VERGÜTUNGSBERICHT 24

DER EVONIK INDUSTRIES AG

EVONIK
Leading Beyond Chemistry

VERGÜTUNGS-BERICHT

1. EINLEITUNG 2

2. VERGÜTUNG DES VORSTANDES 2

2.1 Überblick über das geltende Vergütungssystem des Vorstandes **2**

2.2 Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024 **4**

2.3 Berücksichtigung des Beschlusses über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 **4**

2.4 Vergütungssystem des Vorstandes **5**

2.5 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2024 **12**

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES 25

3.1 Vergütungssystem **25**

3.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2024 **26**

Vergütungsbericht

1. Einleitung

Dieser Vergütungsbericht stellt die Vergütung von Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2024 und die Höhe und Struktur der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung detailliert und individualisiert dar. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 in Bezug auf sämtliche Empfehlungen zur Vergütung (G.1 bis G.18). Der Vergütungsbericht enthält alle relevanten Informationen bezüglich der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung für die amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates auf individualisierter Basis.

Zur Erleichterung des Verständnisses beschreibt dieser Vergütungsbericht auch die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes, das der ordentlichen Hauptversammlung der Evonik Industries AG letztmalig am 25. Mai 2022 vorgelegt und von dieser gebilligt wurde (nachfolgend Vorstands-Vergütungssystem), sowie das Vergütungssystem des Aufsichtsrates, das zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung der Evonik Industries AG am 4. Juni 2024 bestätigt wurde.

Der Vergütungsbericht wird durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch inhaltlich geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

2. Vergütung des Vorstandes

2.1 Überblick über das geltende Vergütungssystem des Vorstandes

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt auf Basis des mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zuletzt geänderten Vorstands-Vergütungssystems. Es trägt den gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie den Empfehlungen aus dem DCGK Rechnung und wurde von der Hauptversammlung der Evonik Industries AG am 25. Mai 2022 gebilligt. Die nachfolgende Übersicht zeigt die wesentlichen Elemente des Vorstands-Vergütungssystems der Evonik Industries AG. Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige und variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor. Das Vorstands-Vergütungssystem ist in Gänze auf der Internetseite der Gesellschaft **www.evonik.finance/verguetungssystem-vorstand** abrufbar.

Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung G01

Gesamtvergütung	Feste Vergütung	Grundvergütung		• Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird
		Nebenleistungen		• Sachleistungen wie Dienstwagen und Fahrer, Versicherungen, zeitlich begrenzte Erstattung von Kosten einer doppelten Haushaltsführung, Mandatsvergütungen für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft
		Betriebliche Altersversorgung		• Jährlicher Grundbetrag in Höhe von 15 % der Zielvergütung (Grundvergütung und Jahrestantieme) bei 100 % Zielerreichung • Auszahlung grundsätzlich in Form einer lebenslangen Rente • Alternativ:15 % der Zielvergütung als Bruttozahlung ohne Zweckbindung
	Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	Performanceperiode	• 1 Jahr
			Erfolgsziele	Jahrestantieme als Multiplikation des Tantiemefaktors mit einem Zielkorridor von 0 bis 200 % aus • 30 % bereinigtem EBITDA • 30 % bereinigter EBITDA-Marge • 30 % Free Cashflow • 10 % Unfallgeschehen Konzern mit einem Performancefaktor (Zielkorridor: 80 bis 120 %) aus nichtfinanziellen Zielen, die sich aus Strategie/Portfolio, Kostenstruktureffizienz und Nachhaltigkeit ableiten Die Auszahlung ist insgesamt auf 200 % begrenzt.
			Auszahlung	• Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres
		Langfristige variable Vergütung (LTI)	Performanceperiode	• 4 Jahre, Messung des aktienbasierten Teils am Ende eines jeden Jahres, Messung des Nachhaltigkeitsteils einmalig am Ende der vierjährigen Performanceperiode
			Erfolgsziele Tranche 2024	• 80 % Performance Evonik-Aktie vs. Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis (relative Performance: 0 bis 200 %) sowie • 20 % Nachhaltigkeitsanteil, davon – 40 % Reduktion CO_2-Emissionen – 40 % Steigerung Nachhaltigkeitsprofil Produktportfolio – 20 % Social-Index Zielerreichung: 0–200 %
			Auszahlung	• Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode
Claw-back-Klausel				• Einbehalt oder Rückforderung von ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteilen im Fall von schwerwiegenden Verstößen
Share Ownership Guidelines (SOG)				• 100 % der jährlichen Grundvergütung für alle Vorstandsmitglieder • Dreijährige Aufbauphase und Verpflichtung zum Halten über die Dauer der Vorstandstätigkeit
Abfindungs-Cap				• Maximalwert der Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags, darf keinesfalls den Wert von zwei Jahresvergütungen, einschließlich variabler Vergütungsbestandteile, überschreiten
Mandatsbezüge				• Die Mandatsbezüge aus konzernverbundenen Unternehmen werden mit Ausnahme der Sitzungsgelder mit der kurzfristigen variablen Vergütung 2024 verrechnet. Bei Vergütung aus Mandaten in nicht verbundenen Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung.

2.2 Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024

In einem schwierigen Umfeld hat sich Evonik 2024 besser entwickelt als am Jahresanfang erwartet. Da eine breite makroökonomische Erholung weiterhin ausblieb, führten vor allem unternehmensspezifische Faktoren zu dieser erfreulichen Geschäftsentwicklung: Neben der fortwährend strikten Kostendisziplin waren die gute Volumenentwicklung bei Specialty Additives, die Preiserholung im Bereich Animal Nutrition sowie niedrigere Herstellkosten positive Treiber. Bei einem mit 15,2 Milliarden € etwa auf der Höhe des Vorjahres liegenden Konzernumsatz verbesserte sich das bereinigte EBITDA um 25 Prozent auf 2,1 Milliarden €. Das Konzernergebnis betrug 222 Millionen € und lag damit erheblich über dem Vorjahreswert von –465 Millionen €. Dank der gezielten Ausrichtung auf die Liquiditätssicherung erwirtschaftete der Evonik-Konzern mit 873 Millionen € erneut einen hohen Free Cashflow.

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung gemäß dem Vorstands-Vergütungssystem, das auf der „Pay-for-Performance"-Philosophie basiert, spiegelt diese Entwicklungen wider. Für das Geschäftsjahr 2024 betrug die kurzfristige variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes 147,5 Prozent des im Vergütungssystem festgelegten Zielbetrags, was die positive Geschäftsentwicklung des Konzerns reflektiert.

Der im Jahr 2025 zur Auszahlung kommende Long Term Incentive (LTI) 2021 (Performancezeitraum 2021–2024) unterstreicht ebenfalls die solide Performance in einem in den vergangenen Jahren durch Unsicherheit geprägten wirtschaftlichen Umfeld.

Weitere Einzelheiten finden sich im Abschnitt 2.5 S. 12 f. (Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2024).

2.3 Berücksichtigung des Beschlusses über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Der von Evonik Industries AG nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates im vorangegangenen Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 4. Juni 2024 mit einer Zustimmungsquote von 65,18 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Aufsichtsrat und Vorstand haben das Abstimmungsergebnis zum Anlass genommen, die Berichterstattung über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates erneut zu überprüfen, um eine transparente und übersichtliche Beschreibung der wesentlichen Sachverhalte sicherzustellen. Zudem wurden bei der Erstellung des Vergütungsberichts auch die erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt. Im Rahmen des Investorendialogs wurden insbesondere die Transparenz bei der Darstellung der qualitativen Ziele des Vorstandes, die Beschreibung der Altersversorgung sowie Ermessensentscheidungen des Aufsichtsrates bei der Bewertung der langfristigen Vergütungskomponenten diskutiert. Darüber hinaus ist beabsichtigt, das gesamte System hinsichtlich der konsequenten Ausrichtung auf den „Pay-for-Performance"-Grundsatz zu überprüfen und in der Hauptversammlung 2026 eine Überarbeitung des Vergütungssystems vorzustellen. Um ein besseres Verständnis der Vergütung zu ermöglichen, beschreiben wir weiterhin die wichtigsten Komponenten des Vorstands-Vergütungssystems und der Aufsichtsratsvergütung im Vergütungsbericht ausführlich. Die Tabelle „Änderungen im Vergütungsbericht 2024" beschreibt, welche Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2023 im vorliegenden Bericht konkret adressiert werden.

Der Austausch mit Investoren ist ein wichtiger und kontinuierlicher Prozess. Bei der Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand, das der Hauptversammlung 2026 zur Billigung vorgelegt werden wird, werden wir in einem konstruktiven und offenen Austausch regelmäßig Feedback einholen und den Dialog mit den Investoren fortsetzen. Bis dahin ist auch die künftige Struktur des Evonik-Konzerns soweit umfassend definiert, dass das überarbeitete Vergütungssystem darauf bereits aufbauen kann.

Änderungen im Vergütungsbericht 2024 T01

Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2023	Änderungen im Vergütungsbericht 2024
Wunsch nach mehr Transparenz zu monetären und nichtmonetären Zielen in der kurzfristigen variablen Vergütung	Abbildung der Auszahlungskurven der kennzahlenbezogenen wirtschaftlichen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung; Darstellung konkreter Zielerreichung bei den nichtmonetären Zielen
Übersichtlichere Darstellung der wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems	Gesamtübersicht mit allen Vergütungsbestandteilen, Key Performance Indicators (KPIs) und Kennzahlen sowie Darstellung der Verbindung zu den strategischen Zielen des Konzerns
Klarere Darstellung der Maximalvergütung	Übersicht über die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied
Transparente Darstellung der betrieblichen Altersversorgung	Klarere Erläuterung der Regelungen für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes
Mehr Details zur Angemessenheitsprüfung	Angemessenheitsprüfung durch den Aufsichtsrat auf Grundlage einer von externen Beratern (hkp group) durchgeführten Studie
Mehr Transparenz zu den ESG-Zielen (Environmental Social Governance) im LTI ab 2023	Darstellung der ESG-Komponenten, ihrer strategischen Relevanz und der Mess- und Auszahlungskurven

2.4 Vergütungssystem des Vorstandes

2.4.1 Grundlagen und Zielsetzung

Das Vorstands-Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vorstands-Vergütungssystems der Evonik Industries AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

2.4.2 Festsetzung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Auf Basis des Vorstands-Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Gesamtzielvergütung fest und überprüft dabei regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung. Hierfür zieht der Aufsichtsrat gegebenenfalls unabhängige Berater hinzu. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrates sowie der Aufsichtsrat selbst haben in ihren Sitzungen am 19. September 2024 letztmals eingehend die Angemessenheit und Marktkonformität der Vorstandsvergütung überprüft. Die Befassung erfolgte auf Grundlage einer Studie, die ein externer Berater auf Beauftragung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden hin zur Angemessenheit und Marktkonformität der Vorstandsvergütung im Frühjahr 2024 durchgeführt hat.

Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten und die Vergütung insgesamt sollen nach § 87 AktG angemessen und adäquat sein. Dies stellt der Aufsichtsrat sicher, indem er die Angemessenheit der Höhe und der Vergütungsstruktur sowohl auf Grundlage eines horizontalen Vergleichs (also gegenüber vergleichbaren Unternehmen innerhalb einer sogenannten Peergroup) als auch eines vertikalen Vergleichs (im Verhältnis zu den Evonik-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in Deutschland) überprüft. Der sogenannte Peergroup-Vergleich wurde anhand von drei Vergleichsgruppen vorgenommen, nämlich den im DAX vertretenen Gesellschaften, den im MDAX vertretenen Gesellschaften sowie einer Kombination aus DAX und MDAX. In den drei Vergleichsgruppen wird Evonik zunächst – gemessen an den drei gleichgewichteten Kriterien Umsatz, Anzahl der Beschäftigten und Marktkapitalisierung (Stand Frühjahr 2024) – auf einer Skala von 1 bis 100 größenordnungsmäßig positioniert. Auf dieser Skala wird der Vergütungsmedian ermittelt. Vertragliche und maximal mögliche Bezüge, die +/– 15 Punkte vom Median entfernt liegen, gelten auch nach Auffassung des Vergütungsberaters als marktkonform.

Maßgeblich für den vertikalen Vergleich sind die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, die durchschnittliche Vergütung von Führungskräften der ersten Ebene der Evonik Industries AG und deren Tochtergesellschaften in Deutschland sowie die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Gesellschaften in Deutschland.

Auf Grundlage der durch die Vergütungsstudie erlangten Erkenntnisse ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gelangt, dass die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder der Evonik Industries AG marktkonform ist. Dies gilt sowohl für deren Höhe wie auch für die Vergütungsstruktur, das heißt die prozentuale Verteilung der einzelnen Vergütungselemente Fixvergütung, Jahrestantieme, LTI und Altersversorgung auf die Gesamtvergütung. Die Marktüblichkeit gilt sowohl im Horizontalvergleich wie auch für den Vertikalvergleich. Blickt man allein auf die variablen Vergütungsbestandteile, ist zwar der Anteil der Langfristvergütung von Vorstandsmitgliedern im Markt (MDAX) zur einjährigen variablen Vergütung um 3 Prozent höher als bei Evonik. Die Verschiebung ist allerdings so geringfügig, dass der Aufsichtsrat – auch gestützt auf die Ergebnisse der Untersuchung des externen Beraters – hieraus nicht die Notwendigkeit einer Veränderung der Vergütungsstruktur ableitet. Der Aufsichtsrat wird die Vergütung auch künftig regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen. Insbesondere die anstehende Umstrukturierung des Konzerns wird in einem zu überarbeitenden Vergütungssystem berücksichtigt. Es ist geplant, dieses neu überarbeitete Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung 2026 vorzulegen.

2.4.3 Bestandteile und Struktur

Gemäß dem Vergütungssystem setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus drei Bestandteilen zusammen. Dazu gehört die feste Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Der zweite Bestandteil

Zielgesamtvergütung G02

Christian Kullmann		Dr. Harald Schwager		Maike Schuh		Thomas Wessel	
Langfristige variable Vergütung	36 %	Langfristige variable Vergütung	36 %	Langfristige variable Vergütung	36 %	Langfristige variable Vergütung	36 %
Kurzfristige variable Vergütung	26 %	Kurzfristige variable Vergütung	22 %	Kurzfristige variable Vergütung	24 %	Kurzfristige variable Vergütung	24 %
Festvergütung	**38 %**	**Festvergütung**	**42 %**	**Festvergütung**	**40 %**	**Festvergütung**	**40 %**
Nebenleistungen	0 %	Nebenleistungen	0 %	Nebenleistungen	0 %	Nebenleistungen	0 %
Altersversorgung	8 %	Altersversorgung[a]	8 %	Altersversorgung	8 %	Altersversorgung	8 %
Grundvergütung	30 %	Grundvergütung	34 %	Grundvergütung	32 %	Grundvergütung	32 %
Zielgesamtvergütung		Zielgesamtvergütung		Zielgesamtvergütung		Zielgesamtvergütung	

[a] Nicht im Regelaltersversorgungssystem; zur Vereinfachung 8 % angenommen.

ist eine von der Erreichung der jährlichen Performanceziele des Unternehmens abhängige, kurzfristige variable Vergütung in Form einer Jahrestantieme. Der dritte Bestandteil ist eine Langfristvergütung (Long Term Incentive – LTI), die unmittelbar mit der Wertentwicklung des Unternehmens im Zusammenhang steht und somit einen Anreiz für nachhaltiges Engagement für das Unternehmen schaffen soll. Die Ziele für die kurz- und langfristige variable Vergütung werden aus der Unternehmensstrategie des Konzerns abgeleitet. Darüber hinaus werden die üblichen Nebenleistungen und eine Altersversorgung gewährt. Die Struktur der Vergütungsbestandteile ist so konzipiert, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus der kurzfristig variablen, das heißt einjährigen Vergütung übersteigt. Insgesamt trägt die Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Für die Vorstandsmitglieder beträgt der Anteil der Festvergütung zwischen 38 und 42 Prozent, der der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 22 und 26 Prozent sowie der langfristigen variablen Vergütung 36 Prozent an der Gesamtvergütung. Damit übersteigt der variable Teil der Vergütung die feste Vergütung bei jedem Vorstandsmitglied. Die Bemessungskriterien für die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung sind nicht identisch.

Eine Möglichkeit zur Gewährung von Sonderboni ist im Vergütungssystem nicht vorgesehen. Das Gleiche gilt für die Gewährung von Dividendenäquivalenten.

2.4.4 Erfolgsunabhängige Komponenten

Der erfolgsunabhängige Bestandteil der Vergütung setzt sich aus der festen Jahresvergütung, Sachbezügen und sonstigen Nebenleistungen sowie einer Altersversorgung zusammen. Als erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile erhalten die Vorstandsmitglieder die in der Tabelle „Zielsetzung und Strategiebezug der Vergütungsbestandteile“ aufgeführten Elemente.

Zielsetzung und Strategiebezug der Vergütungsbestandteile T02

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Grundvergütung	• Feste vereinbarte Vergütung • Auszahlung erfolgt monatlich zum Monatsende	• Reflektiert die Position innerhalb des Vorstandes und die Marktverhältnisse • Garantierter Teil der Vorstandsvergütung
Sachbezüge	• Bereitstellung eines Dienstwagens/Fahrers • Versicherungsleistungen	• Übernahme von Kosten im Interesse des Unternehmens
Sonstige Nebenleistungen	• Zeitlich begrenzte Erstattung von Kosten einer doppelten Haushaltsführung • Mandatsvergütungen für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft	• Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen
Altersversorgung	• Kapitalbasiertes, rückstellungsorientiertes System mit garantierter Verzinsung • Auszahlung grundsätzlich als Rente • Alternativ seit 2023: Versorgungsentgelt • Ruhegeldzahlungen	

Feste Jahresvergütung (Grundvergütung)

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen enthalten insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen und Fahrer, Versicherungen, Zuschüsse für Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung sowie ärztliche Untersuchungen. Für dienstlich veranlasste Zweitwohnungen kann ein Mietzuschuss gewährt werden. Anfallende Sachbezüge werden mit den durch steuerliche Vorschriften vorgegebenen Werten berechnet und angegeben.

Ferner können Vorstandsmitglieder für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate) zusätzliche Mandatsvergütungen erhalten. Mit Ausnahme der insoweit an die Vorstandsmitglieder gezahlten Sitzungsgelder werden diese auf die Jahrestantieme angerechnet bzw. an die Gesellschaft abgeführt.

Betriebliche Altersversorgung

Als betriebliche Regelaltersversorgung ist ein beitragsorientiertes Altersversorgungssystem eingeführt. Es handelt sich dabei um ein kapitalbasiertes, rückstellungsfinanziertes System. Als jährlicher Fixbeitrag des Unternehmens werden 15 Prozent der Zielvergütung, das heißt der festen Jahresvergütung sowie der Zieltantieme

(kurzfristige variable Vergütung bei 100 Prozent Zielerreichung), gutgeschrieben. Die Garantieverzinsung während der Laufzeit der Dienstverträge beträgt jährlich 5 Prozent. Die Altersleistung besteht aus dem aufgelaufenen Kontostand, der sich aus den gezahlten Beiträgen und Zinsen ergibt. Bei Tod oder Invalidität erfolgt eine Hochrechnung des Kontostands einschließlich der Beiträge und Zinsen bis zum 55. Lebensjahr. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich als lebenslange Rente. Abweichend dazu hat das Vorstandsmitglied die Wahl, sich einen Teilbetrag des Versorgungsguthabens, maximal jedoch 50 Prozent des Versorgungsguthabens, in sechs bis zehn Raten auszahlen zu lassen. Auf Antrag eines (ehemaligen) Vorstandsmitglieds sowie unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens kann der Aufsichtsrat auch davon abweichend beschließen, das Versorgungsguthaben vollständig in einer Summe auszuzahlen. Der Antrag hat vor Inanspruchnahme des Versorgungsguthabens zu erfolgen. Sofern Vorstandsmitglieder aus ihrer Tätigkeit vor der Bestellung in den Vorstand über Versorgungsanwartschaften verfügen, werden diese entweder in das System als Initialbaustein integriert oder getrennt weitergeführt. Bei Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vor Eintritt des Versorgungsfalles wird das Konto beitragsfrei gestellt, allerdings bis zum Versorgungsfall verzinst, und zwar mit einem marktüblichen Zins, orientiert an der durchschnittlichen Verzinsung großer deutscher Lebensversicherungsgesellschaften, mindestens jedoch mit 2,25 Prozent jährlich.

