließlich Nutzung und Entsorgung). Ein weiteres Werkzeug sind lebenszyklusbasierte Ansätze zur Ermittlung des Carbon Footprint unserer Produkte. Außerdem nutzen wir sogenannte Crossreferencing-Ansätze, bei denen Erkenntnisse aus bereits vorliegenden LCAs zur Bewertung ähnlicher Produkte herangezogen werden.

Ressourcenschonende Lösungen

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

Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analyse^a

G28



^a Basiert auf Daten des Geschäftsjahres 2016.

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

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsanalyse haben wir den Beitrag unserer Produkte hinsichtlich ihrer Ressourceneffizienz in den Anwendungen umfassend untersucht. Betrachtet wurden unter anderem Energieeinsparungen sowie die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Rohstoffeinsatz. Das Ergebnis bestätigt, dass unsere Chemiesegmente auf Basis der Daten aus 2016 rund 50 Prozent ihres Umsatzes mit Produkten erwirtschaften, die nachweislich einen Beitrag zu verbesserter Ressourceneffizienz in der Anwendung leisten.

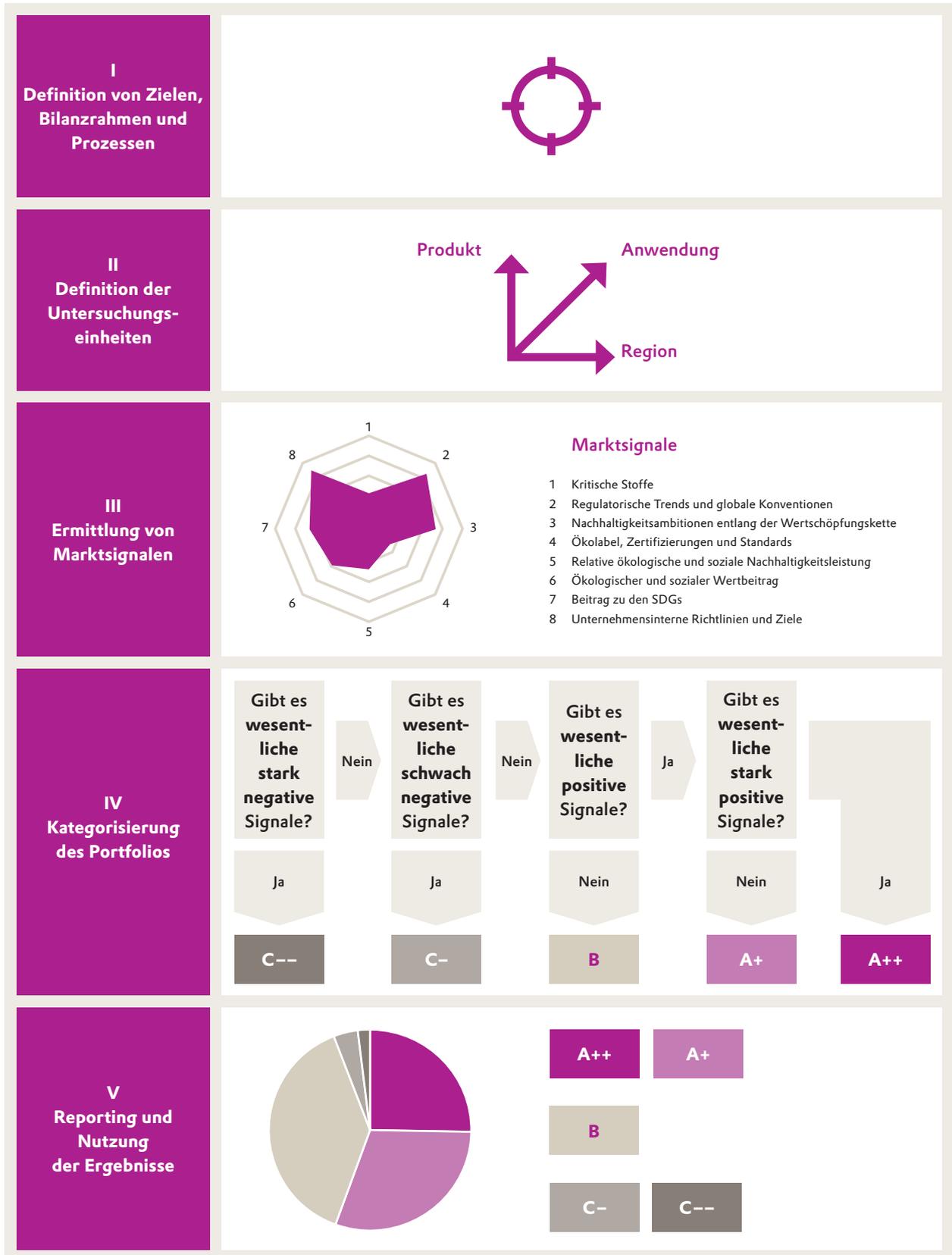
Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2017 wurde Circular Economy als ein wichtiges Nachhaltigkeitsthema für Evonik identifiziert. Bei der Circular Economy geht es um eine höchstmögliche Verwertung der Stoffströme: Nebenprodukte aus einer Produktion werden als Rohstoff für eine andere Produktion eingesetzt. Idealerweise erfolgt dies unter Einsatz

von erneuerbaren Energien. Die Folge ist eine optimale Ausnutzung der Ressourcen und damit eine hohe Wertschöpfung. Dieses Konzept wird auch „zirkuläre Wirtschaft“ oder „Kreislaufwirtschaft“ genannt. Da „Kreislaufwirtschaft“ oft mit „Abfallwirtschaft“ gleichgesetzt wird, verwendet Evonik auch im Deutschen den Fachbegriff „Circular Economy“.

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

G29





Angesichts der zunehmenden Knappheit von Ressourcen müssen wir uns weltweit immer stärker von einer linearen zu einer zirkulären Wirtschaft entwickeln. Bei Evonik haben wir daher rund um dieses Thema eine interne Expertengruppe gebildet. Außerdem tauschen wir uns im firmeneigenen sozialen Netzwerk in einer ‚Circular Economy Community‘ aus.

Gevitha Selvakumar, Life Cycle Management,
Environmental & Bioprocess Technology

Um das Verständnis für Circular Economy zu schärfen und das Thema innerhalb des Konzerns zu fördern, haben wir 2018 eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe eingerichtet. Evonik verfolgt das Thema „Circular Economy“ bereits auf verschiedenen Gebieten. Die im Unternehmen vorhandenen Beiträge, Produkte und Konzepte wurden von der Arbeitsgruppe gesichtet und für den internen und externen Erfahrungsaustausch dokumentiert. Einige Beispiele:

Evonik bietet einen geschlossenen Kreislauf bei edelmetallhaltigen Katalysatoren. Auf Basis einer optimierten, breit aufgestellten Aufarbeitungstechnologie werden beim Recycling der verbrauchten Katalysatoren hohe Edelmetallausbeuten ermöglicht.

VESTENAMER® trägt dazu bei, Stoffkreisläufe von Gummi nachhaltig zu schließen. Dafür werden Altreifen zu Gummimehl recycelt und gemeinsam mit dem Prozessadditiv von Evonik dem Asphalt zugesetzt. Das Ergebnis: eine gummi-

haltige Asphaltmischung, die speziell für offenporige Asphalte zur Minderung des Verkehrslärms eingesetzt wird.

Das Konzept des „Low Emission Farming“ kombiniert Nährstoff-, Emissions- und Abfallströme, um die Auswirkungen der Tierhaltung auf Boden, Flüsse und das Klima zu reduzieren. Mit Aminosäuren von Evonik im Tierfutter verwerten Nutztiere ihr Futter besser, es muss weniger Soja oder Fischmehl zugefüttert werden, und die Tiere hinterlassen weniger Gülle. Die dennoch anfallende Biomasse oder Gülle lässt sich mit SEPURAN® Green Membranen von Evonik vor Ort einfach und energiesparend zu Biogas aufbereiten.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Circular Economy werden wir dieses Thema weiter verfolgen, aktiv mitgestalten und regelmäßig über Fortschritte berichten. Einer unserer Arbeitsschwerpunkte für 2019 sind erste Schritte zur quantitativen Bewertung der Zirkularität ausgewählter Evonik-Produkte.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Abschluss der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte:** neue Methodik fertiggestellt, extern validiert und veröffentlicht.
- **Durchführung der nächsten Nachhaltigkeitsanalyse mit erweiterter Methodik im Jahr 2019:** alle vorbereitenden Arbeiten abgeschlossen.

ZIEL 2019 ff.

- Durchführung der Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte mit erweiterter Methodik.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

✓ UMWELT



NEUE UMWELTZIELE



unterstützen
Pariser Klimaabkommen:
Senkung der absoluten Scope-1-
und Scope-2-Emissionen.

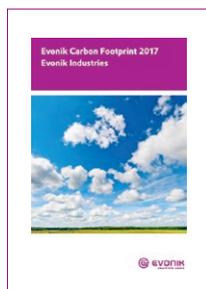
NEUE SOFTWAREPLATTFORM



2018 haben wir das Projekt ESTER
(Evonik Standard Tool ESHQ^a and
Reporting) gestartet. Mit dieser neuen
Softwareplattform wollen wir weltweit
einheitliche Standards für Kern-ESHQ-
Prozesse einführen.

Konzern- relevante SDGs

nach Relevanz
(von oben
nach unten)



Broschüre Evonik Carbon Footprint
www.evonik.de/verantwortung

101,8 Mio. t

Treibhausgaseinsparungen^b

über den Lebenszyklus der Anwendungen
von ausgewählten Evonik-Produkten



Neuer „Probennahmeschrank“ an der
Oxo-Anlage in Marl, mit dem täglich
automatisch Abwasserproben für die
Analytik genommen werden.

44

ESHQ-Audits weltweit

Seite Thema | GRI-Indikatoren

65	Strategie und Management 102-19
67	Klimawandel und Emissionen in die Luft 201-2, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7
71	Wassermanagement 303-1, 301-3, 306-1
73	Abfallmanagement 306-2
74	Biodiversität 203-2, 304-1

Unser Anspruch

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

Als Spezialchemieunternehmen sind wir uns der Auswirkungen unserer Produktionstätigkeit auf die Umwelt bewusst. Unsere Wesentlichkeitsanalyse bestätigt die für das Handlungsfeld „Umwelt“ relevanten Themen: insbesondere „Klimawandel und Emissionen in die Luft“, „Wassermanagement“, „Abfallmanagement“ sowie „Biodiversität“.

Strategie und Management

Unser Handeln beruht auf einem umfassenden, integrierten Managementsystem für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität, das für den gesamten Evonik-Konzern gilt. Die Ausgestaltung des Managementsystems basiert auf gesetzlichen Rahmenvorgaben und internen Regelwerken wie Richtlinien und Verfahrensanweisungen. Damit setzen wir die Voraussetzung zur Erfüllung von Compliance-Anforderungen und unterstützen die kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt-Performance. Zusätzlich verpflichten wir unsere produzierenden Standorte auf die Zertifizierung nach der international anerkannten Norm für Umweltmanagement ISO 14001.

Über ein zentrales Auditsystem kontrolliert Corporate 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 ebenfalls internen und externen Überprüfungen.

Im Jahresverlauf 2019 wollen wir die neue, globale Serverplattform ESTER (Evonik Standard Tool ESHQ and Reporting) einführen. Wir erwarten uns davon deutliche Vorteile hinsichtlich Vereinfachung und Transparenz von Kernprozessen

und Datenerhebung. Der Ausbau des Tools ist in mehreren Phasen geplant.

Wir untermauern unseren hohen Qualitätsanspruch durch regelmäßige Schulungen. Die Dateneingabe erfolgt dezentral und kann nach Managementeinheiten, Legalstrukturen oder Regionen ausgewertet werden.

Organisation und Kompetenz

Die globale Strategie für ESHQ wird im Executive Committee HR festgelegt. Dieses setzt sich zusammen aus dem Personalvorstand, den Arbeitsdirektoren der Segmente sowie den Leitern Corporate ESHQ, Corporate Responsibility und Corporate Human Resources.

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

Als Zentralbereich bündelt und regelt Corporate ESHQ alle konzernweiten, strategischen Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben im Handlungsfeld Umwelt.

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



ESTER passt genau zu den Evonik-Werten *Performance, Trust, Openness* und *Speed*, weil die neue Plattform uns durch harmonisierte Prozesse und einheitliche globale ESHQ-Standards erheblich voranbringt. Die umfassende und schnelle Datenverfügbarkeit ermöglicht Transparenz, um daraus wichtige Indikatoren zur Verbesserung der ESHQ-Performance im Konzern abzuleiten.

Ratna Morjaria, Director Culture & ESH Data Systems, Nutrition & Care (United Kingdom)

Die Bündelung von Fachwissen zu ausgewählten Themen erfolgt über ESHQ Expert Circles, die nach Bedarf einberufen werden. In diesen Expertengremien werden Lösungsvorschläge für spezifische Umwelthanforderungen erarbeitet, die anschließend von operativen Bereichen und Service-Einheiten umgesetzt werden. Expert Circles bestehen beispielsweise für die Themen „Wasserstress“, „Management & Audits“ oder „Interner CO₂-Preis“.

Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)

G30



Status unserer Umweltziele

Für den Zeitraum 2013–2020 haben wir uns seinerzeit anspruchsvolle Umweltziele gesetzt. Diese sind bezogen auf

die Tonne Produktion mit dem Referenzjahr 2012:

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

Zusätzliches Ziel war die weitere Verringerung unserer Produktionsabfälle.

Mit einer Minderung der spezifischen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) um 17 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2012 liegen wir auf dem sehr guten Niveau des Vorjahres. Dabei konnten wir die Zunahme der THG-Emissionen aus der Übernahme des Silicageschäfts von J. M. Huber kompensieren, etwa durch das Zurückfahren der Elektrolyse-Aktivitäten in Lülisdorf und den Zukauf von Grünstromzertifikaten für den dort entsprechend verringerten Strombedarf.

Unsere Wasserbedarfe für die Produktion dominierten die benötigten Durchlauf-Kühlwassermengen der Bestandsanlagen. Aufgrund der langen und heißen Trockenperiode in Deutschland und Belgien wurde 2018 mehr Oberflächen-Kühlwasser benötigt. Gleichzeitig nahm der Bedarf in China wegen einzelner Produktionsausfälle ab. Insgesamt fiel der spezifische Gesamtwassereinsatz bezogen auf 2012 um 1 Prozentpunkt gegenüber 2017.

Die Summe der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle aus der Produktion sank 2018 um 4.000 Tonnen (–1 Prozent), was unter anderem auf die Reduktion des Klärschlamm-aufkommens in Antwerpen (Belgien) und die höhere Verfügbarkeit der Schwefelsäurespaltanlage in Marl zurückzuführen ist.

Status unserer Umweltziele 2013–2020

T16

in % bezogen auf das Jahr 2012	2015	2016	2017	2018	Ziel 2020
Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen ^a	–11	–17	–17	–17	–12
Reduzierung spezifischer Wasserförderung	+7	–6	–5	–6	–10

^a Der Scope umfasst sowohl Scope-1- wie auch Scope-2-Emissionen. Scope 2 wird gemäß GHG Protocol mit dem marktbasierten Ansatz berücksichtigt.

Neue Umweltziele

Die derzeitigen Umweltziele von Evonik laufen 2020 aus und wurden mit Blick auf die Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen bereits vor dem Zieldatum erreicht. Im Berichtsjahr haben wir deshalb neue Umweltziele erarbeitet.

Mit dem Ziel einer absoluten Minderung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 auf Basis 2008 (Umsetzungsstand 2018: 30 Prozent) bekräftigt Evonik sein Bekenntnis zu den Beschlüssen des Pariser Klimaabkommens. Die relativ kurze Laufzeit bis 2025 berücksichtigt, dass darüber hinausreichende technologische und regulatorische Entwicklungen aus heutiger Sicht nur unzureichend abschätzbar sind.

Das bisherige Ziel einer konzernweiten Reduzierung spezifischer Wasserförderung verfolgen wir weiter, ersetzen aber die zentrale Kennziffer durch Einführung eines weltweiten Wassermanagementsystems und die Entwicklung darauf beruhender standortspezifischer Maßnahmenpläne.

Aktivitäten im Jahr 2018

Die Umsetzung der Zertifizierung unserer produzierenden Standorte nach ISO 14001 überprüfen wir mit Audits in Segmenten, Regionen und an Standorten. 2018 haben wir weltweit 44 ESHQ-Audits durchgeführt. Aufgrund der Heranführung neuer Einheiten schwankt die Abdeckungsquote nach ISO 14001 zertifizierter Produktionsmengen, liegt aber immer zwischen 95 und 100 Prozent.

Für eine weitere Verbesserung des Umweltschutzes wurden im Berichtsjahr 43 Millionen € (Vorjahr: 42 Millionen €) investiert. Investitionen in den Umweltschutz sind von konkreten Maßnahmen abhängig und können daher erheblich schwanken. Der Anstieg im Jahr 2018 geht größtenteils auf Kapazitätserweiterungen zur Herstellung von pyrogenen Kieselsäuren in Antwerpen (Belgien) zurück.

Die Betriebskosten für den Umweltschutz fielen 2018 leicht auf 309 Millionen € (Vorjahr: 310 Millionen €), was im Wesentlichen auf den Verkauf des US-Standorts Jayhawk und die Schließung des ungarischen Standorts Kaba zurückzuführen ist.

Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten

T17

in Millionen €	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Umweltschutzbetriebskosten	251	250	259	283	292	310	309
Umweltschutzinvestitionen	39	29	107	43	37	42	43

Klimawandel und Emissionen in die Luft

Energieeinsatz

Zur Steigerung der Energieeffizienz nutzen wir ein breites Spektrum technischer und organisatorischer Maßnahmen. Dazu zählen etwa der Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen oder der Ausbau der Verbundstrukturen zwischen Chemieproduktion und Energieerzeugung, in die wir auch Produktionsanlagen Dritter einbinden. Wir prüfen ferner den Einsatz erneuerbarer Energien. Unsere Energiemanagementsysteme folgen vielfach den hohen Standards der ISO 50001.

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

den Zukauf von Strom und Dampf. Darüber hinaus nutzen wir sogenannte Ersatzbrennstoffe, wie etwa in der thermischen Verwertung von Nebenprodukten aus Produktion, Abfällen und Klärschlämmen. Der Anteil dieser Ersatzbrennstoffe am Netto-Gesamtenergieeinsatz lag 2018, ebenso wie 2017, bei 11 Prozent.

Der Einsatz fester fossiler Brennstoffe nahm 2018 gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent ab. Grund dafür war ein längerer Ausfall des Kohlekraftwerks I im Chemiapark Marl im ersten Quartal 2018. Zur Aufrechterhaltung der Wärmeversorgung wurde der Ausfall durch die erdgasbetriebenen Kraftwerke III und IV aufgefangen. Weiterer Grund für den vermehrten Erdgaseinsatz im Jahr 2018 (+ 6 Prozent) war im Wesentlichen die Übernahme der Silicasperte von J. M. Huber am 1. September 2017.

Energieeinsatz

T18

in Petajoule	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gasförmige fossile Brennstoffe	32,72	31,74	32,93	35,48	37,96	38,12	40,37
Feste fossile Brennstoffe	23,93	22,38	23,69	19,86	15,84	18,13 ^c	17,38
Flüssige fossile Brennstoffe	0,27	0,20	0,18	0,23	0,24	0,25	0,33
Ersatzbrennstoffe	7,42	7,96	7,62	7,75	7,71	7,93	8,09
Fremdbezug Strom ^a	18,98	18,59	18,45	19,38	19,17	20,15	19,07
Stromabgabe Dritte	11,77	12,50	12,31	12,41	11,60	12,87	11,61
Fremdbezug Dampf	6,18	5,15	6,34	6,59	6,27	7,52	7,52
Dampfabgabe Dritte	10,51	8,26	8,00	7,92	7,83	8,36	8,24
Energieeinsatz brutto^b	89,48	86,03	89,23	89,29	87,20	92,10	92,75
Energieeinsatz netto (Output subtrahiert)^b	67,20	65,27	68,92	68,95	67,76	70,87	72,91
Produktion in Millionen Tonnen	9,71	10,06	10,35	10,36	10,58	10,98	11,03
Spezifischer Energieeinsatz netto	6,92	6,49	6,66	6,66	6,40	6,45	6,61

^a Inklusive Eigenerzeugung Strom aus Wasserkraft und Fotovoltaik.

^b Abweichungen in der Summe durch Rundungsdifferenzen.

^c Wert berichtigt (inkl. daraus berechneter Kennzahlen).

Treibhausgasemissionen

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

Die in der Vergangenheit nach dem standortbasierten Ansatz ermittelten Scope-2-Emissionen, die regionale Emissionsfaktoren bei der Umrechnung beinhalten, werden seit 2015 für den überwiegenden Teil unserer weltweiten Standorte ergänzend nach dem marktbasieren Ansatz berechnet. Für 2018 decken wir 94 Prozent der Scope-2-Emissionen aus der Strombilanz und 80 Prozent aus der Dampfbilanz nach der marktbasieren Methode ab.

Treibhausgasemissionen

T19

in 1.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten ^a	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Scope 1							
Kohlendioxid (CO ₂)	5.879	5.725	5.846	5.525	5.312	5.546	5.636
Methan (CH ₄)	14	14	14	14	12	14	17
Distickstoffoxid (N ₂ O)	63	130	66	50	53	47	34
Fluorkohlenwasserstoffe (FKW)	7,0	6,3	8,1	3,6	3,2	2,8	1,1
Summe	5.964,0	5.875,3	5.933,7	5.593,2	5.380,2	5.609,1	5.688,6
Scope 2^b							
CO ₂ brutto (standortbasiert)	3.126	2.925	3.003	3.156	3.068	3.272	3.121
CO ₂ brutto (marktbasiert)	4.220	3.996	3.967	4.189	4.084	4.282	3.952
CO ₂ netto ^c (standortbasiert)	973	859	966	1.058	1.009	991	1.035
CO ₂ netto ^c (marktbasiert)	1.025	882	909	1.011	1.004	925	882
Produktion in Millionen Tonnen	9,71	10,06	10,35	10,36	10,58	10,98	11,03
THG-Emissionen netto (marktbasiert)	6.989	6.757	6.843	6.604	6.384	6.534	6.571
Spezifische THG-Emissionen netto (marktbasiert) in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Tonne Produktion	0,72	0,67	0,66	0,64	0,60	0,60	0,60
Veränderungen bezogen auf das Basisjahr 2012 in %	100	93	92	89	83	83	83

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Die Faktoren zum globalen Erwärmungspotenzial bezogen auf einen Zeitraum von 100 Jahren basieren 2012–2017 auf dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) 1995 und 2018 auf IPCC 2007.

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

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

Das Spektrum der Treibhausgase wird eindeutig von den CO₂-Emissionen dominiert. Nach wie vor stammen die Scope-1-CO₂-Emissionen – entsprechend dem Evonik-Brennstoffmix – größtenteils (73 Prozent) aus der Verbrennung von Kohle und Erdgas. Der Anstieg der Scope-1-Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) um 1 Prozent auf 5,69 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente im Jahr 2018 geht hauptsächlich auf einen erhöhten Erdgasbedarf durch die erstmalige Einbeziehung des Silicageschäfts von J. M. Huber zurück. Zum erworbenen Geschäft zählen sechs Standorte zur Produktion von Kieselsäuren (Silica) und ein weiterer zur Wasserglasproduktion. Die Summe der THG-Emissionen aus Scope 1 und Netto-Scope 2 (marktbasiert) stieg 2018 ebenfalls um 1 Prozent auf 6,57 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente. Die Scope-2-Emissionen werden netto saldiert, um durch den Abzug des Verkaufs von Strom und Dampf an Dritte den Eigenbedarf der Produktion bilanzieren zu können. Die Abnahme der marktbasieren Netto-Scope-2-Emissionen um 5 Prozent im Jahr 2018 geht hauptsächlich auf einen vermehrten Zukauf von Grünstromzertifikaten in Lülisdorf und das Zurückfahren der dortigen Elektrolyse-Aktivitäten zurück.

Evonik betreibt insgesamt 30 Anlagen, die den Regelungen des EU-Emissionshandelssystems (EU Emissions Trading System, EU ETS) unterliegen. Die Anlage im ungarischen Kaba wurde im zweiten Quartal 2018 stillgelegt. Im Zuge der Akquisition der Silicasparte von J.M. Huber kam eine neue Anlage im finnischen Taavetti hinzu. Einbezogen wird zudem

erstmalig eine Bestandsanlage in Marl. Hintergrund hierfür ist die Änderung des Treibhausgas-Emissionshandelsgesetzes (Aufnahme von Anlagen zur Herstellung von Polymeren in das EU ETS). Aus den EU ETS-Anlagen wurden im Berichtsjahr 3,9 Millionen Tonnen CO₂ (2017: 3,8 Millionen Tonnen CO₂) emittiert.

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

Nach CO₂-Emissionen aus der Verbrennung sind bei Evonik N₂O-Emissionen aus der Produktion (in Treibhausgasäquivalenten) die zweitgrößte Quelle. Deren Anteil liegt allerdings unter 1 Prozent.

Evonik Carbon Footprint

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

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

der Mitarbeiter, durch Dienstfahrzeuge, durch den Energiebedarf von Bürogebäuden sowie Emissionen aus Entsorgung und Recycling verkaufter Produkte. Nicht bilanziert wurde die Nutzungsphase der Produkte von Evonik.

Die Treibhausgasemissionen erhöhten sich 2017 auf 26,9 Millionen Tonnen CO₂e (Vorjahr: 25,9 Millionen Tonnen CO₂e). Zurückzuführen ist dieser Anstieg vor allem auf höhere Absatzmengen und entsprechende Rohstoffzukaufe sowie auf eine Aktualisierung der Emissionsfaktoren. Dies führte insbesondere in der Kategorie 1 zu einem Anstieg der Emissionen von etwa 0,8 Millionen Tonnen CO₂e. Die marginale Verringerung der CO₂e-Emissionen in Kategorie 12 („Entsorgung und Recycling von Produkten“) ist trotz eines Anstiegs der gesamten Absatzmenge in einer Änderung der produktspezifischen Absatzmengen begründet.

Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik^a

T20

in Millionen Tonnen	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CO ₂ e-Emissionen	22,2	23,4	25,7	24,7	25,9	26,9

Die aktualisierten Zahlen für das Jahr 2018 werden in unserer Broschüre „Evonik Carbon Footprint“ (ECF) veröffentlicht, die im Sommer 2019 erscheint. Aus diesem Grund ist hier das zuletzt berichtete Jahr 2017. Es wurden Scope 1 und 2 vollständig sowie ausgewählte Kategorien von Scope 3 berücksichtigt (siehe hierzu ECF 2017; <https://corporate.evonik.com/downloads/evonik%20carbon%20footprint%202017%20en.pdf>). Die Bilanzgrenze ab dem Jahr 2013 beinhaltet zwei, ab dem Jahr 2014 drei zusätzlich berichtete Scope-3-Kategorien im Vergleich zu den Angaben für 2012.

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

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

Evonik Carbon Footprint

T21

Treibhausgasemissionen in Millionen Tonnen CO ₂ e (ohne Nutzungsphase)		2017
Scope 1	Energie- und Prozessemissionen von Evonik	5,6
Scope 2	Eingekaufte Energie (netto, Saldo Zukauf Strom und Dampf – Verkauf Strom und Dampf an Dritte, marktbasierter Ansatz)	0,9
Scope 3 ^a	Kategorie 1: Einkauf von chemischen Rohstoffen und Verpackungsmaterialien sowie indirekten Gütern	11,1
	Kategorie 2: Anlagegüter	0,5
	Kategorie 3: Energiebedingte Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 und 2)	0,6
	Kategorie 4: Eingehende Transporte von chemischen Rohstoffen	0,4
	Kategorie 5: Entsorgung und Recycling von Produktionsabfällen	0,5
	Kategorie 6: Geschäftsreisen der Mitarbeiter	0,04
	Kategorie 7: Pendeln der Mitarbeiter	0,1
	Kategorie 8: Leasing von Gütern, upstream (Dienstwagen, Strom- und Heizbedarf von Bürogebäuden)	0,03
	Kategorie 9: Ausgehende Transporte von Produkten	0,5
	Kategorie 12: Entsorgung und Recycling von Produkten	6,5
Summe		26,9

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Die Berechnungen basieren teilweise auf Annahmen und Schätzungen.

CO₂e-Einsparungen durch Anwendung von Evonik-Produkten

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

Öladditive in Hydraulikölen. Die Einsparungen entstehen über den Lebenszyklus der Anwendungen, die mit den im angegebenen Jahr verkauften Produktmengen von Evonik hergestellt wurden. Methodisch erfolgt die Berechnung gemäß den im Oktober 2013 vom WBCSD veröffentlichten Richtlinien für die Bilanzierung von vermiedenen Emissionen. Im Jahr 2017 wurden die Richtlinien aktualisiert und in einer zweiten Version veröffentlicht.

Zurückzuführen ist die Erhöhung eingesparter Treibhausgase im Jahr 2017 auf gestiegene Verkaufsmengen.

Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen

T22

in Millionen Tonnen	2012 ^a	2013	2014	2015	2016	2017
CO ₂ e-Einsparungen	60,4	61,2	92,5	92,2	95,2	101,8

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

Sonstige Emissionen in die Luft

Über die bereits beschriebenen Emissionen an Treibhausgasen hinaus fallen bei der Energieerzeugung und Produktion auch sonstige Luftemissionen an. Diese Emissionen wollen wir weiter reduzieren. Unsere Umweltmanagementsysteme setzen

den Rahmen dafür, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte eingehalten werden. Relevante Emissionsquellen überwachen wir kontinuierlich entsprechend den gesetzlichen Anforderungen.