Die Mitglieder des Vorstandes haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen – bei Ausscheiden mit oder nach Erreichen der individuell vereinbarten Regelaltersgrenze oder bei Ausscheiden wegen dauernder Dienstunfähigkeit – einen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen. Die Herren Kullmann und Wessel haben zusätzlich einen Anspruch auf Ruhegeldzahlung ab einer unternehmensseitig veranlassten vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt. Dieser Anspruch besteht für Versorgungsanwartschaften, die diese vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied aufgrund ihrer früheren Mitarbeitertätigkeit für Evonik erworben hatten. Mit Dr. Harald Schwager ist eine vom Altersversorgungssystem abweichende Regelung vereinbart worden. Er erhält eine Ruhegeldzusage in Höhe von 40 Tausend € jährlicher, lebenslanger Rente für jedes volle Dienstjahr. Jedes anteilige Dienstjahr wird ratierlich berücksichtigt.

Ab dem Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat für neu bestellte Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, mit dem neu bestellten Vorstand anstelle einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt als Bruttobarvergütung zu vereinbaren. Das Versorgungsentgelt beträgt in diesem Fall wie bei der betrieblichen Regelaltersversorgung jährlich 15 Prozent der Zielvergütung und wird dem Vorstand brutto ohne Zweckbindung ausgezahlt.

2.4.5 Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängige variable Vergütung beinhaltet die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung (LTI). Die Zusammensetzung zielt auf ein ausgewogenes Verhältnis von kurzfristiger Zielerreichung, langfristigem Erfolg und nachhaltiger Wertschöpfung ab. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele für die variable Vergütung anspruchsvoll, nachhaltig und ambitioniert sind. Einen Überblick über die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen erfolgsabhängigen Bestandteile der Vorstandsvergütung gibt die Tabelle „Zielsetzung und Strategiebezug der variablen Vergütungsbestandteile“.

Zielsetzung und Strategiebezug der variablen Vergütungsbestandteile T03

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)	• Laufzeit: 1 Jahr • Relevante Zielparameter: – 90 % Konzernfinanzziele – 10 % Unfallgeschehen im Konzern • Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0–200 % • Anwendung individueller Performancefaktor 0,8–1,2 • Mögliche Gesamtzielerreichung: 0–200 % • Auszahlungszeitpunkt: Folgejahr	• Erreichung der aus der strategischen Planung abgeleiteten einjährigen Konzernziele • Schaffen der Voraussetzungen für Investitions- und Dividendenfähigkeit • Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen • Kontinuierliche Weiterentwicklung des operativen Geschäfts • Berücksichtigung der Mitarbeitergesundheit als ESG-Komponente in der kurzfristigen variablen Vergütung
Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Zielen ergibt	• Laufzeit: 4 Jahre • Relevante Zielparameter: – 80 % aktienbasiert (Performance der Evonik-Aktie und relative Entwicklung der Evonik-Aktie zu Vergleichsindex) – 20 % ESG-Ziele (CO_2-Reduktion, Nachhaltigkeitsportfolio, Social Index) • Mögliche Gesamtzielerreichung: 0–200 % • Auszahlungszeitpunkt: Folgejahr nach Performancezeitraum	• Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Konzernziele • Langfristige Steigerung des Unternehmenswertes • Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen • Anreizwirkung, die langjährige Unternehmensstrategie umzusetzen • Bindung des Vorstandsmitglieds an den Konzern • Vereinheitlichung der Interessenlage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären

Kurzfristige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener wirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) und der Erfüllung nichtfinanzieller Ziele (Performancefaktor). Zwischen Tantiemefaktor und Performancefaktor besteht eine multiplikative Verknüpfung.

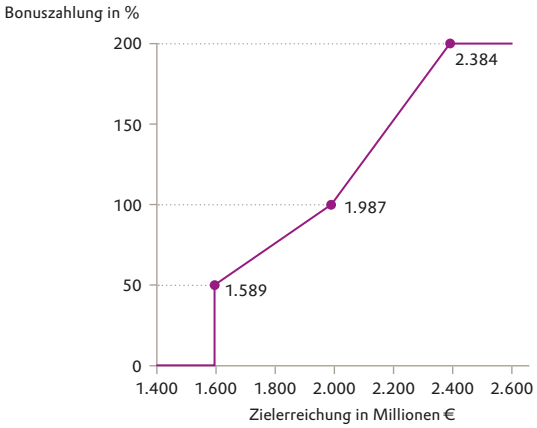
Die Höhe des Tantiemefaktors ist abhängig vom Grad des Erreichens der vereinbarten wirtschaftlichen Ziele und kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Als betriebswirtschaftliche Zielkennzahlen werden das bereinigte EBITDA, die bereinigte EBITDA-Marge, und der Free Cashflow mit einer Gewichtung von jeweils 30 Prozent herangezogen. Dabei handelt es sich um die wesentlichen Steuerungskennzahlen des Konzerns, sodass ein vergleichbarer Verlauf von Vergütungsentwicklung und Unternehmensentwicklung sichergestellt ist. Für alle Kennzahlen wird durch den Aufsichtsrat ein konkreter Zielwert aus der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet und ein entsprechender Performance-Korridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt.

Nichtfinanzielle Ziele mit ESG-Aspekten in Form der Entwicklung des Unfallgeschehens und der Anlagensicherheit sind seit Langem ein wichtiger Teil der kurzfristigen variablen Vergütung und werden mit 10 Prozent gewichtet. Gemessen werden die Unfallhäufigkeit in Form der Rate der Unfälle mit Ausfallzeit sowie die absolute Zahl von Anlagensicherheitsereignissen pro 200.000 Arbeitsstunden. Damit sind ESG-Komponenten sowohl Teil der kurzfristigen, als auch der langfristigen variablen Vergütung.

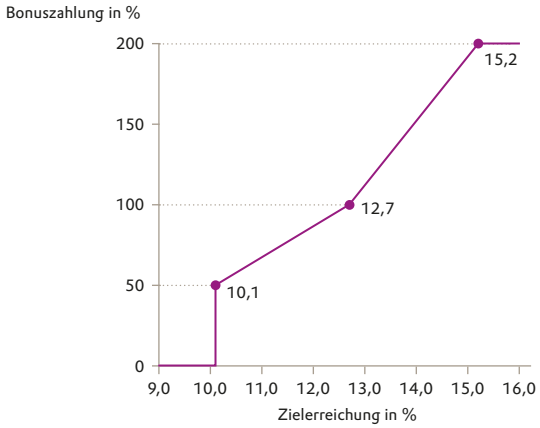
Alle Kennzahlen werden anhand der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung auf Basis der Ist-Ergebnisse des Kalenderjahres gemessen. Die Grafiken „Zielerreichung und Auszahlungskurven der wirtschaftlichen Zielkennzahlen für das Geschäftsjahr 2024" zeigen das Verhältnis der tatsächlich erzielten Werte der jeweiligen Kennzahlen zum Zielbetrag, das für jede finanzielle Zielkennzahl definiert wird:

Zielerreichung und Auszahlungskurven der wirtschaftlichen Zielkennzahlen für das Geschäftsjahr 2024

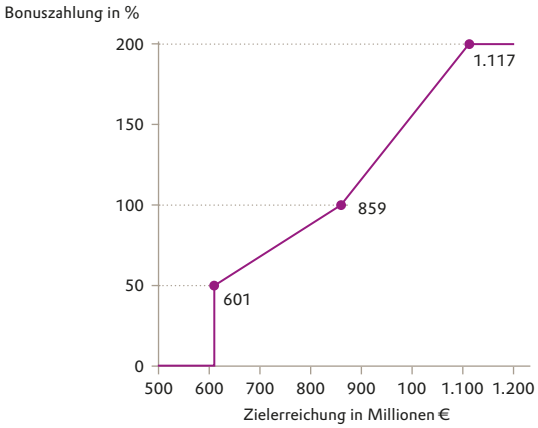
EBITDA G03



EBITDA-Marge G04



Free Cashflow G05



Der Performancefaktor würdigt die Erfüllung von nichtfinanziellen Zielen und kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen. Die Bezugsparameter sind auf die Performanceziele des Vorstandes abgestimmt und haben in der Regel im Rahmen der Zielstellung einen mehrjährigen Gesamtkontext. Die Grafik „Nichtfinanzielle Performanceziele der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024" bietet einen Überblick über die drei Themenbereiche und die detaillierten Zielsetzungen.

Bei jeweils 100-prozentigem Erreichen der nichtfinanziellen und wirtschaftlichen Ziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert. Unterschreitet das Unternehmensergebnis die vorgegebenen Planwerte, kann der Tantiemefaktor – unabhängig von der persönlichen Zielerreichung – im Extremfall auf Null fallen. Somit ist ein vollständiger Ausfall der Jahrestantieme möglich. Die Tantieme ist der Höhe nach auf insgesamt 200 Prozent der Zieltantieme begrenzt. Liegen die tatsächlich erzielten Werte zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Schwellenwert oder zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt. Die wirtschaftlichen und nichtfinanziellen Ziele der Vorstandsmitglieder als Grundlage für den Tantieme- bzw. Performancefaktor werden jährlich zwischen dem Aufsichtsrat und den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres schriftlich vereinbart und nach dessen Ablauf der Grad der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Die Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt damit wie in der Grafik „Übersicht und Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung“ dargestellt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

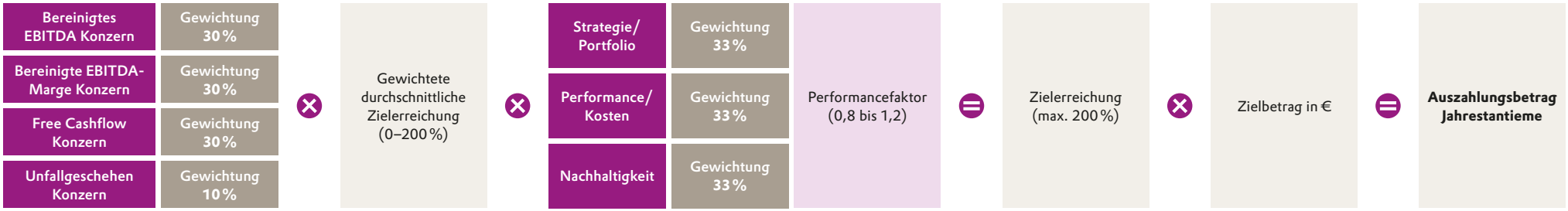
Den Mitgliedern des Vorstandes wird im Rahmen von LTI-Plänen eine langfristige variable Vergütung gewährt. Bemessungsgrundlage für die Langfristvergütung im Allgemeinen ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes.

Die Performance wird auf Basis der absoluten Entwicklung des Evonik-Aktienkurses sowie der relativen Entwicklung des Evonik-Aktienkurses im Vergleich zum MSCI World Chemicals Index[SM] berechnet. Der MSCI World Chemicals Index[SM] umfasst führende Chemieunternehmen aus entwickelten Märkten weltweit und dient als Rechengröße für die Entwicklung der gesamten Branche. Die Koppelung ermöglicht eine objektive Bewertung der Leistung im Branchenkontext, unabhängig von allgemeinen Kursschwankungen. Aus dem vertraglichen Zielwert in Form eines Eurobetrags wird grundsätzlich zu Beginn des Performance-

Nichtfinanzielle Performanceziele der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024 G06

	Zielbeschreibung
1. Strategie/Portfolio	• Vorantreiben der Evonik-Transformation durch: – Konsequente Portfolioausrichtung auf Spezialchemie, z.B. Umsetzen bzw. Vorbereiten der Abgabe der Superabsorber und Performance Intermediates – Erste Umsetzungsschritte der strategiekonformen Neuaufstellung von Technology & Infrastructure – Evonik Tailor Made – Definition einer effizienten und effektiven Konzernstruktur und Administration, die Implementierung von Change-Management und Umsetzung erster Maßnahmen – Umsetzung der wichtigsten Wachstumsinvestitionsprojekte und Konzentration auf die drei neuen Innovationswachstumskerne
2. Performance/ Kosten	• Fortführung und Stärkung der Sparmaßnahmen (Contingencies) • Konsequente Umsetzung der Restrukturierungsprojekte in den Divisionen • Umsetzen der Exzellenz-Maßnahmen in Produktion & Technik/Supply Chain/Marketing
3. Nachhaltigkeit	• Erfolgreiche Realisierung der ersten European Sustainability Reporting Standards (ESRS)-konformen Berichterstattung für 2024 • Etablierung des Evonik Carbon Footprints und des Portfolio-Sustainability-Assessments • Entwicklung erster wichtiger Bausteine eines Evonik-Climate-Transition-Plans zur Transformation der Evonik-Wertschöpfungsketten unter Nutzung von Next Generation Technologies und Next Generation Solutions • Next Generation Culture: Transformations- und Veränderungsbegleitung

Übersicht und Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung G07



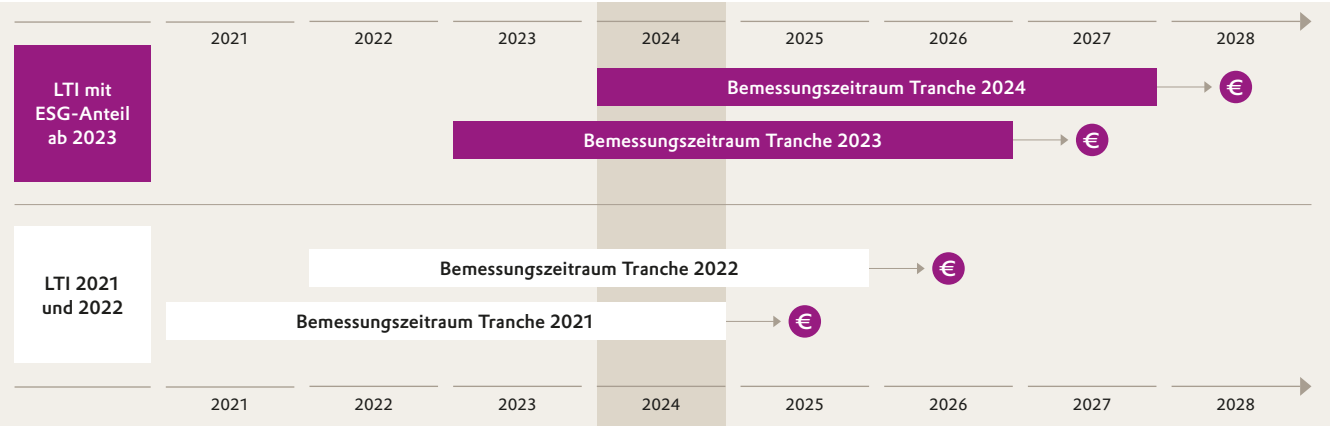
zeitraums auf Basis des dann gegebenen Aktienkurses die Anzahl der fiktiven Aktien ermittelt. Maßgeblich sind hierfür die Durchschnittskurse der Evonik-Aktie und des MSCI World Chemicals Index[SM] in den letzten 60 Handelstagen vor Beginn des Performancezeitraums. Der Performancezeitraum beginnt stets am 1. Januar des Zuteilungsjahres und beträgt vier Jahre (vgl. auch Empfehlung G.10 DCGK). Zum Ende des Performancezeitraums wird der Startkurs der Evonik-Aktie in Relation zum Durchschnittskurs der Evonik-Aktie am Ende des Performancezeitraums zuzüglich tatsächlich gezahlter Dividenden je Aktie während des Performancezeitraums gesetzt. Dem wird die Entwicklung des Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis (TSR) gegenübergestellt. Der TSR repräsentiert die Rendite der Evonik-Aktie auf Basis der Aktienkursentwicklung und der Dividendenausschüttung und ist damit ein Maß zur Bewertung des Investments in die Evonik-Aktie gegenüber anderen Unternehmen. Nach Ende des Performancezeitraums wird den Berechtigten das Ergebnis mitgeteilt.

Langfristige variable Vergütung in LTI-Plänen zwischen 2019 und 2022

Ab dem Jahr 2019 wird die Werthaltigkeit des LTI am Ende eines jeden Jahres des vierjährigen Performancezeitraums gemessen, indem der Startkurs der Evonik-Aktie in Relation zum Durchschnittskurs der Evonik-Aktie am Jahresende zuzüglich tatsächlich gezahlter Dividenden während des Performancezeitraums gesetzt wird. Dem wird die jeweilige Entwicklung des Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis gegenübergestellt.

Die relative Performance kann zwischen 70 Prozentpunkten und 130 Prozentpunkten betragen. Liegt das Ergebnis der relativen Performance unter einem Wert von 70 Prozentpunkten, wird die relative Performance auf den Wert Null gesetzt. Ergibt das Ergebnis der relativen Performance einen Wert von größer als 130 Prozentpunkten, wird die relative Performance auf 130 Prozent festgelegt.

Aktive LTI-Pläne G08



€ = Auszahlung

Die Berechnung des Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der Multiplikation der relativen Performance mit der Anzahl der zugeteilten fiktiven Aktien sowie dem Durchschnittskurs der Evonik-Aktie am Ende des Performancezeitraums. Ab dem Jahr 2019 wird die Gesamtperformance und damit der Auszahlungsbetrag am Ende der Laufzeit als Durchschnitt der einzelnen Jahresergebnisse ermittelt.

Der Auszahlungsgrad der Langfristvergütung ist nach oben begrenzt und kann maximal 300 Prozent des individuellen Zusagebetrags ergeben. Der Auszahlungsbetrag wird ausschließlich in bar gewährt; Aktien oder Aktienoptionen werden nicht gewährt.

Langfristige variable Vergütung in LTI-Plänen seit 2023

Die Werthaltigkeit der LTI-Pläne ab dem Jahr 2023 bestimmt sich zu 80 Prozent aus der Performance der Evonik-Aktie und zu 20 Prozent aus der Nachhaltigkeitszielerreichung. Damit wird die Werthaltigkeit auch der langfristigen variablen Vergütung ebenso wie die der kurzfristigen Vergütung jeweils von mindestens zwei Kriterien bestimmt.

Für den aktienbasierten Teil wird die Werthaltigkeit des LTI am Ende eines jeden Jahres des vierjährigen Performance-zeitraums gemessen, indem der Startkurs der Evonik-Aktie in Relation zum Durchschnittskurs der Evonik-Aktie am Jahresende zuzüglich tatsächlich gezahlter Dividenden während des Performancezeitraums gesetzt wird. Eine darüber hinausgehende Verknüpfung der Vergütung und der Dividendenhöhe besteht nicht.

Die relative Performance kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Liegt das Ergebnis der relativen Performance unter einem Wert von 0 Prozent, wird die relative Performance auf den Wert 0 gesetzt. Ergibt das Ergebnis der relativen Performance einen Wert von größer als 200 Prozent, wird die relative Performance auf 200 Prozent festgelegt.

Die Berechnung des Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der Multiplikation der relativen Performance mit der Anzahl der zugeteilten fiktiven Aktien sowie dem Durchschnittskurs der Evonik-Aktie aus den letzten 60 Handelstagen am Ende des Performancezeitraums. Die Gesamtperformance des aktienbasierten Teils wird am Ende der Laufzeit als Durchschnitt der einzelnen Jahresergebnisse ermittelt.

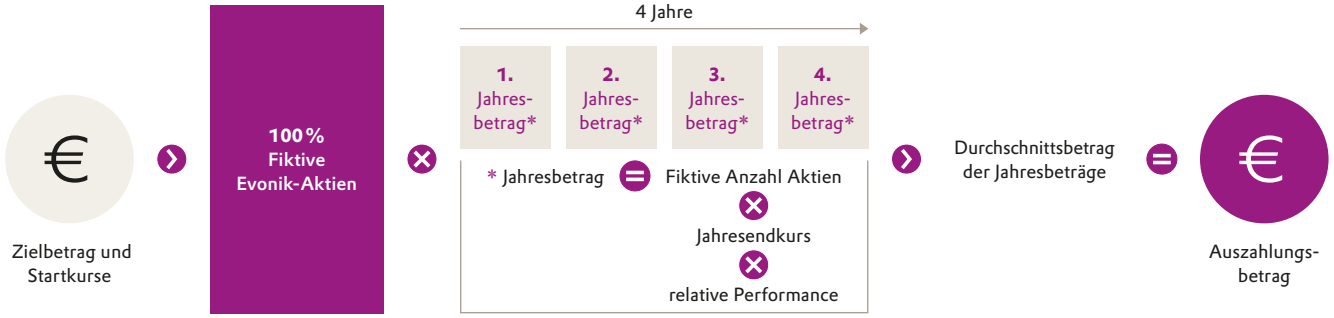
Die Ermittlung des Nachhaltigkeitsanteils erfolgt separat auf Basis von ein bis drei messbaren ESG-Zielen („Environmental, Social, Governance") der Evonik. Der Aufsichtsrat legt vor Zuteilung einer Tranche jährlich die exakten Ziele, deren Gewichtung untereinander und deren Zielwert für eine Bemessung von 100 Prozent Zielerreichung fest. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen.