Sonstige Emissionen in die Luft

T23

in Tonnen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kohlenmonoxid (CO)	1.017	1.066	1.053	889	1.057	1.132	1.093
Schwefeloxide (SO _x)	3.652	3.215	3.052	2.424	2.297	2.826	2.408
Stickoxide (NO _x)	4.963	4.734	4.739	4.478	4.528	4.362	4.412
Flüchtige organische Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NMVOC)	1.019	951	835	661	701	672	714
Staub	441	363	366	257	359	386	580
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	1,38	1,41	1,58	0,15	0,23	0,13	0,17
Emissionen ozonabbauender Substanzen^a							
in Tonnen CFC-11-Äquivalenten	0,05	0,07	0,09	0,16	0,07	0,14	0,16

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

Die SO_x-Emissionen stammen im Wesentlichen aus der Energieerzeugung und dem Schwefelsäurerecycling. Der Rückgang der SO_x-Emissionen geht größtenteils auf die höhere Verfügbarkeit der Schwefelsäurespaltanlage in Marl zurück. Der Anstieg der NMVOC¹- und Staub-Emissionen dokumentiert

im Wesentlichen die erstmalige Einbeziehung des am 1. September 2017 übernommenen Silicageschäfts von J. M. Huber. Die Schwermetall-Emissionen gehen hauptsächlich auf eine veränderte Brennstoffzusammensetzung im Kohlekraftwerk I in Marl zurück.

Wassermanagement

Wir verwenden Wasser möglichst sparsam und arbeiten daran, unsere Emissionen in Gewässer weiter zu verringern. Dabei bleibt eine gute Wasserversorgung eine wichtige Voraussetzung für die reibungslose Produktion. Unser Ziel ist, die spezifische Wasserförderung – bezogen auf die Tonne Produktion – bis zum Jahr 2020 um 10 Prozent zu reduzieren (Referenzjahr 2012). Um der besonderen Bedeutung von Süßwasser gerecht zu werden, berücksichtigen wir dabei Oberflächen-, Grund- und Trinkwasser.

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

Ein wichtiges Element im Wassermanagement stellt die Wasserstressanalyse dar. Wasserstress beschreibt einen

Zustand, der ursprünglich die Auswirkungen von Wassermangel auf lebende Organismen wie beispielsweise Pflanzen beschreibt. Zunehmend wird der Begriff auch mit Blick auf die Wasserverfügbarkeit industrieller Prozesse verwendet.

Wir haben unsere 2016 gestartete Analyse „Wasserthemen bei Evonik“ 2017 und 2018 weitergeführt. Von besonderem Interesse waren im Berichtsjahr die Entwicklung der Wasserverfügbarkeit an Standorten, die sich bereits heute in Wasserstressgebieten befinden, sowie die Entwicklung der Wasserverfügbarkeit in den nächsten zwei Dekaden. Derzeit sind dies 26 Standorte.

Wasserbilanz

Der Süßwasserverbrauch von Evonik ist im Berichtsjahr mit 445,1 Millionen m³ gegenüber 2017 nahezu unverändert. Gleichwohl zeigen Einzelpositionen der Bilanz Veränderungen. Der erhöhte Trinkwasserbedarf geht auf die erstmalige Einbeziehung der Silicasparte von J. M. Huber zurück. Aufgrund vereinzelter Produktionsstillstände in der Wasserstoffperoxid-Produktion sank der für Kühlzwecke benötigte Oberflächenwasserbedarf. Der trockene Sommer 2018 in Deutschland war der Grund für den Rückgang der Regenwassernutzung.



Mit unserer konzernweiten Wasserstressanalyse beziehen wir die regional unterschiedliche Verfügbarkeit von Wasser in unsere Betrachtungen ein und tragen damit den sich abzeichnenden klimatischen Veränderungen und Entwicklungen an unseren Standorten Rechnung. Wir werden die kostbare Ressource Wasser auch künftig sorgsam und effizient nutzen.

Holger Hoecker, Head of Safety, Strategy & Controlling
Corporate ESHQ

¹ NMVOC = Non-methane volatile organic compound.

Wasserförderung nach Quellen

T24

in Millionen m ³	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Trinkwasser ^a	18,2	18,4	19,2	18,5	18,1	17,7	21,5
Grundwasser	84,7	77,7	80,9	80,1	75,8	77,6	78,7
Oberflächenwasser	313,9	315,0	394,9	371,8	331,6	347,2	341,6
Wasserrecycling von Dritten und Regenwassernutzung	4,0	2,9	2,6	4,3	3,4	3,8	3,3
Summe Süßwasser^b	420,9	413,9	497,6	474,6	429,1	446,3	445,1
Salzwasser (Meerwasser)	–	–	–	41,9	130,9	130,2	108,7
Summe insgesamt	420,9	413,9	497,6	516,5	560,0	576,5	553,8
Produktion in Mio. Tonnen	9,71	10,06	10,35	10,36	10,58	10,98	11,03
Spezifische Wasserförderung^b in m ³ Süßwasser pro Tonne Produktion	41,2	39,2	46,3	43,9	38,7	38,9	38,7
Veränderungen bezogen auf das Basisjahr 2012 in %	100	95	112	107	94	95	94

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Wasser der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Wasserversorger.

^b Ohne Wasser zu Sanierungszwecken.

Rund 77 Prozent des Süßwasserbedarfs 2018 wurden mit Oberflächenwasser, im Wesentlichen Flusswasser, gedeckt. 1 Prozent lieferten Recyclingwasser und Regenwasser. Circa 96 Prozent (1.811 Millionen m³) des Gesamtwasserbedarfs dienten der Kühlung bei Energieerzeugung und Produktion – lediglich 4 Prozent (rund 70 Millionen m³) wurden für Prozesszwecke genutzt. Um den Kühlwasseranteil an der Gesamtwassernutzung zu ermitteln, wurden die Kreislaufkühl-

wassermengen mit berücksichtigt. Die Kühlung an unseren Produktionsstandorten erfolgte zu 73 Prozent über Rückkühlwerke mit Kreislaufkühlsystemen, der Rest über Durchlaufkühlung. Für die Durchlaufkühlung wurden der überwiegende Teil des Oberflächenwassers sowie das ausgewiesene Meerwasser benötigt. Ferner dienten etwa 63 Prozent des geförderten Grundwassers dieser Kühlung.

Kühlwasser und Wasserableitung

T25

in Millionen m ³	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kreislaufkühlwasser ^a	1.101	1.141	1.250	1.293	1.262	1.327	1.327
Durchlaufkühlwasser ^b	340,7	339,4	419,5	445,2	494,3	510,2	483,6
Prozesswasser (inkl. Trink- und Sanitärwasser) ^c	55,4	54,6	55,3	54,0	53,0	52,4	58,2
Wasserableitung^d insgesamt	396,1	394,0	474,8	499,2	547,3	562,7	541,8

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

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

^b Inklusive Meerwasser.

^c Direkt- und Indirekteinleitung und Wasserverkauf an Dritte.

^d Summe Durchlaufkühlwasser und Prozessabwasser.

Der Verbrauch von Wasser unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten und zur Deckung von Verdunstungsverlusten bedingt die Differenz zwischen Wasserförderung und -ableitung. Im Jahr 2018 waren das 12,0 Millionen m³ (Vorjahr: 13,8 Millionen m³).

Emissionen in Gewässer

An unseren Standorten wollen wir einen Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Wasserressourcen leisten. Daher wird

bereits bei der Planung neuer Produktionsanlagen der Einsatz abwasserfreier oder abwasserarmer Verfahren geprüft. Diese Bemühungen setzen wir in der Betriebsphase fort. Auch bei der Entsorgung der Abwässer haben wir hohe Technologiestandards und Infrastrukturen an den Standorten etabliert. Die Abwässer aus unseren Standorten werden sorgfältig kontrolliert, beispielsweise durch regelmäßige Probenahmen und kontinuierlich arbeitende Messgeräte.

Abwasserfrachten^a**T26**

in Tonnen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	4.787	4.767	4.302	4.808	4.633	5.399	5.261
Gesamtstickstoff (N)	447	469	441	434	388	359	330
Gesamtphosphor (P)	96	97	95	84	107	100	104
Adsorbierbare organisch gebundene Halogene (AOX)	1,8	1,7	1,9	1,7	1,9	1,7	1,7
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	5,5	5,1	5,1	5,6	5,6	5,7	5,7

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

Bei den Abwasserfrachten hat der chemische Sauerstoffbedarf (Kurzbezeichnung: CSB) den höchsten Anteil. Hiermit wird die Konzentration aller unter bestimmten Bedingungen oxidierbaren Stoffe im Abwasser gemessen.

Der leichte Rückgang der CSB- sowie der Gesamtstickstofffrachten im Jahr 2018 geht unter anderem auf vereinzelte Änderungen im Produktmix und die Stilllegung des Produktionsstandorts in Kaba (Ungarn) zurück. Die übrigen Abwasserfrachten sind unverändert bzw. auf dem Niveau der Vorjahre.

Abfallmanagement

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

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

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

Abfälle**T27**

in 1.000 Tonnen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gefährliche Abfälle aus der Produktion	227	218	212	213	227	244	240
davon Verwertung	138	137	131	132	133	145 ^a	140
davon Beseitigung	89	81	81	81	94	98 ^a	100
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion	160	152	156	153	124	153	154
davon Verwertung	104	104	110	93	71	91	84
davon Beseitigung	56	48	46	60	53	63	70
Zwischensumme Produktionsabfälle	387	370	368	366	351	397	393
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	32	23	19	8	14	42	20
davon Verwertung	4	3	6	2	5	22	3
davon Beseitigung	28	20	14	6	9	20	17
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	96	97	109	82	73	73	58
davon Verwertung	65	64	87	62	50	55	31
davon Beseitigung	31	33	22	20	23	18	27
Summe	515	489	497	455	438	512	471

Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Daten korrigiert.

Im Jahr 2018 fiel das gesamte Abfallaufkommen gegenüber 2017 um 8 Prozent auf 471.000 Tonnen. Die Summe der gefährlichen und nicht gefährlichen Produktionsabfälle ist 2018 um 1 Prozent auf insgesamt 393.000 Tonnen (2017: 397.000 Tonnen) zurückgegangen. Dabei nahmen die nicht gefährlichen Abfälle aus der Produktion – hauptsächlich aufgrund der Akquisition des Silica-Geschäfts von J. M. Huber – leicht um 1.000 Tonnen zu. Die gefährlichen Produktions-

abfälle verringerten sich um 4.000 Tonnen, was größtenteils an der höheren Verfügbarkeit der Schwefelsäurespaltanlage in Marl im Vergleich zum Vorjahr lag.

Die Bau- und Abbruchabfälle sind von konkreten Maßnahmen bzw. Bautätigkeiten abhängig und können über die Jahre erheblich schwanken. 2018 fielen sie deutlich um 33 Prozent, was im Wesentlichen auf verringerte Bautätigkeiten in Marl gegenüber 2017 zurückzuführen ist.

Abfallmanagement

T28

in 1.000 Tonnen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Verbrennung mit energetischer Verwendung	68	66	63	64	58	61 ^a	59
Verbrennung zur Beseitigung	84	84	90	82	93	97 ^a	105
Recycling (einschließlich Kompostierung)	181	185	224	176	127	189	154
Deponierung	58	51	31	46	50	62	58
Chemische/physikalische/biologische Behandlung	24	18	19	7	16	19	21
Sonstige Beseitigung	37	30	23	21	20	22	29
Sonstige Verwertung	63	56	47	61	75	62	46
Summe^a	515	489	497	455	438	511	471

Abweichung von der Summe durch Rundungsdifferenzen.

^a Daten korrigiert.

Die Verwertungsquote umfasst den Anteil der recycelten Stoffe, die Verbrennung mit energetischer Verwertung und die sonstige Abfallverwertung. Im Vergleich zum Vorjahr (61 Prozent) fiel die Verwertungsquote 2018 auf 55 Prozent. Mit der Reduktion der Bautätigkeiten fielen auch weniger Bau- und Abbruchabfälle zum Verwerten an. Evonik entwickelt

im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Möglichkeiten zum Recycling von Abfällen. So verfahren wir zum Beispiel mit unseren Edelmetallkatalysatoren oder Industrieverpackungen, die von uns recycelt oder mehrfach genutzt werden, siehe hierzu Kapitel „Wertschöpfungskette und Produkte“, Abschnitt „Circular Economy“.

Biodiversität

Seit 2017 haben wir „Biodiversität“ aufgrund der Rückmeldungen von internen und externen Stakeholdern als Thema in unsere Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen.

Ausgangspunkte für unsere Beschäftigung mit Biodiversität sind klassische Umweltthemen wie Emissionen in Gewässer und die Luft sowie das verantwortungsvolle Wasser- und Abfallmanagement, zu denen wir uns Ziele gesetzt haben und über deren Erreichung wir regelmäßig berichten.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäfte Chancen und Risiken in Bezug auf die biologische Vielfalt bergen. Dies betrifft vor allem unsere weltweite Produktion, aber auch die Rohstoffe, die wir einkaufen, und die Anwendung unserer Produkte. Eine schwindende Biodiversität wirkt sich negativ auf die Geschäftstätigkeit von Evonik aus. Gleichzeitig können

unsere Wertschöpfungsketten Risiken in Bezug auf biologische Vielfalt bergen.

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 Lachs-zucht hat Evonik gemeinsam mit DSM ein innovatives Verfahren entwickelt, mit dem Omega-3-Fettsäuren biotechnologisch durch Algen produziert werden. Hierdurch kann der Einsatz der begrenzten Ressource Fischöl entfallen.



Die Erhaltung der Biodiversität ist ein wichtiges Thema für uns alle. Für Evonik sind hiermit Chancen wie auch Risiken verbunden. Mit unserem neuen Geoinformationssystem können wir unsere Standorte nun zielorientierter analysieren und so potenzielle Handlungsbedarfe einfacher erkennen.

Denis Sepoetro, Life Cycle Management,
Environmental & Bioprocess Technology

Aktivitäten 2018

Einer unserer Arbeitsschwerpunkte in diesem Jahr war die Ermittlung der konzernrelevanten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs; siehe Kapitel „Strategie und Wachstum“). Biodiversität spielt insbesondere bei dem konzernrelevanten SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion) eine Rolle. Auch deshalb wollen wir uns künftig eingehender mit Biodiversität beschäftigen, Anknüpfungspunkte zu unseren Standorten und Geschäften identifizieren

und mittelfristig eine Position von Evonik entwickeln, die die gesamten Wertschöpfungsketten einbezieht.

Vor diesem Hintergrund haben wir 2018 unsere Biodiversitätsanalyse mit Einführung eines Geoinformationssystems erweitert. Damit prüfen wir, basierend auf Daten der IBAT Alliance¹, potenzielle Auswirkungen unserer weltweiten Standorte auf Gebiete mit besonderer Bedeutung für die Biodiversität. Nachfolgende Tabelle zeigt unsere zehn größten Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten.

Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten

T29

Produktionsstandort	Land	Fläche in km ²	IUCN ^a -Kategorien	Ramsar ^b -Gebiet
Marl	Deutschland	7,484	IV, V	
Lafayette	USA	7,004	V	
Morrisburg	Kanada	1,132	Ia	
Antwerpen	Belgien	1,077	IV	✓
Lülsdorf	Deutschland	1,003	V	
Hanau	Deutschland	0,774	IV, V	
Rheinfelden	Deutschland	0,555	V	
Worms	Deutschland	0,481	V	
Weiterstadt	Deutschland	0,418	V	
Wesseling	Deutschland	0,329	IV, V	

^a IUCN = International Union for Conservation of Nature.

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

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 FFH²-Studie erstellt, um im Rahmen genehmigungspflichtiger Vorhaben

potenzielle Beeinträchtigungen durch unser Handeln für das Schutzgebiet bewerten zu können. Die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der umweltrelevanten Daten ist wichtig, um bei etwaigen negativen Auswirkungen frühzeitig Maßnahmen ergreifen zu können.