Der Auszahlungsgrad der Langfristvergütung ab 2023 ist ebenfalls nach oben begrenzt und kann maximal 200 Prozent des individuellen Zusagebetrags ergeben.

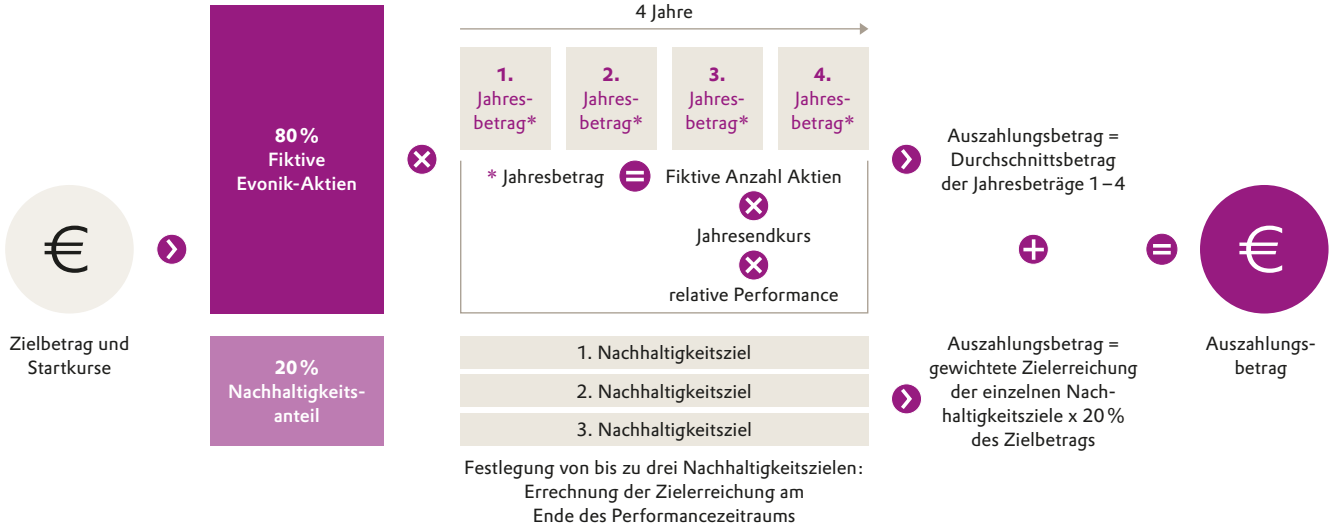
Der erreichte Betrag wird ausschließlich ausgezahlt; Aktien oder Aktienoptionen werden nicht gewährt.

Für alle zugeteilten LTIs gilt, dass dem Aufsichtsrat die Möglichkeit eingeräumt wird, eine von der gemessenen Zielerreichung abweichende Auszahlung festzulegen.

Berechnung der Langfristvergütung ab LTI 2019 G09



Berechnung der Langfristvergütung ab LTI 2023 G10



2.4.6 Festlegung der Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs.1 Satz 2 Nr.1 AktG und Empfehlung G.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung festzulegen. Die Maximalvergütung ist für die Mitglieder des Vorstandes im Vergütungssystem wie nachstehend dargestellt festgelegt worden.

Bestandteile der Maximalvergütung T04

Feste Vergütungsbestandteile	• Grundvergütung • Nebenleistungen
Variable Vergütungsbestandteile	• Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) • Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Maximalvergütung orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten inklusive des Dienstzeitaufwands für die betriebliche Altersversorgung:

Christian Kullmann:	9.700 Tausend € p. a.
Dr. Harald Schwager:	7.200 Tausend € p. a.
Thomas Wessel:	5.200 Tausend € p. a.
Maike Schuh:	5.200 Tausend € p. a.

2.4.7 Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Entsprechend der Empfehlung G.13 des DCGK sehen die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder eine generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap) vor. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert der Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten, keinesfalls darf der Wert von zwei Jahresvergütungen, einschließlich variabler Vergütungsbestandteile, überschritten werden. Für den Fall einer Vertragsbeendigung aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Dienstverträge keine Abfindung vor. Bei der Berechnung dieses Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

2.4.8 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären und zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung sind Verpflichtungen zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guidelines) ein wesentlicher Bestandteil des Vorstands-Vergütungssystems. Durch das verpflichtende Eigeninvestment mit der verbundenen Haltepflicht für die Dauer der Vorstandstätigkeit wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder einen Aktienbesitz in Höhe einer Jahresvergütung aufbauen und halten, mit dem sie an der langfristigen Entwicklung des Konzerns sowohl positiv als auch negativ partizipieren. Auf diese Weise wird sowohl den Empfehlungen aus dem DCGK als auch den Bestimmungen aus dem Aktiengesetz an eine Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Die Vorstände sind vertraglich verpflichtet, innerhalb von drei Jahren ab 2019 bzw. ab Erstbestellung (Aufbauphase) Evonik-Aktien im Wert von mindestens 100 Prozent der festen Jahresvergütung auf eigene Rechnung zu erwerben und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 haben die Vorstandsmitglieder ihre Aktienhalteverpflichtung in dem folgenden Umfang erfüllt:

Status der Umsetzung der Share Ownership Guidelines T05

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Status	Ende der Aufbauphase
Christian Kullmann	100 %	erfüllt	erreicht
Dr. Harald Schwager	100 %	erfüllt	erreicht
Maike Schuh	100 %	in Aufbauphase	1. April 2026
Thomas Wessel	100 %	erfüllt	erreicht

2.4.9 Claw-back-Klausel

Zur Sicherstellung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken ist für den Fall von schwerwiegenden Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien in die Vorstandsverträge die vertragliche Möglichkeit eingeführt, die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile vom Vorstandsmitglied ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. einzubehalten (sogenannte Claw-back-Klausel). Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Jahr 2024 keinen Gebrauch gemacht, da weder vor noch im Berichtsjahr Vorkommnisse eingetreten sind, die hierzu Veranlassung gegeben hätten.

2.4.10 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87 a Abs. 2 Satz 2 AktG gegebenfalls vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 von dieser Möglichkeit nach pflichtgemäßer Prüfung keinen Gebrauch gemacht.

2.5 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2024

Im Nachfolgenden wird die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Evonik Industries AG beschrieben. Dieser Teil enthält Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstandes, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024.

Die Gesamtvergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 entspricht den Vorgaben des Vorstands-Vergütungssystems. Die vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem Vorstands-Vergütungssystem festgelegten Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2024 gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst.

Zielgesamtvergütung T06

in €	Christian Kullmann		Dr. Harald Schwager		Maike Schuh		Thomas Wessel	
Grundvergütung	1.400.000	30 %	1.130.000	34 %	800.000	32 %	800.000	32 %
Nebenleistungen[a]	61	0 %	42	0 %	26	0 %	74	0 %
Altersvorsorge (15 % von Grundvergütung und kurzfristiger variabler Vergütung)	390.000	8 %	282.000[b]	8 %	210.000	8 %	210.000	8 %
Festvergütung	**1.790.061**	**38 %**	**1.412.042**	**42 %**	**1.010.026**	**40 %**	**1.010.074**	**40 %**
Kurzfristige variable Vergütung	1.200.000	26 %	750.000	22 %	600.000	24 %	600.000	24 %
Langfristige variable Vergütung	1.650.000	36 %	1.200.000	36 %	900.000	36 %	900.000	36 %
Variable Vergütung	**2.850.000**	**62 %**	**1.950.000**	**58 %**	**1.500.000**	**60 %**	**1.500.000**	**60 %**
Zielgesamtvergütung	**4.640.061**	**100 %**	**3.362.042**	**100 %**	**2.510.026**	**100 %**	**2.510.074**	**100 %**

[a] Nebenleistungen enthalten Dienstwagen, Mandatsbezüge und Sitzungsgelder für das Geschäftsjahr 2024.
[b] Nicht im Regelaltersversorgungssystem; zur Vereinfachung 8 % angenommen.

2.5.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2024 setzt sich aus den Vergütungsbestandteilen Grundvergütung, Nebenleistungen und Zusagen für Altersversorgung zusammen.

Feste Jahresvergütungen

Die Höhe der Grundvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 ist der Tabelle „Grundvergütung" zu entnehmen.

Grundvergütung T07

in €	2024
Christian Kullmann (Vorsitzender)	1.400.000
Dr. Harald Schwager (Stellv. Vorsitzender)	1.130.000
Maike Schuh	800.000
Thomas Wessel	800.000

Nebenleistungen

Für das Geschäftsjahr 2024 sind Nebenleistungen für Dienstwagenbesteuerung und zum Teil für Mandatsbezüge angefallen (siehe Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung"). Die Mandatsbezüge werden mit Ausnahme der Sitzungsgelder mit der kurzfristigen variablen Vergütung 2024 verrechnet.

Altersversorgungszusage

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 1.938 Tausend € nach International Financial Reporting Standards (IFRS) aufwandswirksam berücksichtigt. Die Pensionsverpflichtungen in Höhe ihrer Barwerte beliefen sich für den Vorstand nach IFRS auf 24.066 Tausend €. Die Barwerte der Pensionsverpflichtung (DBO) berücksichtigen auch Anwartschaften aus langjähriger Betriebszugehörigkeit, die als Initialbausteine in das System integriert wurden und einen erheblichen Teil des Barwertes der Pensionsverpflichtung ausmachen.

Zum besseren Verständnis der im Geschäftsjahr tatsächlich geleisteten Altersversorgungsbausteine werden für die im Regelaltersversorgungssystem befindlichen Vorstände die tatsächlich neu erdienten Versorgungs- und Zinsbausteine ausgewiesen.

Dienstzeitaufwand und Barwert der Pensionsverpflichtungen T08

	IFRS		Jahresbeiträge im Evonik Board Pension Plan		
	Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO) zum 31.12.	Versorgungsbeitrag	Zinsbeitrag	Gesamtjahresbeitrag
in Tausend €		2024			2024
Christian Kullmann	589	10.117	390	192	582
Dr. Harald Schwager[a]	732	5.335	–	–	–
Maike Schuh	299	1.129	210	8	218
Thomas Wessel	318	7.485	210	177	387
Summe	**1.938**	**24.066**	**810**	**377**	**1.187**

[a] Nicht im Regelaltersversorgungssystem.

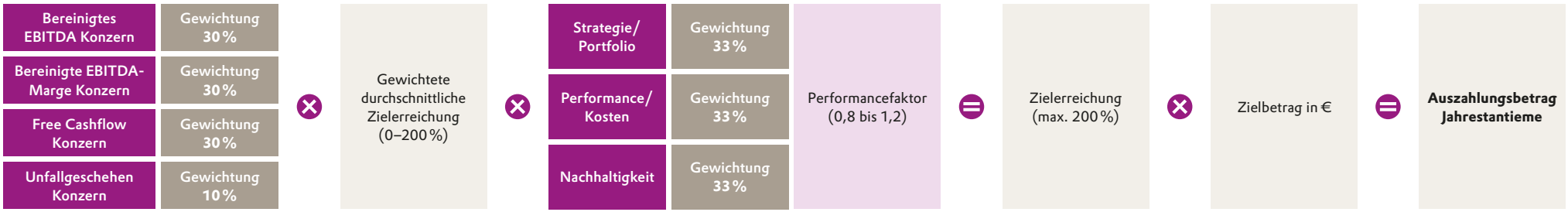
2.5.2 Erfolgsabhängige Vergütung – kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)

Zur Berechnung der erfolgsabhängigen Jahrestantieme wird der Zielerreichungsfaktor der kennzahlenbezogenen betriebswirtschaftlichen Ziele (Tantiemefaktor) mit dem Zielerreichungsfaktor der nichtfinanziellen Ziele (Performancefaktor) multipliziert.

Kennzahlenbezogene betriebswirtschaftliche Ziele (Tantiemefaktor)

Die Höhe des Tantiemefaktors ist abhängig vom Grad des Erreichens der vereinbarten wirtschaftlichen Ziele und kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterien die drei im Vergütungssystem genannten Kriterien, namentlich die bereinigte EBITDA-Marge, das bereinigte EBITDA und den Free Cashflow, herangezogen. Für alle Kennzahlen wurde ein konkreter Ziel wert aus der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet und ein entsprechender Performancekorridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt. Zusätzlich wurde die Gewichtung je Kennzahl auf 30 Prozent gemäß der Vorgaben durch das Vergütungssystem festgelegt. Als zusätzliches im Vergütungssystem vorgesehenes Ziel des Unfallgeschehens im Konzern wurden mit einer Gewichtung von 10 Prozent die Unfallhäufigkeit sowie deren Schwere und die Anlagensicherheit bestimmt.

Übersicht und Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung G11



Nichtfinanzielle Ziele Geschäftsjahr 2024 G12

	Zielbeschreibung	Ergebnisse	Zielerreichung
1. Strategie/ Portfolio	• Vorantreiben der Evonik-Transformation durch: – Konsequente Portfolioausrichtung auf Spezialchemie, z. B. Umsetzen bzw. Vorbereiten der Abgabe der Superabsorber und Performance Intermediates – Erste Umsetzungsschritte der strategiekonformen Neuaufstellung von Technology & Infrastructure – Evonik Tailor Made (ETM) – Definition einer effizienten und effektiven Konzernstruktur und Administration, die Implementierung von Change-Management und Umsetzung erster Maßnahmen – Umsetzung der wichtigsten Wachstumsinvestitionsprojekte und Konzentration auf die drei neuen Innovationswachstumskerne	• Erfolgreicher Verkauf des Superabsorbergeschäfts an ICIG • Abschluss des Carve-out-Prozesses für Performance Intermediates • Komplette Neuaufstellung des Technology & Infrastructure-Bereichs mit Start zum 1. Januar 2025 • ETM: Abschluss der Analysephase, Definition neuer Organisationsstrukturen, Bestätigung des Einsparpotenzials, Umsetzung erster organisatorischer und personalwirtschaftlicher Maßnahmen erfolgt • Inbetriebnahme der weltweit ersten Rhamnolipidanlage in der Slowakei • Grundsteinlegung für die Produktion von Lipiden in den USA	**1,2**
2. Performance/ Kosten	• Fortführung und Stärkung der Sparmaßnahmen (Contingencies) • Konsequente Umsetzung der Restrukturierungsprojekte in den Divisionen • Umsetzen der Exzellenz-Maßnahmen in Produktion & Technik/Supply Chain/Marketing	• Realisierung von Contingencies im Bereich > 100 Millionen € • Implementierung von zehn Restrukturierungsprojekten in den Divisionen mit Zielstellung bis 2027	**1,2**
3. Nachhaltigkeit	• Erfolgreiche Realisierung der ersten ESRS-konformen Berichterstattung für 2024 • Etablierung des Evonik Carbon Footprints und des Portfolio-Sustainability-Assessments • Entwicklung erster wichtiger Bausteine eines Evonik Climate Transition Plans zur Transformation der Evonik-Wertschöpfungsketten unter Nutzung von Next Generation Technologies und Next Generation Solutions • Next Generation Culture: Transformations- und Veränderungsbegleitung	• Erfolgreiche Umsetzung der ESRS-Anforderungen im Nachhaltigkeitsbericht 2024 • Implementierung des Portfolio-Sustainability-Assessment (PSA) abgeschlossen und in SAP integriert • Wichtige Bausteine des Climate Transition Plans erarbeitet, z.B. Entwicklung von Monetarisierungsansätzen, Darstellung von Chancen und Risiken bis 2050 • Mehr als 70.000 Aufrufe der Next-Generation-Community-Artikel in 2024	**1,2**
Performancefaktor			**1,2**

Nichtfinanzielle Ziele (Performancefaktor)

Zur Bestimmung des Performancefaktors wurden für das Geschäftsjahr 2024 für die Mitglieder des Vorstandes gemeinsame Teamziele vereinbart, deren Schwerpunkte auf die Bereiche „Strategie/Portfolio“, „Performance/Kosten“ und „Nachhaltigkeit“ gelegt wurden. Die gemeinsam vereinbarten nichtfinanziellen Ziele und die daraus abgeleitete Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele ergeben sich aus der Grafik „Nichtfinanzielle Ziele Geschäftsjahr 2024“.

Unter Verwendung einer ganzheitlichen Betrachtung stellt der Aufsichtsrat fest, dass die an die Vorstandsmitglieder gestellten Erwartungen bezüglich des Fortschritts in den einzelnen Leistungsaspekten im Allgemeinen erfüllt wurden.

Feststellung der Zielerreichung 2024

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltende Zielsetzung und ermittelte Zielerreichung für die Jahrestantieme werden in der Tabelle „Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme)" dargestellt und gelten für alle Vorstandsmitglieder in gleicher Weise.

Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme) T09

Kennzahl	Gewichtung	Zielwert (100 %)	Ist-Wert	Zielbewertung
Bereinigte EBITDA-Marge	30,0 %	12,70 %	13,60 %	137,8 %
Bereinigtes EBITDA	30,0 %	1.987,0 Mio. €	2.065,0 Mio. €	119,8 %
Free Cashflow	30,0 %	859,0 Mio. €	873,0 Mio. €	105,3 %
Unfallgeschehen [a]	10,0 %			140,0 %
Tantiemefaktor gesamt				**122,9 %**
Performancefaktor				**1,20**
Gesamtzielerreichung				**147,5 %**

[a] Maßgeblich ist die Unfallentwicklung im Konzern. Besondere Ursachen für das Unfallgeschehen sowie das Ausmaß der Unfallfolgen, insbesondere Unfälle mit Todesfolge, können ebenso Berücksichtigung finden wie die Anlagensicherheit.

Eine nachträgliche Anpassung der Zielsetzungen ist im Geschäftsjahr 2024 nicht erfolgt.

Zielwerte und Höhe der Jahrestantieme 2024

Für die Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2024 die folgenden Minimal-, Ziel- und Maximalwerte durch den Aufsichtsrat festgelegt:

Minimal-, Ziel- und Maximalbeträge für die Jahrestantieme T10

	2024		
in €	Min.	Ziel (100 %)	Max. (200 %)
Christian Kullmann	0	1.200.000	2.400.000
Dr. Harald Schwager	0	750.000	1.500.000
Maike Schuh	0	600.000	1.200.000
Thomas Wessel	0	600.000	1.200.000

Auf Grundlage der Gesamtzielerreichung in Höhe von 147,5 Prozent ergeben sich die folgenden Auszahlungswerte (ohne gegebenenfalls erfolgte Gegenrechnung von Mandatsbezügen):

Höhe der Jahrestantieme 2024 T11

in €, auf volle Tausend gerundet	2024
Christian Kullmann	1.770.000
Dr. Harald Schwager	1.106.000
Maike Schuh	885.000
Thomas Wessel	885.000

2.5.3 Erfolgsabhängige Vergütung – langfristige variable Vergütung (LTI)

Im Folgenden werden konkrete Einzelheiten dargestellt zur LTI-Tranche, die 2024 den Vorstandsmitgliedern gewährt wurde, sowie zur Zielerreichung des 2021 gewährten LTIs.

Informationen zur Gewährung der LTI-Tranche 2024

Die Werthaltigkeit der LTI-Tranche 2024 bestimmt sich zu 80 Prozent aus der Performance der Evonik-Aktie und zu 20 Prozent aus der Zielerreichung von einem oder mehreren Nachhaltigkeitszielen.

Für den **aktienbasierten** Teil hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterium die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes festgelegt, und zwar gemessen an

- der absoluten Entwicklung des Evonik-Aktienkurses sowie
- der relativen Entwicklung des Evonik-Aktienkurses (auf Total-Shareholder-Return-Basis) im Vergleich zum Aktienindex MSCI World Chemicals Index^{SM}.