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).

² FFH = Flora-Fauna-Habitat.

Weitere Standorte grenzen an Schutzgebiete, die keiner IUCN-Kategorie zugeordnet sind. Unser Standort in Mobile (Alabama, USA) liegt in der Nähe des Fowl River. Das Wassereinzugsgebiet rund um diesen Fluss (circa 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 2018 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.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012):**
Stand 2018: Reduzierung um 17 Prozent.
- **Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2012):**
Stand 2018: Reduzierung um 6 Prozent.
- **Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle, u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle:** Produktionsabfälle (gesamt) 2018: 395 kt (2017: 397 kt).

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

- Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 2008).
- Einführung eines weltweiten Wassermanagementsystems und darauf beruhender standortspezifischer Maßnahmenpläne.
- Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle.

✓ SICHERHEIT



„Höchste Sicherheit ist Grundvoraussetzung für den Betrieb und die Performance unserer Anlagen.“

CHRISTIAN KULLMANN
Vorsitzender des Vorstandes

Konzernrelevante SDGs

nach Relevanz (von oben nach unten)



TRANSPORTSICHERHEIT

5,0 Mio. t

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

4,5 Mio. t

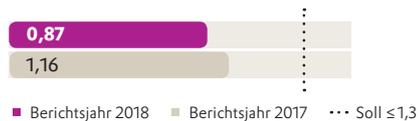
Ausgehende Güter, Sonstige
(Vorjahr: 4,5 Mio. t)



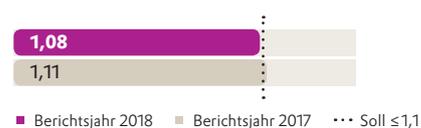
Sicherheitstraining zum Transport gefährlicher Güter am Standort Delfzijl (Niederlande).

SICHERHEITSKENNZAHLEN AUF SEHR GUTEM NIVEAU

Unfallhäufigkeit



Ereignishäufigkeit



Seite Thema | GRI-Indikatoren

78 Arbeits- und Anlagensicherheit | 102-11, 102-13, 102-43, 403-1, 403-2

80 Transportsicherheit und Logistik | 403-3, 403-4, 416-1

Unser Anspruch

102-43 Sicherheit hat bei Evonik Vorrang vor Umsatz und Gewinn. Unsere Wesentlichkeitsanalyse und der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern bestätigen die hohe Priorität von Arbeits- und Anlagensicherheit sowie Transportsicherheit und Logistik. Dies spiegelt sich auch in den konzernrelevanten Sustainable Development Goals (SDGs) wider.

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

Arbeits- und Anlagensicherheit

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

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

Die Umsetzung der Anforderungen und zusätzlichen Handlungsbedarf prüfen wir im Rahmen kennzahlengestützter Konzernziele. Für die Arbeitssicherheit ist die Unfallhäufigkeit steuerungsrelevant, für die Anlagensicherheit die Ereignishäufigkeit.

Unser Krisen- und Ereignismanagement fokussiert sich auf die Schadensabwehr und/oder -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. Unser weltweiter Newsletter „Voneinander lernen“ informiert darüber ebenso wie über aktuelle Sicherheitsthemen.

Unsere Aktivitäten 2018

2018 haben wir das Projekt ESTER (Evonik Standard Tool ESHQ and Reporting) gestartet. Mit dieser neuen Softwareplattform wollen wir weltweit einheitliche Standards für Kern-ESHQ-Prozesse einführen. Dies beginnt in einer ersten Phase mit den Modulen Ereignismanagement, Management of Change, Gefährdungsbeurteilung und Legal Compliance. Ziel der integrierten Softwareplattform ist, Prozesse weltweit zu vereinheitlichen, Arbeitsprozesse zu verschlanken und die Datenbasis zur Verbesserung unserer Sicherheitsperformance zu verbreitern. Dazu haben wir Auswahl und Konfiguration der Software vorgenommen. 2019 werden wir das Tool in einem Piloten testen und anschließend global ausrollen.

Rahmen der Sicherheitskultur

G31

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 entgegenreten
Beteiligung	Sich beteiligen	Das Team beteiligen	Die Belegschaft beteiligen



Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit sehr ernst. Das beschränkt sich nicht darauf zu kontrollieren, ob der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorschriften einhält. Wir klären auf, setzen Impulse und stoßen Initiativen an, um das Sicherheitsbewusstsein immer wieder neu zu schärfen. Dabei arbeiten wir eng mit dem Arbeitgeber, der Arbeitssicherheit, den Behörden und der Berufsgenossenschaft zusammen.

Adriane Fährmeister, Freigestelltes Mitglied des Betriebsrates des Gemeinschaftsbetriebes Marl; Sprecherin des Ausschusses Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz des Gesamtbetriebsrates Evonik Industries

Die weltweiten Schulungen zu „Sicherheit bei Evonik“ haben wir 2018 abgeschlossen. Über 90 Prozent der Mitarbeiter im operativen Bereich nahmen erfolgreich an den sechs Schulungsmodulen teil.

Außerdem haben wir im Berichtsjahr unsere Vorgabe für die Umsetzung der Störfall-Verordnung (Seveso-Richtlinie) an unseren deutschen Produktionsstandorten neu verfasst. Damit werden diese für die Anlagensicherheit wesentlichen Vorgaben in unserem ESHQ-Managementsystem einfacher und eindeutiger verankert. Parallel dazu wurde die Regelung zur Steuerung von Prozess- oder Anlagenänderungen neu erarbeitet. Die neue Vorgehensweise gilt bei Evonik ab 2019 weltweit.

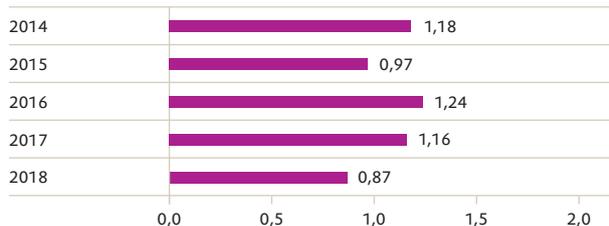
Unfallhäufigkeit deutlich verbessert

Die Sicherheit der Mitarbeiter umfasst für uns neben der Arbeit auch den Arbeitsweg und schließt die an unseren Standorten tätigen Fremdfirmenmitarbeiter ein. 2018 haben wir unser selbst gestecktes Ziel, bei der Unfallhäufigkeit¹ der eigenen Mitarbeiter² unter der Obergrenze von 1,30 zu bleiben, erreicht. Mit 0,87 liegen wir deutlich unter Vorjahr (1,16). Für die nächsten Jahre werden wir insbesondere das Unfallgeschehen ohne Ausfalltage unter die Lupe nehmen, um uns weiter zu verbessern.

Unfallhäufigkeit

G32

Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden

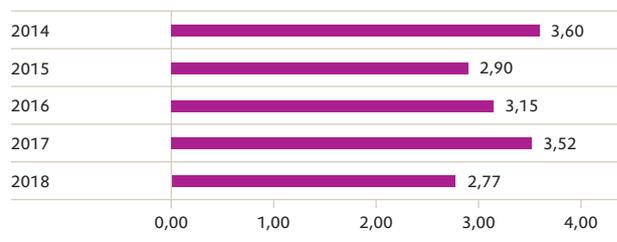


Im Berichtsjahr verzeichneten wir an unseren Standorten keinen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters oder eines Fremdfirmenmitarbeiters. Tödliche Wegeunfälle – auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf Dienstreisen – ereigneten sich ebenfalls nicht. Die Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter ist mit 2,77 im Vergleich zum Vorjahr (3,52) deutlich gesunken.³

Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter

G33

Anzahl der Arbeitsunfälle von Fremdfirmenmitarbeitern mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden



Der Anstieg des Unfallgeschehens 2017 bei den Fremdfirmen war geprägt von vielen leichten verhaltensbedingten Unfällen im Bereich Reinigung und Montage. Infolgedessen wurden spezifische Maßnahmen ergriffen. Über unser Fremdfirmenmanagement haben wir relevante Erkenntnisse bei den entsprechenden Unternehmen adressiert und eine erneute Sicherheitsunterweisung eingefordert. In der Folge verringerte sich die Anzahl an Unfällen bei diesen Partnern deutlich.

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

² Evonik-Arbeitnehmer einschließlich Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

³ Berechnung basiert auf Annahmen und Schätzungen.

Ereignishäufigkeit auf sehr gutem Niveau

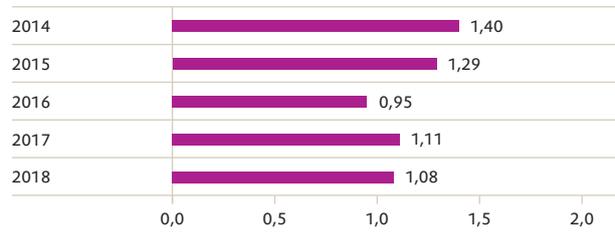
Die Prozesssicherheit unserer Anlagen haben wir auch 2018 wieder dokumentiert als Anzahl der Ereignisse mit Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen (Process Safety Performance Indicator gemäß Europäischem Chemieverband Cefic). Die Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden betrug 1,08. Unser Ziel, unter der Obergrenze von 1,10 zu bleiben, ist damit erreicht.

Die Entwicklung der Ereignishäufigkeit über die letzten drei Jahre zeigt, dass die eingeleiteten Maßnahmen langfristig wirken.

Ereignishäufigkeit

G34

Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden



ZIELERREICHUNG 2018

Als Zielgrößen geben wir jährlich Obergrenzen für die Kennzahlen zur Arbeits- und Anlagensicherheit vor. Für 2018 lauteten diese:

- **Die Unfallhäufigkeit soll $\leq 1,30$ betragen:**
Im Jahr 2018 betrug diese 0,87.
- **Die Ereignishäufigkeit soll $\leq 1,10$ betragen:**
Im Jahr 2018 wurde ein Wert von 1,08 erreicht.
- **Schaffung höherer Transparenz und Vereinheitlichung von ESHQ-Prozessen konzernweit. Dazu erste Schritte zur Einführung einer neuen technischen Plattform:**
Das Ziel wurde erreicht, indem die Vorgabe für die Umsetzung der Störfall-Verordnung (Seveso-Richtlinie) neu verfasst und im ESHQ-Managementsystem verankert wurde. Das Projekt ESTER zur Einführung einer neuen ESHQ-Softwareplattform wurde gestartet.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019

- Die Unfallhäufigkeit soll $\leq 1,30$ betragen.
- Die Ereignishäufigkeit soll $\leq 1,10$ betragen.
- Pilotierung von ESTER; ab dem 2. Halbjahr globaler Roll-out von ESTER.

Transportsicherheit und Logistik

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

Aktivitäten 2018

Um sichere Transporte von Logistikpartnern zu unterstützen, ist bei Evonik die Benutzung von Anforderungsprofilen für Transportdienstleister und Selbstabholer in Europa gängige Praxis. Ziele dieser Anforderungsprofile sind neben dem Qualitätsmanagement insbesondere die Gewährleistung von Sicherheit und Sicherung sowie die Berücksichtigung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beförderung chemischer Güter. 2018 haben wir dieses Konzept erweitert. In diesem Rahmen wurden die Lagerdienstleistungen in Betracht genommen und erste konkrete Aktionen eingeleitet. Diese sollen im Jahr 2019 abgeschlossen werden.

Darüber hinaus haben wir unser seit Jahren etabliertes Anforderungsprofil für Transportdienstleister im Straßenverkehr innerhalb von Europa grundsätzlich überarbeitet. Ein Mindeststandard für Transport im Straßengüterverkehr mit weltweiter Gültigkeit wurde vorbereitet. Die Implementierung dieses Konzepts wurde 2018 mit Workshops in Brasilien und China auf den Weg gebracht. Die vollständige Umsetzung erfolgt 2019.

Ebenfalls für 2018 vorgenommen hatten wir uns die Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels SQAS Rail¹. Hier haben wir im Jahresverlauf ein entsprechendes Anforderungsprofil erarbeitet.

Die Digitalisierung der Logistik spielt bei Evonik eine wesentliche Rolle. Mit der Entwicklung eines „Supply Chain Control Towers“ werden umfassend Daten entlang der Lieferketten gesammelt (z. B. Auftragsdaten, Positionsdaten), die für erhöhte Transparenz sorgen und über ein Dashboard neue Einsichten in die Transportprozesse bieten.

Im Rahmen einer Anwendungsprüfung haben wir gemeinsam mit einem Logistikdienstleister vorhandene Transportdaten genutzt, um eine weitgehende digitale Vernetzung an zwei Standorten zu erproben. Neben der elektronischen Übermittlung von Transportaufträgen an den Dienstleister ist so eine App entstanden, die den Lkw-Fahrern relevante Daten für mehr Sicherheit und Effizienz zur Verfügung stellt und Evonik den Echtzeitzugriff auf relevante Transportdaten eröffnet. Angestrebtes Ziel der Anwendung ist es, die Lkw-Abfertigung an den Ladestellen zu optimieren, einschließlich verkürzter Warte- und Standzeiten. Außerdem soll es zu weniger Ablehnungen kommen, indem bereits bei der Zuweisung des Transports ADR²-Checklisten als Vorabinformation über das mobile Endgerät zur Verfügung stehen.

„Vision Null“ wird aktiv weiterverfolgt

Unsere „Vision Null“ soll die Zahl der Straßenverkehrstoten bis 2050 im europäischen Raum auf nahezu null senken. Dieses Ziel soll durch die technische Überwachung der Fahrzeuge einschließlich deren angewandter Ladungssicherung und der zu verladenen Transportverpackung erreicht werden. Hinsichtlich der Ladungssicherung hat Evonik in einem Projekt die Stabilität von Ladeeinheiten untersucht und praktisch in Fahrversuchen und statischen Neigungstests erprobt. Stabile Ladeeinheiten und optimale Ladungssicherung tragen wesentlich zur Erfüllung der technischen Anforderungen bei.



Sichere Transporte von chemischen Gütern sind uns ein wichtiges Anliegen. Mit der Risikomanagement-Anwendung ‚Resilience360‘ unterstützen wir die bereits erfolgreich eingeführten Transportrisikoplanungen. Gleichzeitig leisten wir einen Beitrag zur Digitalisierung der Prozesse in unseren Lieferketten.

Robert Schmidkunz, Vice President,
Head of Logistics Safety

Zusammen mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit und privaten Unternehmen beteiligt sich Evonik an einer Entwicklungspartnerschaft mit dem Ziel, die europäischen Gefahrgutvorschriften in China zu implementieren und die Sicherheit entsprechender Transporte vor Ort zu erhöhen.

Ausgehende Güter, Gefahrgut^a T30

in 1.000 Tonnen	2016	2017	2018
Flugzeug	0,3	0,4	0,4
Seeschiff	410	408	646
Binnenschiff	750	752	808
Schiene	601	586	751
Pipeline ^b	838	826	807
Straße	1.426	1.569	1.992
Summe	4.025	4.141	5.005

^a Ohne Selbstabholer.
^b Nur Abgabe an Dritte.

¹ „SQAS Rail“ steht für ein Sicherheits- und Qualitätsbewertungssystem der Cefic für den Schienenverkehr.

² ADR = European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road („Europäisches Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße“).