Der für den LTI 2024 maßgebliche Zuteilungskurs der Evonik-Aktien zur Umrechnung in fiktive Aktien betrug 15,68 €. Die Zuteilung erfolgte am 11. Juni 2024. Dieses Datum wird zur Ermittlung des Grant Value zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage herangezogen. Als Startwert für den MSCI World Chemicals Index^{SM} wurde der Wert 705,83 ermittelt.

Die Ermittlung des **Nachhaltigkeitsanteils** erfolgt auf Basis von ESG-Zielen der Evonik. Der Aufsichtsrat hat für die LTI-Tranche 2024 die folgenden Nachhaltigkeitsziele aufgestellt:

Für eine detaillierte Darstellung der Evonik-Nachhaltigkeitsstrategie sei auf den Nachhaltigkeitsbericht 2024 verwiesen.

www.evonik.finance/Finanz-und-Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeitsziele im LTI 2024 G13

Zielbeschreibung	Strategische Relevanz
Reduktion CO_2-Emissionen	• Evonik bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Das unterstreichen die von der Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Klimaziele: Im Zeitraum 2021 – 2030 sollen die Scope-1- und -2-Emissionen um 25 Prozent gesenkt werden. Bei den Scope-3-Emissionen hat sich Evonik zu einer Verringerung von 11 Prozent verpflichtet. Die Evonik-Ziele entsprechen dem SBTi-Ambitionsniveau von „well below 2 °C". Evonik strebt an, im Jahr 2050 klimaneutral zu sein. • Die Zielstellung für den LTI ist direkt aus den SBTi-Zielen zur Senkung der Scope-1- und -2-Emissionen abgeleitet.
Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil (Next Generation Solutions)	• Evonik möchte künftig den Umsatzanteil attraktiver Wachstumsgeschäfte mit einem ausgeprägten positiven Nachhaltigkeitsprofil (Next Generation Solutions) substanziell steigern. • Diese Portfoliotransformation ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie.
Social-Index	• **Lernen** bedeutet für Evonik eine Investition in die Zukunft. Evonik setzt auf gut ausgebildete Mitarbeiter als Erfolgsfaktor im Wettbewerb und hat eine weltweite Lernstrategie, die auf künftige Geschäftsanforderungen ausgerichtet ist. Gemessen wird der Erfolg der Umsetzung der Lernstrategie an der Anzahl der aktiven Lernenden, deren durchschnittlicher Lernzeit und der Gesamtzahl der registrierten Lernenden auf den globalen Lernplattformen. • Unversehrtheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sind für Evonik von zentraler Bedeutung. Die **Gesundheit** der Belegschaft ist nicht nur ein wesentlicher Teil der Verantwortung von Evonik, sondern ein Ziel, an dem kontinuierlich weiter gearbeitet werden wird. • **Diversity** ist fest in den Konzernwerten, den Working Principles und im Evonik-Kompetenzmodell verankert. In der Dimension Gender ist es der Anspruch, den Frauenanteil im Unternehmen weltweit und auf allen Ebenen zu erhöhen. Vielfalt sorgt bei Evonik für mehr Kreativität, Innovationsstärke und Kundennähe, und damit für wirtschaftlichen Erfolg.

Ziel 1: Reduktion CO_2-Emissionen (Gewichtung 40 Prozent)

Als eines von drei Nachhaltigkeitszielen wurde die Reduktion von CO_2-Emissionen festgelegt. Dieses Ziel wird mit 40 Prozent innerhalb der Nachhaltigkeitsziele gewichtet. Gemessen werden die absoluten CO_2-Emissionen gemäß der Definitionen zu Scope 1 und 2 (in Millionen t CO_2/Jahr). Scope-1- und Scope-2-Emissionen beziehen sich auf unterschiedliche Kategorien von Treibhausgasemissionen, die von einem Unternehmen verursacht werden. Bilanziert werden direkte Energie- und Prozessemissionen von Evonik (Scope 1), Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme (Scope 2) sowie vor- und nachgelagerte Emissionen (Scope 3)[1]. Diese Kategorisierung hilft Unternehmen wie Evonik, ihre Emissionen systematisch zu erfassen und zu verwalten, um Strategien zur Reduzierung ihres CO_2-Fußabdrucks zu entwickeln. Kernprozess zur Steuerung ist der Evonik Carbon Footprint. Gezielte Investitionen in Next Generation Technologies tragen dazu bei, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Zeitraum 2021–2030 um 25 Prozent zu senken.

[1] Methodisch erfolgt die Bilanzierung in enger Anlehnung an den GHG Protocol Standard des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie an die Guidance for Accounting & Reporting Corporate GHG Emissions in the Chemical Sector Value Chain des WBCSD. Aktuell nicht in der Zieletzung vorhanden.

Die Messung der Zielerreichung erfolgt einmalig am Ende des Performancezeitraumes für das letzte Jahr, somit am Ende des Jahres 2027. Aufsatzpunkt der Messung ist der in den SBTi-Zielen verankerte Wert von 6,3 Millionen t CO_2-Ausstoß im Jahr 2021. Der Aufsichtsrat hat folgende Schwellenwerte für die Zielerreichung festgelegt:

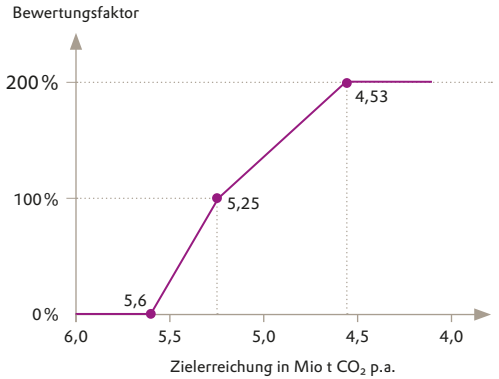
Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
X ≥ 5,6 Millionen t CO_2 p.a.

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
X = 5,25 Millionen t CO_2 p.a.

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
X ≤ 4,53 Millionen t CO_2 p.a.

Liegen die tatsächlichen CO_2-Emissionen zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Minimalwert oder zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt.

Zielerreichungsberechnung Reduktion CO_2-Emissionen G14



Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte G15

Signalkategorien [a]

1 Kritische Stoffe
2 Regulatorische Trends und globale Konventionen
3 Nachhaltigkeitsambitionen entlang der Wertschöpfungskette
4 Ökolabel, Zertifizierungen und Standards
5 Relative ökologische und soziale Nachhaltigkeitsleistung
6 Ökologischer und sozialer Wertbeitrag
7 Beitrag zu den SDGs
8 Unternehmensinterne Richtlinien und Ziele

[a] Signalkategorien 1–5 verpflichtend, 6–8 optional.

EXKURS

Die Nachhaltigkeitsanalyse von Evonik basiert auf der Systematik des WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) Portfolio Sustainability Assessments. Dabei werden sogenannte PARCs (Produkt-Anwendungs-Regionen-Kombinationen) anhand von festgelegten Kriterien (Signalkategorien) bewertet. Im Ergebnis werden die PARCs gemäß ihrer Nachhaltigkeitsperformance in eine fünfstufige Skala eingeordnet. Die beiden Kategorien „Leader“ und „Driver“ bilden zusammen die Next Generation Solutions (NGS) für Evonik ab, deren Steigerung im Produktportfolio ein Hauptziel der Evonik-Nachhaltigkeitsstrategie ist.

Weiterführende Informationen sind im Nachhaltigkeitsbericht der Evonik verfügbar.
www.evonik.finance/Finanz-und-Nachhaltigkeitsbericht

Ziel 2: Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil („Next Generation Solutions“) (Gewichtung 40 Prozent)

Das zweite Ziel für den Nachhaltigkeitsanteil besteht in der Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil. In diesen Bereich fallen die Next Generation Solutions und damit Produkte, die über ihren Lebenszyklus hinweg positive Marktsignale gegenüber herkömmlichen Alternativen aufweisen. In verschiedenen Kategorien erfassen und bewerten wir verschiedene Signale.

Gemessen wird der Portfolioanteil mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil, die Next Generation Solutions (NGS), einmalig am Ende des Performancezeitraumes für das letzte Jahr, somit für Ende 2027. Die Ermittlung erfolgt im Rahmen der sogenannten PARC-Analyse. Der Aufsichtsrat hat folgende Schwellenwerte für die Zielerreichung festgelegt:

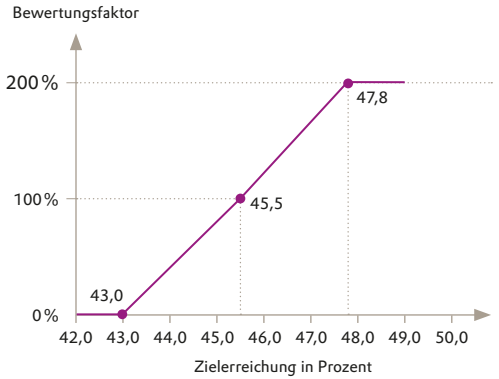
Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
Portfolioanteil NGS ≤ 43,0 Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
Portfolioanteil NGS = 45,5 Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
Portfolioanteil ≥ NGS 47,8 Prozent

Liegen die tatsächlichen Portfolioanteile zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Minimalwert oder zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt.