Ausgehende Güter, Sonstige^a**T31**

in 1.000 Tonnen	2016	2017	2018
Flugzeug	3	5	6
Seeschiff	1.106	1.221	1.332
Binnenschiff	103	52	116
Schiene	457	459	331
Pipeline ^b	40	20	36
Straße	2.369	2.712	2.684
Summe	4.078	4.469	4.504

^a Ohne Selbstabholer.^b Nur Abgabe an Dritte.

Ab dem Berichtsjahr 2018 erfolgt die Bewertung unserer Beförderungszwischenfälle nach den Kriterien des Abschnitts 1.8.5 ADR. Damit wollen wir mehr Transparenz und eine Angleichung an internationale Standards erreichen. In den USA hatte 2018 ein Lkw-Transport einen Reifenschaden. Der Fahrer verlor die Kontrolle und kam beim Zusammenprall mit

einem anderen Fahrzeug ums Leben. Bei dem Unfall wurden zudem rund 500 Liter Wasserstoffperoxid freigesetzt. In Deutschland ereignete sich ein Zwischenfall, bei dem Isophorondiamin aus dem Domdeckel eines Lkw austrat. Die Autobahn musste wegen Reinigungsarbeiten für zwei Tage gesperrt werden.

Nachhaltige Logistik

Seit mehreren Jahren optimiert Evonik seinen Fuhrpark in der internen Logistik. Gemäß unserer „Lok“-Strategie sollen in Marl insgesamt sieben Lokomotiven schrittweise gegen moderne Lokomotiven ersetzt werden, die bei gleichzeitig höherer Leistung deutlich weniger Diesel verbrauchen. Bisher wurden fünf neue Lokomotiven, zwei davon im Jahr 2018, beschafft. 2019 werden wir für den Standort Rheinfelden zwei alte Triebfahrzeuge durch eine moderne Lokomotive sowie durch ein Zweibegefahrzeug ersetzen. Mit der Modernisierung der Flotte trägt Evonik zu einer verringerten Abnutzung der Gleise und zu einer Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und Emissionen bei.

ZIELERREICHUNG 2018

- **Etablierung eines Anforderungsprofils für Lagerdienstleistungen:** Die Etablierung eines Anforderungsprofils ist nahezu erreicht.
- **Etablierung globaler Mindeststandards für Logistikdienstleister:** Die Etablierung globaler Mindeststandards ist nahezu erreicht.
- **Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels „SQAS Rail“¹:** Die Bewertung ist erfolgreich eingeleitet.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2018 ● Ziel nicht erfüllt

ZIELE 2019 ff.

- „Lok“-Strategie: Ersatz von zwei alten Triebfahrzeugen durch eine moderne Lokomotive und Zweibegefahrzeug am Standort Rheinfelden.
- Umsetzung des Anforderungsprofils für Lagerdienstleistungen.
- Umsetzung des globalen Mindeststandards für Logistikdienstleister.
- Konkretisierung der Bewertung europäischer Logistikdienstleister im Schienenverkehr mittels „SQAS Rail“¹.

¹ „SQAS Rail“ steht für ein Sicherheits- und Qualitätsbewertungssystem der Cefic für den Schienenverkehr.

GESELLSCHAFT



Als Unternehmen ist es unser Anspruch, auch jenseits eigener Wachstumsziele gesellschaftlich Wert zu schaffen.



Schulprojekt in Mumbai

Evonik unterstützt Kinder und Lehrer der Tarun Utkarsh Vidyamandir-Schule in Mumbai (Indien) mit Schulmaterialien.



Gründerzentrum in Ruanda

In Ruanda hat die Evonik Stiftung gemeinsam mit der Westerwelle Foundation ein Gründerzentrum als zentrale Anlaufstelle für Existenzgründer und Start-ups eröffnet.

SPENDEN- UND SPONSORINGPROJEKTE

zugunsten der Allgemeinheit

Evonik hat 2018 konzernweit insgesamt 7,4 Millionen € für Spenden- und Sponsoringprojekte bereitgestellt. Damit wurden insbesondere Projekte und Maßnahmen mit den Schwerpunkten Kultur, Bildung & Wissenschaft, Soziales und Sport gefördert.

Kultur 36 %

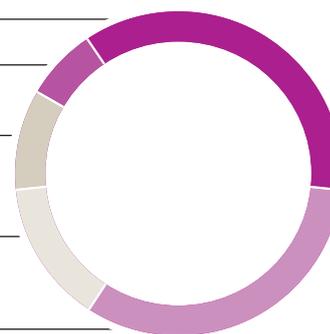
Sport 7 %^a

Sonstiges 10 %^b

Soziales 14 %

Bildung & Wissenschaft 32 %

G35



Seite Thema | GRI-Indikatoren

83	Spenden- und Sponsoringprojekte 203-1, 415-1
84	Bildung & Wissenschaft
85	Soziales
86	Kunst und Kultur
86	Sport

^a Ohne Sponsoring des Fußballvereins Borussia Dortmund.

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

Unser Anspruch

Als Unternehmen ist es unser Anspruch, auch jenseits eigener Wachstumsziele gesellschaftlich Wert zu schaffen. Unsere Spenden und Sponsorings ergänzen die vielfältigen Beiträge, die unsere Mitarbeiter weltweit mit ihrem persönlichen Engagement leisten.

Das Sponsoring von Evonik ist ausgerichtet an den vier Kernkompetenzen Kreativität, Spezialistentum, Selbsterneuerung und Verlässlichkeit. Als Sponsor beteiligen wir uns nur an solchen Projekten und Initiativen, die auf den Markenkern von Evonik einzahlen. Daneben wollen wir weltweit zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten beitragen. Unsere operativen Einheiten unterstützen

im Rahmen strategischer Leitplanken eigene Projekte mit Bezug zu ihren jeweiligen Produkten und Nachbarschaften. Insgesamt konzentriert Evonik seine Engagements auf die Bereiche Bildung und Wissenschaft, Soziales, Kunst und Kultur sowie Sport.

Einen besonderen Stellenwert bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung nimmt die Evonik Stiftung ein. Diese vergibt Stipendien und unterstützt über Spenden Projekte und Organisationen. Im Stiftungsleitbild festgelegt sind die inhaltlichen Themen „Junge Menschen, Naturwissenschaften und Integration“.

Bildung & Wissenschaft

Bildung und Wissenschaft sind wichtige Treiber für gesamtgesellschaftlichen Wohlstand. Evonik und die Evonik Stiftung fördern deshalb entsprechende Aktivitäten von der frühkindlichen Bildung über Grund-, Sekundar- und Hochschulen bis hin zur Fach- und Berufsausbildung. Außerdem beteiligen wir uns seit Jahren an Programmen, die junge Menschen fit machen für den Berufseinstieg und die bessere Nutzung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt.

Aktivitäten der Evonik Stiftung

Die Evonik Stiftung fördert schwerpunktmäßig Maßnahmen im Bereich des naturwissenschaftlichen Nachwuchses sowie Bildungsangebote für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. Stipendien werden im Rahmen der folgenden Programme vergeben:

Stipendium der Evonik Stiftung: Gefördert werden naturwissenschaftliche Abschlussarbeiten, vorrangig Promotionen. Der inhaltliche Förderschwerpunkt wechselt jährlich. Ziel ist die Unterstützung besonders begabter und engagierter Nachwuchswissenschaftler. Das Stipendium sorgt für eine enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis. Dazu gehört die individuelle Betreuung jedes Stipendiaten durch einen persönlichen Mentor.

2018 hat die Evonik Stiftung insgesamt 16 Stipendiaten an elf Universitäten in Deutschland und in Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten gefördert.

Deutschlandstipendium: Seit den Anfängen im Hochschuljahr 2011/2012 ist die Evonik Stiftung einer der Hauptförderer dieses vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingerichteten Stipendiums. Gefördert werden Studierende, die sich sowohl durch gute Studienleistungen als auch durch ihr gesellschaftliches Engagement auszeichnen. Zu Beginn des Hochschuljahres 2018/2019 erhielten 125 Studierende an elf Hochschulen ein Deutschlandstipendium der Evonik Stiftung.

Stipendien an der Ruhr-Universität Bochum (RUB): In Kooperation mit der RUB vergibt die Evonik Stiftung Stipendien an Geflüchtete. Das Programm richtet sich an Studierende, die in den Bereichen Ingenieur-, Natur- oder Wirtschaftswissenschaften ihren Bachelor- oder Masterabschluss erlangen möchten. Seit 2016 wurden in drei Bewerbungsrunden 24 Stipendien vergeben. Die ersten Absolventen haben ihr Studium bereits erfolgreich abgeschlossen.

START-Stipendien: Seit 2018 fördert die Evonik Stiftung das Stipendienprogramm der START-Stiftung. Diese vergibt Stipendien an talentierte Jugendliche mit Migrationshintergrund. Das Programm START widmet sich der Potenzial- und Engagementförderung der Jugendlichen und begleitet sie auf ihrem Bildungsweg. Die Stipendien werden für die Dauer von drei Jahren an Schüler der neunten oder zehnten Klasse vergeben. Die Evonik Stiftung fördert aktuell fünf START-Stipendiaten.

Gemeinsam mit der Westerwelle Foundation engagiert sich die Evonik Stiftung auch in Afrika. Dabei geht es um die Bildung und Entwicklung junger Menschen in Ruanda. 2018 entstand in der Hauptstadt Kigali das „Westerwelle Startup Haus powered by Evonik Foundation“, das als zentrale Anlaufstelle für Existenzgründer und Start-ups konzipiert ist. Das Gründerzentrum beinhaltet alle klassischen Elemente und Dienstleistungen, die für junge Gründer von Bedeutung sind, und bietet mit einem Co-Working-Space unterschiedliche Beratungs- und Trainingsangebote an. Eine Besonderheit des Start-up-Hauses ist der von Evonik konzipierte und nach modernsten Maßstäben ausgestattete „Maker Space“. Er bietet neben der klassischen Werkbank Lasercutter und 3D-Drucker, um handwerkliche und praktische Fähigkeiten zu fördern. Ziel ist, die beruflichen Fähigkeiten junger Unternehmensgründer weiterzuentwickeln, um vor Ort neue wirtschaftliche Perspektiven zu eröffnen.

Zu weiteren wichtigen Projekten im Sinne des Stiftungsleitbildes zählt das außerschulische Lehr- und Lernprojekt „KEMIE – Kinder Erleben Mit Ihren Eltern Chemie“ der RUB. Kinder der dritten bis sechsten Schulklasse werden frühzeitig an die Naturwissenschaften herangeführt. Dazu experimentieren die jungen Teilnehmer einmal im Monat in Begleitung eines Elternteils und unter professioneller didaktischer Anleitung im Schülerlabor der RUB.

Aktivitäten von Evonik

Im Rahmen der Initiative „Young Spirit“ besuchen Mitarbeiter von Evonik Kindergärten und Grundschulen, um naturwissenschaftliches Interesse durch spannende Mitmach-Experimente zu fördern. Young Spirit-Paten beteiligten sich im Berichtsjahr auch an vielen unserer Standorte wie beispielhaft beim deutschen Schautag der Chemie. In Thailand beteiligte sich Evonik

mit kindergerechten Experimenten an der „National Science and Technology Fair“, einer der größten Bildungsmessen Asiens.

Zu vielen Schulen in der Umgebung unserer Standorte pflegen wir enge Kontakte. So haben wir weltweit Partnerschulen mit dem „Evonik Cyber Classroom“ ausgestattet. Das virtuelle Lernsystem macht den Chemieunterricht mittels 3D-Technologie anschaulich.

In Mumbai (Indien) stellten wir die Kinder und Lehrer einer Grundschule mit Lehrmaterial und -Equipment aus. Und in Japan unterstützen wir ein Programm für Grund- und Highschool-Schüler, um deren Interesse an Naturwissenschaften und Technik zu wecken. An unserem Standort Hanau fördern wir die Brüder-Grimm-Bildungsoffensive, bei der Grundschüler mit Migrationshintergrund zusätzlichen Unterricht erhalten.

Soziales

Intakte Gemeinwesen und Zusammenhalt machen Gesellschaften zukunftsfähig und lebenswert. Deshalb fördern Evonik und die Evonik Stiftung zahlreiche soziale Projekte und Initiativen. Teil der gelebten Verantwortung bei Evonik sind außerdem humanitäre Hilfen bei Naturkatastrophen.

Aktivitäten der Evonik Stiftung

An bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche richten sich eine Reihe von Projekten, darunter das seit 2018 geförderte Projekt „Tausche Bildung für Wohnen“. Der gleichnamige Duisburger Verein stellt kostenlosen Wohnraum für junge Menschen zur Verfügung, die im Gegenzug als Bildungspaten benachteiligte Kinder im Stadtteil betreuen – von der Hausaufgabenhilfe über Nachhilfe bis zur gemeinsamen Freizeitgestaltung. Eine kostenlose Ferienbetreuung mit dem richtigen Mix aus Lernen, Kreativität und Sport ermöglicht auch die Förderung des Programms „Schule is' auf'm Platz“, mit dem sich der Verein Essener Chancen e.V. an bildungsbenachteiligte Kinder aus dem Essener Norden richtet.

Aktivitäten von Evonik

Ein besonderes Anliegen ist uns die kritische Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Rechtspopulismus. Aufgrund der Beteiligung unserer Vorgängergesellschaften an Verbrechen des Nationalsozialismus trägt Evonik hier eine besondere Verantwortung.

Gemeinsam mit dem Jüdischen Museum Frankfurt haben wir im Berichtsjahr eine zweitägige Veranstaltung für Auszubildende durchgeführt, bei der sich rund 150 junge Teilnehmer mit der Rolle unserer Vorgängergesellschaften im Nationalsozialismus sowie mit heutigen antisemitischen Vorurteilen auseinandersetzten. Weitere Aktivitäten waren die Exkursion einer 40-köpfigen Delegation von Mitarbeitern von Evonik und Borussia Dortmund zur Gedenkstätte Auschwitz sowie die Unterstützung einer Filmproduktion, in der eine Überlebende von Auschwitz porträtiert wird, die für unsere Vorgängergesellschaft Degussa Zwangsarbeit verrichten musste.



Für uns ist der enge Austausch mit unseren Nachbarn sehr wichtig. Veranstaltungen wie Tage der offenen Tür, Sprechstunden in unserem Bürgerbüro oder auch Hausbesuche bei den Anwohnern tragen dazu bei, das gute Verhältnis zu unseren Nachbarn weiter zu stärken.

Stefanie Prescher, Leiterin Standortkommunikation Wesseling/Lülsdorf

Außerdem hat Evonik 2018 zahlreiche soziale und ökologische Projekte initiiert und gefördert, darunter etwa „Saber Viver“ (Zu leben wissen) am Standort Barra do Riacho in Brasilien. Mit verschiedenen pädagogischen und soziokulturellen Angeboten fördert die Initiative Kinder und Jugendliche, um eine engere Bindung an Familien, Schule und Gemeinwesen zu erreichen. An unserem Standort in Blair (Nebraska, USA) erzielte eine Kombination aus Mitarbeiterspenden, Veranstaltungserlösen und einem Evonik-Matching-Fonds im Berichtsjahr über 57.000 US-Dollar an Zuwendungen für verschiedene soziale Organisationen. In Antwerpen (Belgien) unterstützt Evonik die Organisation „Breek De Stilte“ (Das Schweigen brechen), die sich für Menschen mit Autismus einsetzt.

Kunst und Kultur

Die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur schafft Vielfalt, fördert Offenheit und Kreativität und trägt damit wesentlich zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung bei.

Aktivitäten von Evonik

Evonik unterstützt seit vielen Jahren die Ruhrfestspiele in Recklinghausen sowie das Museum Küppersmühle in Duisburg.

Sport

Sport ist ein verbindendes Erlebnis jenseits kultureller, sozialer oder sprachlicher Unterschiede. Er fördert Toleranz, Respekt und Leistungsbereitschaft.

Aktivitäten von Evonik

Evonik unterstützt Aktivitäten im Breiten- und im Hochleistungssport. Mit dem Angebot der „BVB Evonik Fußballakademie“ wollen wir Kinder für den Fußballsport begeistern. Im Sommer 2018 reiste die Fußballschule durch die USA, um Trainingseinheiten mit mehr als 1.000 Kindern zu absolvieren.

Beispielhaft für unsere Zusammenarbeit mit kommunalen und öffentlichen Partnern waren 2018 die Einbindung von Evonik in die Arbeitsgruppe „Infrastruktur, Mobilität und Flächen“ des Aktionsplans „Wirtschaft für Krefeld“ sowie die Kooperation im Rahmen eines Abwärmeverbunds zur Beheizung von Wohnhäusern und städtischen Einrichtungen in Rheinfelden oder ein Umweltprojekt mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, bei dem es um die Sanierung des stark verschmutzten Flusses Atoyac in Mexiko geht.

Im Berichtsjahr ebenfalls fortgeführt haben wir die Partnerschaften mit der Villa Schöningen in Potsdam, den Nibelungenfestspielen in Worms, dem Kammermusik-Festival „intonations“ in Berlin sowie mit dem Dirigenten Thomas Hengelbrock und seinem Balthasar-Neumann-Chor und -Ensemble. Gleichzeitig erhöhte Evonik die Förderung für das Literaturfestival „lit.RUHR“, das zum zweiten Mal in Essen stattfand.

ANHANG

Über diesen Bericht	88
GRI-Inhaltsindex	90
Vermerk über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	109
Hauptgeschäftsstandorte	111
Glossar	112
Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	113
Ratings und Indizes 2018	114
Nachhaltigkeitspreise 2018	114
Impressum	115

Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 von Evonik

Der vorliegende Bericht ist der elfte umfassende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember 2018) – soweit nicht anders angegeben. Zugrunde gelegt wird die Organisationsstruktur von Evonik für das Geschäftsjahr 2018. Wir wollen mit diesem Bericht unseren Kunden, Mitarbeitern und Eigentümern sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und Nachhaltigkeit im Evonik-Konzern vorantreiben. Der Nachhaltigkeitsbericht ergänzt den Finanzbericht 2018 um weitere ökologische und gesellschaftliche Themen. Der nächste Bericht erscheint im Jahr 2020.

Vorgehensweise

102-49 Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Darüber hinaus orientiert er sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und stellt die diesbezügliche Fortschrittsmitteilung von Evonik dar.

102-48 „Zukunftsfähigkeit ist unser Geschäft“ lautet der Titel dieses Berichts. Denn die Chemie ist Grundlage und Motor für Innovationen in nahezu allen Bereichen des täglichen Lebens. Das macht sie zu einer Schlüsselbranche bei der Lösung wichtiger Zukunftsfragen.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2018 anhand einer eigenen Methodik umfassend überprüft und validiert. Hierbei wurden sowohl positive als auch negative Auswirkungen von Evonik entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigt. Vorgehen und Ergebnis sind im Kapitel „Strategie und Wachstum“ dargestellt. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist konsequent an der Wesentlichkeit ausgerichtet. So folgt die Berichtsstruktur den sechs wesentlichen Nachhaltigkeitshandlungsfeldern, die sich aus der Analyse ergeben haben und an denen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ausrichten: „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Mitarbeiter“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“ und „Sicherheit“. Um die Konsistenz weiter zu erhöhen, haben wir zwei Umstellungen vorgenommen. Die Passagen „Gesundheitsschutz“ sowie „Produktverantwortung“, die bisher Teil des Kapitels „Sicherheit“ waren, finden sich nun im Kapitel „Mitarbeiter“ bzw. „Wertschöpfungskette und Produkte“. Erstmals berichten wir zudem über Themen, die 2017 neu in die Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen wurden. Das gilt für „Circular Economy“ und „Digitalisierung“.

Unsere Managementansätze sind zu Beginn jeden Kapitels dargestellt.

Wir beziehen nichtfinanzielle Risiken seit dem Geschäftsjahr 2017 noch stärker in unsere klassische Risikoberichterstattung ein. Nachhaltigkeitschancen und -risiken werden systematisch über unser Risikomanagementsystem erfasst, überwacht und berichtet.

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

Im Jahr 2018 lag unser Fokus auf der Präzisierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Eines ihrer Elemente ist die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Neben der inhaltlichen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsberichts ziehen wir sein Veröffentlichungsdatum auf das des Finanzberichts und des Nichtfinanziellen Berichts vor. Damit passen wir uns der gängigen Veröffentlichungspraxis anderer großer, börsennotierter Unternehmen an. Neben dieser Optimierung wurden im Berichtsjahr zahlreiche weitere Prozessverbesserungen angestoßen, die wir durch Zitate unserer Mitarbeiter hervorheben.

2018 haben wir verstärkt die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette untersucht. Unsere bisher auf Deutschland begrenzte Impact-Analyse, mit der wir direkte und indirekte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit monetär bewerten, wurde auf zusätzliche Regionen ausgeweitet.

In diesem Bericht finden sich durchgängig Informationen zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs). 2018 haben wir uns in vielfacher Hinsicht mit den SDGs und ihrer Relevanz für den Konzern beschäftigt. Dazu wurde eine eigene Methodik entwickelt und umgesetzt.

Schnelle Auffindbarkeit und Einordnung wichtiger Daten sind uns wichtig. Vor diesem Hintergrund haben wir Übersichten zu wesentlichen Nachhaltigkeitskennzahlen sowie zur Zielerreichung und zu künftigen Zielen lesefreundlich an den Anfang des Berichts gestellt. Informationsgehalt und Transparenz wurden durch zusätzliche Grafiken weiter verbessert.

Datenerfassung, Berichtsumfang und -grenzen

In unsere Datenerfassung werden die relevanten Gesellschaften weltweit einbezogen, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 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.

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

Im Geschäftsjahr 2018 waren insgesamt 47 inländische und 124 ausländische Gesellschaften in den Evonik-Konzern einbezogen. Die Berichterstattung konzentriert sich auf die fortgeführten Aktivitäten. Für die Erhebung relevanter Daten zu Personal- und Sozialkennzahlen wird weitestgehend das globale SAP-HR-Informationssystem genutzt. Für darüber hinausgehende Informationen verwenden wir die Applikation HR Information Collector (Notes Management der SAP). Unsere Berichtsschwerpunkte und damit auch die Berichtsgrenzen ergeben sich vornehmlich aus den in der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Nachhaltigkeitsthemen.

Die ökologischen Kennzahlen umfassen Emissions- und Verbrauchsmengen von insgesamt rund 100 Produktionsstätten in 28 Ländern, womit die Produktionsmenge vollständig abgedeckt ist. Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit haben wir weitere kleinere Standorte – insbesondere Verwaltungen – erfasst, sodass hier Daten von insgesamt 212 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 dies über die neue ESTER¹-Plattform erfolgen.

Aufgrund des vorgezogenen Veröffentlichungstermins des Nachhaltigkeitsberichts wurde das Quartalsreporting für die Umweltkennzahlen weiter ausgebaut – verbunden mit der Anwendung von Rechenverfahren für das vierte Quartal.

Die HR-Daten aus dem Information Collector basieren auf stichtagsbezogenen Ist-Daten zum 30. September 2018. Lediglich bei den Weiterbildungsstunden wurde die ermittelte Zahl auf zwölf Monate hochgerechnet.

Die Segmentierung der Berichterstattung geschah nach Konzern- und Segmentinteressen mit dem Ziel, das Produktionsgeschehen detailliert wiederzugeben. Dazu wurde die Datenerfassung teilweise bis auf Anlagenniveau heruntergebrochen.

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

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

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache ausschließlich in elektronischer Form und steht auf der Evonik-Internetseite „Verantwortung“ zum Download zur Verfügung.

Um seine Aktualität sicherzustellen, haben wir alle relevanten Informationen berücksichtigt, die uns bis zum Redaktionsschluss am 11. Februar 2019 bekannt wurden.

ESH-relevante wesentliche Akquisitionen

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Daten für den Konzern enthalten erstmals die Umweltkennzahlen des am 1. September 2017 übernommenen Silica-Geschäfts der J. M. Huber Corporation (Huber), Atlanta (Georgia, USA) mit sieben Produktionsstandorten. Evonik hat die erworbene Silicasparte in das Segment Resource Efficiency eingegliedert. In unsere Umweltkennzahlen wurde das Geschäft aufgrund der Komplexität dieser Kennzahlen erst seit Januar 2018 einbezogen. Die Daten haben wir in der gleichen Logik erfasst und konsolidiert wie im Abschnitt „Datenerfassung, Berichtsumfang und -grenzen“ beschrieben.

102-48

102-49

Berichtigungen

Unsere ESH-Kennzahlen unterliegen einer Vielzahl von permanenten internen und externen Audits. Ferner müssen zahlreiche unserer Daten nationalen Behörden gemeldet werden, deren Abgabe- und Freigabefristen größtenteils später als die internen Vorgaben von Evonik für den ESH-Abschluss liegen. Da wir aus Effizienzgründen bestrebt sind, mit nur einem Datenbestand für die interne und externe Berichterstattung zu arbeiten, und grundsätzlich interne und externe Auditergebnisse bei eventuellen Berichtigungen von ESH-Kennzahlen berücksichtigen, unterliegen unsere Datenbanken zwangsläufig einer fortlaufenden Dynamisierung. Für den Fall, dass sich infolge notwendiger Berichtigungen Abweichungen größer als 5 Prozent von publizierten Daten aus Vorperioden ergeben, werden wir diese korrigieren und entsprechend kennzeichnen. Sollte die englische Version des Berichts von der deutschen abweichen, gelten die Aussagen und Formulierungen der deutschen Originalfassung.

Externe Prüfung

Die Kapitel „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Mitarbeiter“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“ und „Sicherheit“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen (gekennzeichnet mit ). Den Vermerk über die betriebswirtschaftliche Prüfung finden Sie auf den Seiten 109 bis 110.

¹ ESTER = Evonik Standard Tool ESHQ and Reporting.

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

Der folgende GRI Content Index wurde an den für Evonik wesentlichen Themen und damit an der Kapitelstruktur 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-Indikatoren ist daher nicht grundsätzlich aufsteigend, sondern für unsere Handlungsfelder Strategie und Wachstum, Governance und Compliance (mit einem zusätzlichen Managementansatz für Menschenrechte), Mitarbeiter, Wertschöpfungskette und Produkte, Umwelt und Sicherheit dargestellt. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016 mit der Option „Kern“

verfasst. Im Rahmen des Materiality Disclosures Service haben die GRI Services geprüft, dass der GRI Content Index übersichtlich dargestellt ist und die Verweise zu den Indikatoren 102-40 bis 102-49 mit den relevanten Stellen im Bericht übereinstimmen. Der Materiality Disclosures Service wurde auf Grundlage des deutschen Berichts durchgeführt.



GRI-Inhaltsindex und UN Global Compact

T32

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

GRI 101: Grundlage 2016				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016				
Organisationsprofil				
	GRI 102-1	Name des Unternehmens	Impressum; Über diesen Bericht	115, 88
7	GRI 102-2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Geschäftsmodell; Produktverantwortung	11, 57
	GRI 102-3	Hauptsitz des Unternehmens	Impressum	115
	GRI 102-4	Länder mit Geschäftsschwerpunkt	Hauptgeschäftsstandorte; Über diesen Bericht; (Entwicklung in den Regionen)	111, 88, (26)
	GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktionärsstruktur; Impressum	8, 115
	GRI 102-6	Bediente Märkte	„Downstream“: Kunden- und Endkunden-Anwendungen; (Breit gefächerte Endmärkte)	56, (12)
	GRI 102-7	Größe des Unternehmens	Der Konzern auf einen Blick; (Kennzahlen Evonik-Konzern)	8, (U2)

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
6	GRI 102-8	Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Mitarbeiter/T09, T12, G23; Über diesen Bericht	39, 40, 41, 46, 88	
	GRI 102-9	Lieferkette	„Upstream“: Lieferkette	49	
	GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Über diesen Bericht; „Upstream“: Lieferkette	88, 49	
	GRI 102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	Selbstverpflichtungen und Engagements; House of Compliance	26, 29	
	GRI 102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	Selbstverpflichtungen und Engagements; Corporate Governance	26, 28	
	GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	Selbstverpflichtungen und Engagements; Produktverantwortung	26, 57	
Strategie					
	GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort	6	
	GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Chancen und Risiken	G04; G22; G23; Chancen und Risiken; (Risiko- und Chancenbericht)	15, 47, 48, (47)	
Ethik und Integrität					
10	GRI 102-16	Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodizes	Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; „Upstream“: Lieferkette	26, 29, 49	
	GRI 102-17	Verfahren für Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten	House of Compliance; Schulungen im Jahr 2018; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)	29, 32, 33, 31	
Führung					
	GRI 102-18	Führungsstruktur	Corporate Governance; Vorstand; Aufsichtsrat; G03	28, 14	
	GRI 102-19	Übertragung von Verantwortung	G03	14	
	GRI 102-20	Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Vorstandsebene	G03; Corporate Governance	14, 28	
	GRI 102-21	Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Unser Engagement mit Stakeholdern; Corporate Governance	16, 28	
	GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Corporate Governance; Organisation und Management G03; (Bericht des Aufsichtsrates)	28, 14, (63)	
	GRI 102-23	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance; (Bericht des Aufsichtsrates)	28, (63)	
	GRI 102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Corporate Governance; (Bericht des Aufsichtsrates)	28, (63)	
	GRI 102-25	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	Corporate Governance; Spenden und Sponsoring; (Bericht des Aufsichtsrates; Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat)	28, 34, (63), (73)	
	GRI 102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	(NFB; Bericht des Aufsichtsrates)	^a , (63)	
	GRI 102-27	Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance; (NFB; Diversitätskonzept)	28, ^a , (77)	
	GRI 102-28	Beurteilung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance; (Bericht des Aufsichtsrates; Vergütungsbericht)	28, (63), (83)	
	GRI 102-29	Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen	Organisation und Management; Unser Engagement mit Stakeholdern; (Corporate-Governance-Bericht; Aufsichtsrat)	14, 16, (70), (74)	
	GRI 102-30	Effektivität des Risikomanagementprozesses	Chancen und Risiken; (Corporate-Governance-Bericht; Risiko- und Chancenbericht)	34, (70), (47)	

^a www.evonik.de/nichtfinanzieller-bericht

UNGC-Prinzip		GRI-Standard	Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen	
		GRI 102-31	Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Chancen und Risiken; (Corporate-Governance-Bericht; Risiko- und Chancenbericht)	34, (70), (47)	
		GRI 102-32	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Vorwort; Organisation und Management G03	6, 14	
		GRI 102-33	Kommunikation kritischer Bedenken	Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Engagement mit Stakeholdern	31, 16	
		GRI 102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken	Interne Untersuchungen im Jahr 2018	33	
		GRI 102-35	Vergütungspolitik	Leistung und Vergütung; Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements; (Vergütungsbericht; Erfolgsabhängige Komponenten)	42, 29, (83), (84)	
		GRI 102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Leistung und Vergütung; Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements; (Vergütungsbericht; Erfolgsabhängige Komponenten)	42, 29, (83), (84)	
		GRI 102-37	Beteiligung der Stakeholder an der Festlegung der Vergütung	Leistung und Vergütung; Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements; (Corporate-Governance-Bericht)	42, 29, (70)	
		GRI 102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex beauftragt der Aufsichtsrat ein Vergütungsgutachten (Vertikalvergleich), das das Verhältnis von Vorstandsvergütung zur oberen Führungsebene sowie der Evonik-Belegschaft überprüft. Die Ergebnisse sind vertraulich und werden nicht veröffentlicht.
		GRI 102-39	Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung			Siehe Kommentar GRI 102-38
Einbeziehung von Stakeholdern						
		GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Unser Engagement mit Stakeholdern; G05	16, 18, 21	
3		GRI 102-41	Tarifverträge	Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Leistung und Vergütung	19, 42	
		GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholdergruppen und ihr Einfluss auf Evonik G05	16, 18, 21	
		GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unser Engagement mit Stakeholdern	16, 17, 18, 21, 38, 78	
		GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse	16, 17, 22, 56, 57	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung						
		GRI 102-45	Liste der konsolidierten Unternehmen	Über diesen Bericht; Konsolidierungskreis und Anteilsbesitzliste	88	
		GRI 102-46	Vorgehen bei der Festlegung der Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen	Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; G10; Über diesen Bericht	21, 22, 23, 24, 88	
		GRI 102-47	Wesentliche Themen	Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; G09 und G10	18, 22, 23, 24	
		GRI 102-48	Neuformulierung von Informationen	Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 22, 88, 89	

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 102-49	Änderungen in der Berichterstattung	Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; G08 und G09; Über diesen Bericht	21, 22, 88, 89	
	GRI 102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	88	
	GRI 102-51	Datum des zuletzt veröffentlichten Berichts	Impressum; Über diesen Bericht	115, 88	
	GRI 102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	88	
	GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Impressum	115	
	GRI 102-54	Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht	88	
	GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI Content Index	90	
	GRI 102-56	Externe Prüfung	Über diesen Bericht; Vermerk über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	88, 109	

Themenspezifische Standards

Strategie und Wachstum

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

GRI 103: Management Approach 2016

7, 8, 9	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Geschäftsmodell; Geschäftsjahr 2018; Unser Anspruch; Präzisierung Nachhaltigkeitsstrategie; Organisation und Management; G03; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse G08, G09, G10; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Leistung und Vergütung; G23; Spenden und Sponsoring	3, 4, 5, 11, 13, 14, 21, 22, 23, 33, 42, 48, 83	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; T01, T02 und T03	16, 21, 88, 3, 4, 5	
	GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Wertschöpfung; T04	12	
7	GRI 201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	Chancen und Risiken; G23; (Risiko- und Chancenbericht; Umweltrisiken)	34, 48, (47), (56)	
	GRI 201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	Leistung und Vergütung; (Vergütungsbericht; Betriebliche Altersversorgung)	42, (83), (85)	
	GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung	Forschung & Entwicklung		Wir berichten ausschließlich die Fördergelder, die wir von der EU oder der BRD zu Forschungszwecken erhalten haben.
GRI 202: Marktpräsenz 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	

UNGC-Prinzip		GRI-Standard	Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Menschenrechte; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; G07; Unser Anspruch; HR-Management und -Organisation; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Leistung und Vergütung; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit; Corporate Governance	3, 4, 5, 27, 33, 37, 18, 42, 40, 28	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Leistung und Vergütung; Weitere Zahlen und Fakten	16, 21, 88, 42, 46	
6	GRI 202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	Leistung und Vergütung	42	Evonik setzt auf markt-konforme und leistungsgerechte Entgelte auf der Grundlage weltweit einheitlicher Bewertungskriterien. Evonik zahlt weltweit mindestens den lokalen Mindestlohn, geschlechter-unabhängig.
	GRI 202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	Weitere Zahlen und Fakten; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	46, 40	Wir berichten externe Einstellungen nach Region, nicht nach Funktionen.
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
7, 8, 9	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Geschäftsmodell; Geschäftsjahr 2018, G03; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; G23; Spenden und Sponsoring	3, 4, 5, 12, 14, 33, 48, 83	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; G23; Spenden und Sponsoring	16, 21, 88, 48, 83	
	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	G04; G23; Spenden und Sponsoring	15, 48, 83	
	GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	G04; G23; (Entwicklung in den Regionen)	15, 48, (26)	
Governance und Compliance					
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Vertrauensvolle Zusammenarbeit	3, 4, 5, 26, 29, 33, 31, 27, 18	

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)	16, 33, 29, 18	
10	GRI 205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Risikoanalyse; (Risiko- und Chancenbericht)	30, (47)	Durch unsere Compliance-Systeme prüfen wir sämtliche Standorte auf Korruptionsrisiken, nicht nur einzelne Geschäftsstandorte und schulen risikobasiert alle relevanten Mitarbeiter in regelmäßigem Turnus.
	GRI 205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	Schulungen im Jahr 2018; T06; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner	32	Wir schlüsseln die Schulungszahlen für unser Top-Management nicht nach Regionen auf.
	GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	33	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung; „Upstream“: Lieferkette	3, 4, 5, 26, 29, 33, 31, 49	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	16, 33, 31, 18	
	GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	33	
GRI 406: Gleichbehandlung 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Diskriminierungsfälle; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette	3, 4, 5, 26, 29, 33, 28, 31, 27, 18, 49	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Diskriminierungsfälle	16, 28	
6	GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Diskriminierungsfälle	28	

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette	3, 4, 5, 26, 29, 33, 31, 27, 18, 49	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Menschenrechte; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)	16, 21, 88, 50, 27, 31	
3	GRI 407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Menschenrechte; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)	18, 49, 50, 27, 31	Unsere Bewertung von Lieferanten basiert auf einer Erfassung/Quantifizierung von Risikofaktoren. Das Risiko der Zwangs- und Pflichtarbeit ist Teil unserer Bewertung.

GRI 408: Kinderarbeit 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette	3, 4, 5, 26, 29, 33, 31, 27, 18, 49	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Menschenrechte; „Upstream“: Lieferkette	16, 27, 49	
5	GRI 408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Menschenrechte; „Upstream“: Lieferkette	27, 49	Menschenrechtsrisiken werden derzeit nur auf Länderebene und nicht auf Geschäftsstandortebene betrachtet.

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
--	-----------	---	---	----------------------------	--

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette	3, 4, 5, 26, 29, 33, 31, 27, 18, 49	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Menschenrechte; „Upstream“: Lieferkette	16, 27, 49	
4	GRI 409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte; „Upstream“: Lieferkette	27, 49	Es findet derzeit nur eine Länderbetrachtung statt. Unsere Bewertung von Lieferanten basiert auf einer Erfassung/Quantifizierung von Risikofaktoren. Das Risiko der Zwangs- und Pflichtarbeit ist Teil unserer Bewertung.
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; „Upstream“: Lieferkette	3, 4, 5, 26, 29, 33, 31, 27, 18, 49	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Menschenrechte; Schulungen im Jahr 2018; Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner	16, 27, 32	
1	GRI 412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Menschenrechte; Schulungen im Jahr 2018; Vorgaben für Geschäftspartner	27, 32	Unsere menschenrechtliche Risikolandkarte wurde 2018 weiterentwickelt und erfasst potenzielle Menschenrechtsrisiken länderbezogen. Potenzielle Verletzungen von Menschenrechten können über das Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) gemeldet werden. Zusätzlich haben wir 2018 mehr als zehn menschenrechtliche Schulungen mit Mitarbeitern aus Deutschland, Brasilien und Indien durchgeführt.
	GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Menschenrechte; Schulungen im Jahr 2018; Vorgaben für Geschäftspartner	27, 32	Menschenrechte sind integraler Bestandteil der Compliance-Schulungen zum Verhaltenskodex. Darüber hinaus wurden mehr als zehn Schulungen explizit zu Menschenrechten durchgeführt. Wir berichten die Stunden nicht explizit. Schulungen werden fortlaufend durchgeführt.

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

GRI 415: Politische Einflussnahme 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Spenden und Sponsoring	3, 4, 5, 26, 29, 83	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Compliance; Spenden und Sponsoring	16, 29, 83	
GRI 415-1	Parteispenden	Spenden und Sponsoring	34	Evonik tätig im Ausland keine politischen Spenden.

GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Datenschutzmanagement; Vertrauensvolle Zusammenarbeit	26, 29, 33, 31, 34, 18	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Datenschutzmanagement	16, 34	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	House of Compliance; Datenschutzmanagement; (Risiko- und Chancenbericht, Compliance)	29, 34, (47), (55)	

GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Unser Anspruch; Selbstverpflichtungen und Engagements; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Geldbußen und sonstige Sanktionen	26, 29, 33, 31	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Geldbußen und sonstige Sanktionen	16, 29, 33	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	House of Compliance; Bußgelder und sonstige Sanktionen; (Risiko- und Chancenbericht, Compliance)	29, 33, (47), (55)	

Mitarbeiter**GRI 401: Beschäftigung 2016****GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
-----------	---	---	----------------------------	--

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; HR-Organisation und -Management; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Aus- und Weiterbildung; Corporate Governance; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 37, 18, 42, 28, 40	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 88	
6	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	T08, T10, T11; Weitere Zahlen und Fakten	39, 40, 46	
	GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Leistung und Vergütung; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; Gesundheitsschutz und -förderung	42, 39, 43	Sowohl leistungs- und erfolgsorientierte Anreizsysteme als auch freiwillige soziale Leistungen stehen grundsätzlich ebenfalls Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung – soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.
	GRI 401-3	Elternzeit	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	39	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; HR-Organisation und -Management; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Aus- und Weiterbildung; Corporate Governance; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit; Gesundheitsschutz und -förderung	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 37, 18, 42, 28, 40, 43	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; T01, T02 und T03	16, 21, 88	
3	GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	18	Der Vorlauf vor der Umsetzung von Maßnahmen beträgt – je nach Tragweite der anstehenden Veränderung – mehrere Wochen oder Monate.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	

UNGC-Prinzip		GRI-Standard	Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; HR-Management und -Organisation; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Corporate Governance; Gesundheitsschutz und -förderung	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 37, 18, 28, 43	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21	
	GRI 403-3	Mitarbeiter mit hohem Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz	45	
	GRI 403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Gesundheitsschutz und -förderung	43	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; HR-Management und -Organisation; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Aus- und Weiterbildung; Corporate Governance; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 37, 18, 42, 28, 40	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Aus- und Weiterbildung	16, 21, 88, 42	
6	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Aus- und Weiterbildung	42	Eine Differenzierung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie ist für uns nicht wesentlich, GDP und LILY stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung.
	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Weiterbildung	42	Um den Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv zu begegnen, wurde der Generationenpakt ausgeweitet und erneut stark in Anspruch genommen. Das GDP ist allen Mitarbeitern weltweit zugänglich und soll umfassende Transparenz hinsichtlich Lernangeboten, Kontakten und Kosten gewährleisten.

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Leistung und Vergütung	42	
GRI 405: Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Mitarbeiter/Unser Anspruch; HR-Management und -Organisation; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Corporate Governance; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 37, 18, 42, 28, 40	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	16, 21, 88, 40	
6	GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Corporate Governance; Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit	28, 40	Wir berichten den prozentualen Anteil von Personen in unseren Leitungsorganen nicht aufgeschlüsselt nach Alter. Diversitätskonzept und Kompetenzprofil für Aufsichtsrat und Vorstand beinhalten verschiedene Kriterien, u. a. das Alter. Die Altersstruktur im Konzern wird nicht explizit nach Angestelltenkategorien berichtet.
Wertschöpfungskette und Produkte					
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Tfs; „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 48, 49, 50, 54, 56	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21	
	GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	„Upstream“: Lieferkette		Es werden alle Betriebsstätten betrachtet.

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

GRI 303: Materialien 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TfS; „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	3, 4, 5, 33, 31, 27, 48, 49, 50, 54, 56	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 88	
7, 8	GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Rohstoffeinsatz und Produktion; T15	54	

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TfS; „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 48, 49, 50, 54, 56	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 88	
8	GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	„Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TfS	49, 50	Alle neuen Lieferanten werden überprüft.
	GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	„Upstream“: Lieferkette; TfS	50	Die Anzahl der Lieferanten mit signifikanten tatsächlichen und potenziellen negativen Umweltauswirkungen/sozialen Auswirkungen wird derzeit nicht berichtet, soll aber in die kommende Berichterstattung 2019 aufgenommen werden. Es werden keine prozentualen Angaben berichtet.

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Tfs; „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 48, 49, 50, 54, 56	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 88	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Tfs	50	Alle neuen Lieferanten werden überprüft.
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Tfs; G23	50, 48	Siehe Kommentar GRI 308-2.

GRI 416: Kundengesundheit und Kundensicherheit 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Tfs; „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 48, 49, 50, 54, 56	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 88	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Produktverantwortung	57	Der Schwerpunkt unserer Betrachtungen liegt auf Produkten, nicht auf Dienstleistungen.
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Produktverantwortung; (Risiko- und Chancenbericht, Compliance)	57, (47), (55)	Wir berichten nicht über die Anzahl etwaiger Vorfälle durch Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln bezüglich Gesundheit und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen. Etwaige Vorfälle bzw. Verfahren werden im Abschnitt Chancen und Risiken „Recht/Compliance“ im Finanzbericht abgebildet.

UNGC-

Prinzip GRI-Standard

Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)

Seite

Auslassungen

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016**GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Menschenrechte; Unser Anspruch; „Upstream“: Lieferkette; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; TfS; „Gate to Gate“: Rohstoffe, Produktion und Prozesse; „Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen	3, 4, 5, 29, 33, 31, 27, 48, 49, 50, 54, 56	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht	16, 21, 88	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen	Produktverantwortung	57	Für alle unsere Produkte wird grundsätzlich die Einhaltung von Vorschriften und Regeln überprüft.
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Produktverantwortung; (Risiko- und Chancenbericht, Compliance)	57, (47), (55)	Im Berichtsjahr haben wir keine Verstöße aufgrund von Produktkennzeichnung verzeichnet.

Umwelt**GRI 302: Energie 2016****GRI 103: Management Approach 2016**

GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Strategie und Management, Klimawandel und Emissionen in die Luft	3, 4, 5, 29, 33, 31, 65, 67	
GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Strategie und Management; Organisation und Kompetenz; Energieeinsatz T18; Über diesen Bericht	16, 21, 65, 67, 88	

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
7, 8	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieeinsatz T18; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	67, 65, 88	Wir berichten nicht gesondert über den Verbrauch oder Verkauf von Heiz- und Kühlenergie. Diese sind in den ausgewiesenen Kennzahlen enthalten.
8, 9	GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieeinsatz T18; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	67, 65, 88	Wir arbeiten stetig daran, die Energiebereitstellung noch effizienter zu gestalten, die Produktion weiter zu verbessern sowie die Strukturen der Energieverbund- und Managementsysteme zu optimieren. Dennoch liegt der Fokus auf der Einsparung von THG-Emissionen, was wir mit einem Ziel unterlegt haben.
GRI 303: Wasser 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Strategie und Management; Wassermanagement; Biodiversität	3, 4, 5, 29, 33, 31, 65, 71, 74	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Strategie und Management; Organisation und Kompetenz; Über diesen Bericht; Wassermanagement; T24, T25	16, 21, 65, 88, 71, 72	
7, 8	GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	Wassermanagement; Unser Anspruch; Über diesen Bericht; Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten T29	71, 65, 88, 75	
8	GRI 303-3	Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	Wassermanagement; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	71, 65, 88	
GRI 304: Biodiversität 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Strategie und Management; Biodiversität	3, 4, 5, 29, 33, 31, 65, 74	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Strategie und Management; Organisation und Kompetenz; Über diesen Bericht; Biodiversität	16, 21, 65, 88, 74	

UNGC-					
Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden	Biodiversität	74	
GRI 305: Emissionen 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Strategie und Management; Klimawandel und Emissionen in die Luft	3, 4, 5, 29, 33, 31, 65, 67	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Strategie und Management; Klimawandel und Emissionen in die Luft; T21	16, 21, 88, 65, 67	
7, 8	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Treibhausgasemissionen T19; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	68, 65, 88	Biogene CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten nicht gesondert ausgewiesen.
	GRI 305-2	Indirekte und energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Treibhausgasemissionen T19; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	68, 65, 88	
	GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Evonik Carbon Footprint T21; T23; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	69, 70, 65, 88	Biogene CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten nicht gesondert ausgewiesen.
8	GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Klimawandel und Emissionen in die Luft; T19; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	67, 68, 65, 88	
8, 9	GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Klimawandel und Emissionen in die Luft; T19; Unser Anspruch; Über diesen Bericht; CO ₂ e-Einsparungen durch Anwendung von Evonik-Produkten; T22	67, 68, 65, 88, 70	Weitere Informationen zu CO ₂ -Einsparungen in der Broschüre „Evonik Carbon Footprint 2017“ verfügbar.
7, 8	GRI 305-6	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS)	Sonstige Emissionen in die Luft; T23; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	70, 65, 88	
	GRI 305-7	Stichstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	Sonstige Emissionen in die Luft; T23; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	70, 65, 88	
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Strategie und Management; Wassermanagement; Abfallmanagement	3, 4, 5, 29, 33, 31, 65, 71, 73	

UNGC-Prinzip	GRI-Standard		Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Wassermanagement; Abfallmanagement	16, 21, 88, 71, 73	
8	GRI 306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Wassermanagement; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	71, 65, 88	Einleitungsort nicht gesondert ausgewiesen.
	GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Abfallmanagement; Unser Anspruch; Über diesen Bericht	73, 65, 88	
	GRI 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Abfallmanagement	73	Im Berichtsjahr hatten wir keinen Austritt schädlicher Substanzen zu verzeichnen, der zu ernsthaften Verletzungen oder erheblichen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit, den Boden, die Flora, die Gewässer und das Grundwasser führte.
	GRI 306-4	Transport von gefährlichem Abfall	Abfallmanagement	73	Diese Kennzahl wird bislang nicht erhoben.
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)	3, 4, 5, 29, 33, 31	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018	16, 21, 88, 29, 33	
8	GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Interne Untersuchungen im Jahr 2018; (Compliance)	33, (55)	2018 hat es bei Evonik keine signifikanten Geldbußen größer 25.000 € und keine nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften gegeben.
Sicherheit					
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Compliance; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Unsere Nachhaltigkeitsstrategie; Organisation und Management	3, 4, 5, 29, 33, 31, 78, 13, 14	

UNGC-Prinzip		GRI-Standard	Verweis Nachhaltigkeitsbericht (Finanzbericht)	Seite	Auslassungen
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Gesundheitsschutz und -förderung; Arbeits- und Anlagensicherheit	16, 21, 88, 43, 78	
	GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeits- und Anlagensicherheit; Gesundheitsschutz und -förderung	78, 43	
	GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	Arbeits- und Anlagensicherheit; Gesundheitsschutz und -förderung	78, 43	Wir berichten ausschließlich die Unfallhäufigkeit und die ODR. Aus Datenschutzgründen findet bei der ODR keine Unterteilung nach Geschlecht statt.
Weitere Themen					
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016					
GRI 103: Management Approach 2016					
	GRI 103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Unser Anspruch; Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Grafiken G04, G08, G09, G10, G23	13, 16, 21, 15, 22, 23, 48	
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	T01, T02 und T03; Interne Untersuchungen im Jahr 2018; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Unser Anspruch; Unsere Nachhaltigkeitsstrategie; Organisation und Management	3, 4, 5, 29, 33, 31, 78, 13, 14	
	GRI 103-3	Prüfung des Managementansatzes	Unser Engagement mit Stakeholdern; Umfassende Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse; Über diesen Bericht; Gesundheitsschutz und -förderung; Arbeits- und Anlagensicherheit	16, 21, 88, 43, 78	
1	GRI 413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Unser Engagement mit Stakeholdern; Vertrauensvolle Zusammenarbeit; Mitarbeiterzufriedenheit; Biodiversität; Gesundheitsschutz und -förderung; Hinweisgebersystem (Whistleblower-System); Nachhaltige Logistik	16, 18, 38, 74, 43, 31, 82	
	GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	G10, G23	23, 48	Keine Standortangabe.

Vermerk über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

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

An die Evonik Industries AG, Essen

Wir haben die mit einem  gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Evonik Industries AG, Essen (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol  gekennzeichneten Kapitel mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im 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 mit Ausnahme der als „ungeprüft“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jedem gekennzeichneten Kapitel 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.

Hauptgeschäftsstandorte

Hauptgeschäftsstandorte^a

T33

Mitarbeiter	2016	2017	2018
Westeuropa			
Marl (Deutschland)	6.988	7.018	7.043
Hanau (Deutschland)	3.561	3.398	3.370
Essen (Deutschland)	1.689	1.666	1.716
Darmstadt (Deutschland)	1.712	1.728	1.684
Wesseling (Deutschland)	1.385	1.397	1.425
Osteuropa			
Slovenská L'upča (Slowakei)	248	238	232
Istanbul (Türkei)	120	142	152
Moskau (Russland)	60	61	59
Kaba (Ungarn)	128	127	53
Podolsk (Russland)	34	37	36
Asien-Pazifik Nord			
Schanghai (China)	1.446	1.469	1.473
Nanping (China)	418	373	364
Nanning (China)	367	355	344
Taoyuan (Taiwan)	147	161	167
Changchun (China)	171	155	149
Asien-Pazifik Süd			
Singapur (Singapur)	562	597	662
Dombivli (Indien)	279	280	283
Selangor (Malaysia)	84	107	153
Mumbai (Indien)	143	146	144
Jhagadia (Indien)	-	106	103
Nordamerika			
Mobile (Alabama, USA)	830	845	840
Lafayette (Indiana, USA)	606	633	618
Parsippany (New Jersey, USA)	423	429	365
Allentown (Pennsylvania, USA)	-	211	231
Mapleton (Illinois, USA)	157	166	171
Mittel- und Südamerika			
São Paulo (Brasilien)	217	221	205
Americana (Brasilien)	98	111	125
Castro (Brasilien)	102	110	108
San José (Costa Rica)	64	87	89
Barra do Riacho (Brasilien)	46	42	48
Naher Osten & Afrika			
Midrand (Südafrika)	50	52	45
Umbogintwini (Südafrika)	30	30	32
Teheran (Iran)	23	27	26
Dubai (Vereinigte Arabische Emirate)	22	25	23
Kairo (Ägypten)	13	15	18

Stand: jeweils zum 31.12.

^a Die Liste erfasst rund 63 Prozent aller Mitarbeiter von Evonik.

Glossar

CDP

CDP ist eine Non-Profit-Organisation, unter deren Dach sich Investoren weltweit zusammengeschlossen haben. Sie fordert Unternehmen und Kommunen dazu auf, Daten zu beispielsweise Treibhausgasemissionen oder zum Wassermanagement zu berichten.

Chemie³

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

Dodd-Frank-Act, Sektion 1502 (Konfliktmineralien)

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

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

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

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

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Kernarbeitsnormen der ILO

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

Low Carbon Technology Partnerships Initiative

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

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

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

Ökobilanzielle Analysen

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

Responsible Care®

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

Sustainable Development Goals

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

UN Global Compact

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

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

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

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabellen

Nr.	Name	Seite
T01	Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern	3
T02	Status unserer Nachhaltigkeitsziele 2018	4
T03	Unsere Nachhaltigkeitsziele 2019 ff.	5
T04	Verteilung der Wertschöpfung	12
T05	Schulungskonzept – weltweit und einheitlich	31
T06	Compliance-Schulungen und Schulungsquote	32
T07	Interne Untersuchungen im Jahr 2018	33
T08	Konzernzugehörigkeit	39
T09	Möglichkeiten für längere Freistellungen	40
T10	Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Geschlecht	40
T11	Mitarbeiter nach Vertragsstatus und Regionen	40
T12	Frauenanteil im Management	41
T13	Personalaufwand	42
T14	Mitarbeiterfluktuation 2018	46
T15	Rohstoffeinsatz und Produktion	54
T16	Status unserer Umweltziele 2013–2020	66
T17	Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten	67
T18	Energieeinsatz	67
T19	Treibhausgasemissionen	68
T20	Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik	69
T21	Evonik Carbon Footprint	69
T22	Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen	70
T23	Sonstige Emissionen in die Luft	70
T24	Wasserförderung nach Quellen	72
T25	Kühlwasser und Wasserableitung	72
T26	Abwasserfrachten	73
T27	Abfälle	73
T28	Abfallmanagement	74
T29	Evonik-Produktionsstandorte mit angrenzenden Schutzgebieten	75
T30	Ausgehende Güter, Gefahrgut	81
T31	Ausgehende Güter, Sonstige	82
T32	GRI-Inhaltsindex und UN Global Compact	90
T33	Hauptgeschäftsstandorte	111

Grafiken

Nr.	Name	Seite
G01	Aktionärsstruktur	8
G02	Konzernstruktur	11
G03	Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik	14
G04	Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2018	15
G05	Stakeholdergruppen und ihr Einfluss auf Evonik	16
G06	Stakeholder-Engagement 2018	17
G07	Beiträge zu den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)	20
G08	Prozess Wesentlichkeitsanalyse 2018	21
G09	Wesentlichkeitsanalyse 2018	22
G10	Handlungsfelder und Einfluss von Evonik entlang der Wertschöpfungskette	23
G11	Selbstverpflichtungen und Engagements	26
G12	House of Compliance	29
G13	Compliance-Management-System (CMS)	30
G14	Gremienstruktur Human Resources	37
G15	Altersstruktur Evonik-Konzern	41
G16	Occupational Health Performance-Index	44
G17	Mitarbeiter nach Regionen	46
G18	Externe Einstellungen nach Regionen	46
G19	Mitarbeiter nach Geschlecht	46
G20	Externe Einstellungen nach Geschlecht	46
G21	Externe Einstellungen nach Alter	46
G22	Monetäre Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette	47
G23	Bewertung der Auswirkungen (Impact Valuation) unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 entlang der Wertschöpfungskette	48
G24	Einkaufsorganisation von Evonik	50
G25	Lieferantenqualifizierung und -bewertung	52
G26	F&E-Aufwand	55
G27	Aufteilung des F&E-Aufwands	55
G28	Umsatzabdeckung der Chemie Segmente nach ökobilanzieller Analysemethode	61
G29	Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte	62
G30	Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)	66
G31	Rahmen der Sicherheitskultur	78
G32	Unfallhäufigkeit	79
G33	Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter	79
G34	Ereignishäufigkeit	80
G35	Spenden- und Sponsoringprojekte	83

Ratings und Indizes 2018



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



Evonik gelang zum dritten Mal in Folge der Eintritt in die renommierten Nachhaltigkeitsindizes Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Europe und DJSI World. Besonders hohe Bewertungen erhielten wir bei der Berichterstattung über Umwelt- und soziale Themen sowie beim Customer Relationship Management.



Die Nachhaltigkeitsperformance von Evonik wurde von ISS-oekom wiederum mit „B-“ bewertet. Damit hält Evonik den Prime-Status als höchstes zu vergebendes Level und gehört zu den besten 10 Prozent der Unternehmen in der Chemiebranche.



Evonik beteiligt sich am CDP Climate Change, CDP Water und CDP Supply Chain.



Die Nachhaltigkeitsleistung von Evonik wurde auch durch die unabhängige Ratingagentur Sustainalytics bewertet. 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 unter anderem in den Kategorien Umweltmanagement, Menschen- und Arbeitsrechte, Sicherheit und Gesundheit, Nachhaltigkeit in der Lieferkette sowie Corporate Governance/ Unternehmensführung.



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



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



Als eines der Gründungsmitglieder der Initiative „Together for Sustainability (TfS)“ treibt Evonik Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette voran und stellt sich selbst jährlichen Assessments. Die Nachhaltigkeitsleistung von Evonik wurde von der Ratingagentur EcoVadis, die Partner von TfS ist, zum fünften Mal in Folge mit einem Gold-Rating ausgezeichnet.

Nachhaltigkeitspreise 2018



Die League of American Communications Professionals (LACP) hat den Nachhaltigkeitsbericht 2017 von Evonik mit dem „Vision Award“ in Silber ausgezeichnet. Die Jury vergab 97 von 100 möglichen Punkten.



Auch 2018 war Evonik bei den Sustainable Business Awards Singapur erfolgreich – mit „Special Recognition“ in den Kategorien „Business Responsibility & Ethics“ und „Supply Chain Management“.



Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 von Evonik gewann bei den Fox Awards Gold und bei den Fox Visuals Silber.

Impressum

HERAUSGEBER

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

KONTAKT

Corporate Responsibility

Leitung:

Stefan Haver
stefan.haver@evonik.com

Corporate Responsibility Relations:

Hannelore Gantzer
hannelore.gantzer@evonik.com
Kathrin-Maria Beermann
kathrin-maria.beermann@evonik.com
Michaela Hauberg
michaela.hauberg@evonik.com

KONZEPT, GESTALTUNG UND REALISATION

BISSINGER[+] GmbH

BILDNACHWEIS

Seite 6, 77	Bernd Brundert/Evonik
Seite 9, 16, 47, 58, 83	Evonik
Seite 10, 16	Mark Ansorg
Seite 18	Harald Reussmann
Seite 19, 21, 63	Stefan Wildhirt/Evonik
Seite 24	Mark Ansorg
Seite 27	Alex Silva/Evonik
Seite 34, 49	Frank Preuß/Evonik
Seite 36, 79	Dieter Debo/Evonik
Seite 38, 44	Anna-Lina Nikelowski/Evonik
Seite 41	Privat
Seite 51	Bin Yu
Seite 64	Dr. Torsten Stojanik/Evonik
Seite 64	Ratna Morjaria
Seite 65	Karen Bayliss
Seite 71	Foto Hanno
Seite 75	Renate Schütt
Seite 77	Bart Kooij/Dr. Markus Schwarz/Evonik
Seite 81	Markus Schmidt/Evonik
Seite 83	Tanmaya Telang/Evonik
Seite 85	Lukas Kröger/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