Zielerreichungsberechnung Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil G16



Ziel 3: Social-Index (Gewichtung 20 Prozent)

Das dritte Ziel für den Nachhaltigkeitsanteil bildet der sogenannte Social-Index für die Themen Lernen, Gesundheit und Diversity. Der hieraus zu ermittelnde Faktor wird insgesamt mit 20 Prozent innerhalb der Nachhaltigkeitsziele gewichtet. Alle drei Unterziele finden gleichgewichtet Berücksichtigung, indem als Zielbewertung für das Ziel Social-Index die durchschnittliche Zielerreichung der drei Unterziele ermittelt wird, und zwar einmalig am Ende des Performancezeitraums für das letzte Jahr, somit für das Jahr 2027 für die LTI-Tranche 2024 bis 2027. Liegt die Zielbewertung für das Ziel Social-Index zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Minimalwert oder zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt. Der Aufsichtsrat hat für die jeweiligen Unterziele folgende Kriterien und Schwellenwerte für die Zielerreichung festgelegt:

a) Unterziel „Lernen"

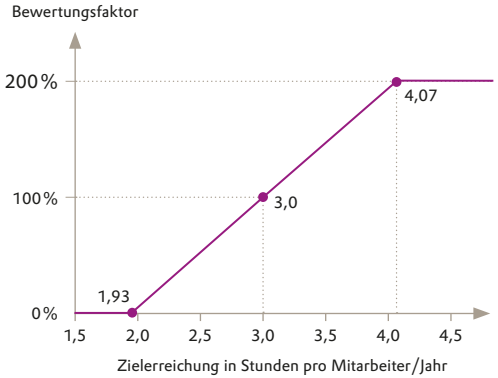
Ein Aspekt des Social-Index besteht im Unterziel „Lernen". Gemessen wird für dieses Unterziel die Anzahl digitaler Lernstunden je Mitarbeiter bezogen auf die Grundgesamtheit aller Mitarbeiter weltweit mit PC-Zugang (mehr als 30.000 Personen). Dieser Wert gilt als Indikator für kontinuierliches „Upskilling" der Belegschaft mittels digitalen Lernens bzw. Shift von Präsenz- zu Online-Trainings.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
≤ 1,93 h je Mitarbeiter und Jahr

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
= 3,00 h je Mitarbeiter und Jahr

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
≥ 4,07 h je Mitarbeiter und Jahr

Zielerreichungsberechnung Lernen G17



b) Unterziel „Gesundheit"

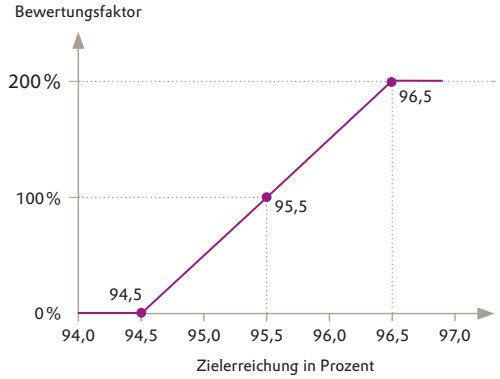
Ein weiterer gewichtiger Bestandteil des Social-Index ist das mit „Gesundheit" bezeichnete Unterziel. Die hierfür relevante Gesundheitsquote errechnet sich aus den Sollarbeitsstunden (100 Prozent) abzüglich der Summe von Krankheit im Verhältnis zur Sollarbeitszeit. Dieser Wert gilt als Indikator für den Erfolg von Maßnahmen zu Führung, Belastungssteuerung, Motivation und Gesundheitsschutz. Herangezogen werden alle Evonik-Mitarbeiter der Länder Deutschland, Belgien, China und USA, die zusammen 82 Prozent der Evonik-Mitarbeiter weltweit ausmachen. Aufgrund der unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in diesen Ländern wird für jedes Land eine lokale Definition der Faktoren genutzt.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
Gesundheitsquote ≤ 94,5 Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
Gesundheitsquote = 95,5 Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
Gesundheitsquote ≥ 96,5 Prozent

Zielerreichungsberechnung Gesundheit G18



c) Unterziel „Diversity“

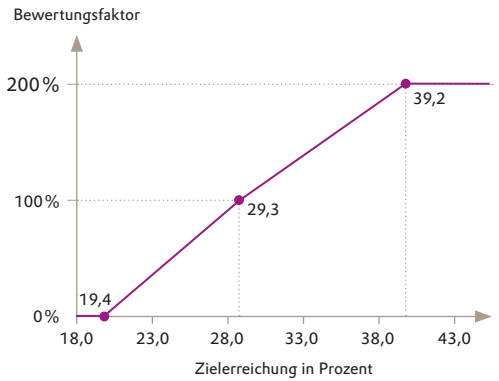
Als drittes Unterziel im Social-Index wird das Thema Diversity in Form der Gender-Diversity berücksichtigt. Gemessen wird für dieses Unterziel der Anteil der Frauen an der Gesamtheit aller Mitarbeiter weltweit in den Führungskreisen 1 und 2 (die Gruppe der Führungskräfte mit weltweit ca. 600 Personen). Dieser Wert gilt als Indikator für Vielfalt und Chancengleichheit und ist für Evonik und den Unternehmenserfolg von besonderer Bedeutung.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
Frauenanteil ≤ 19,4 Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
Frauenanteil = 29,3 Prozent

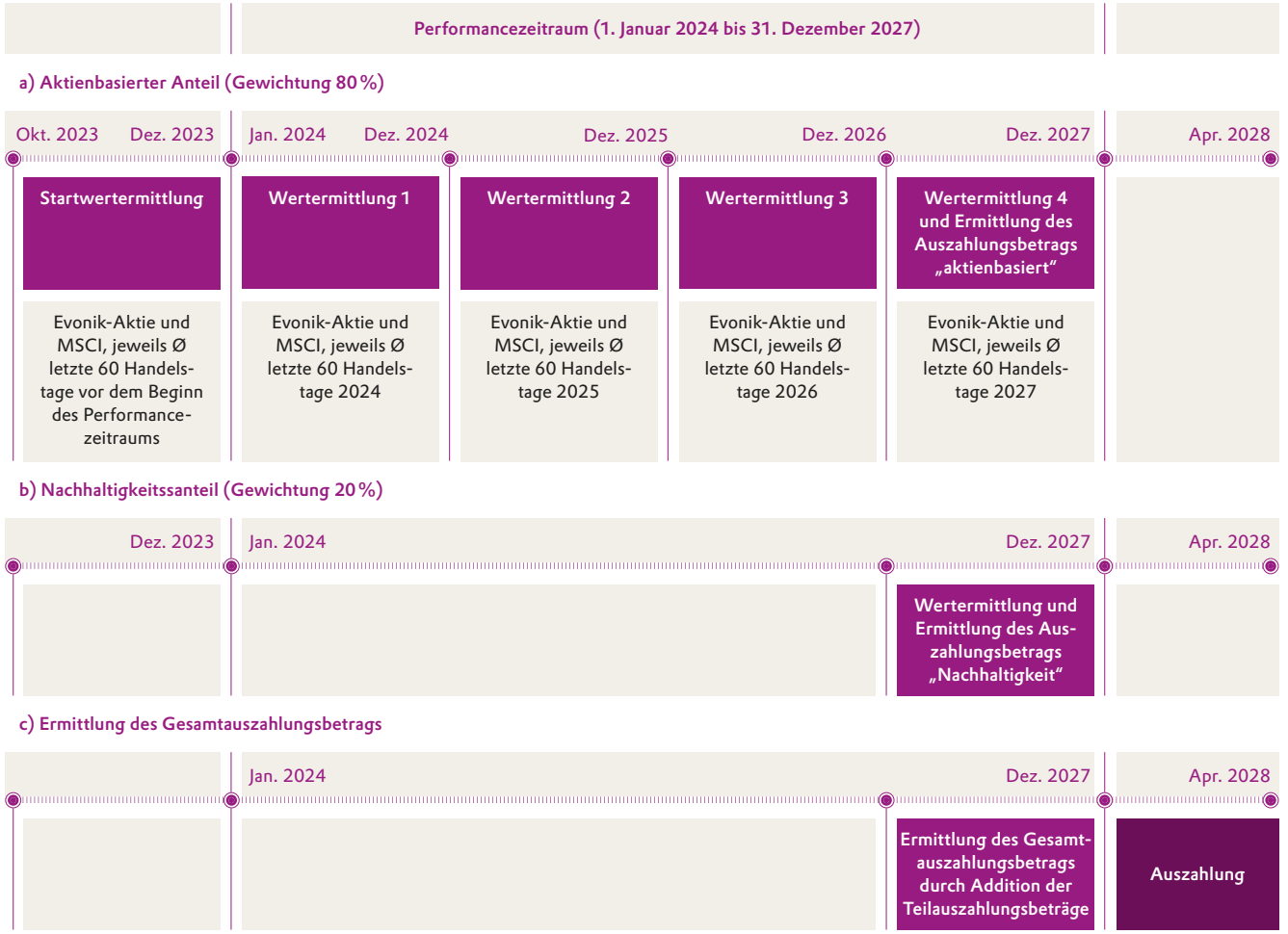
Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
Frauenanteil ≥ 39,2 Prozent

Zielerreichungsberechnung Diversity G19



Die Grafik „Zeitlicher Ablauf des LTI 2024“ zeigt die Schritte von der Startwertermittlung bis zur Auszahlung des LTI 2024.

Zeitlicher Ablauf des LTI 2024 G20



Die vertraglichen Zielbeträge sowie die sich daraus mathematisch ergebende Anzahl der zugeteilten fiktiven Aktien bzw. der Nachhaltigkeitsanteil stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes wie in Tabelle „Information zur Zuteilung des LTI 2024“ dar.

Information zur Zuteilung des LTI 2024 T12

in €	Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Maximalbetrag (200 %)	Anzahl zugeteilter fiktiver Aktien	Grant Value[a]	Zielwert Nachhaltigkeit
Christian Kullmann	1.650.000	3.300.000	75.342	1.181	330.000
Dr. Harald Schwager	1.200.000	2.400.000	54.795	859	240.000
Maike Schuh	900.000	1.800.000	41.096	644	180.000
Thomas Wessel	900.000	1.800.000	41.096	644	180.000

[a] Grant Value entspricht der rechtsverbindlichen Zusage zum Zeitpunkt der Gewährung.

Feststellung der Zielerreichung der LTI-Tranche 2021

Der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2021 war zum einen von der absoluten Kursentwicklung der Evonik-Aktie, zum anderen von der Kursentwicklung der Evonik-Aktie im Vergleich zu einem ausgewählten Aktienindex (MSCI World Chemicals Index^{SM}) abhängig. Die Werthaltigkeit der LTI-Tranche 2021 wird am Ende eines jeden Jahres des vierjährigen Performancezeitraums gemessen.

Die Feststellungen der Auszahlungsbeträge der LTI-Tranche 2021 für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes sind in der Tabelle „Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2021“ aufgeführt.

Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2021 T13

	Zugeteilte fiktive Aktien	Jahresbetrag 2021[a] (Jahresendkurs: 27,80 €; rel. Perf.: 95 %)	Jahresbetrag 2022[a] (Jahresendkurs: 18,42 €; rel. Perf.: 75 %)	Jahresbetrag 2023[a] (Jahresendkurs: 17,52 €; rel. Perf.: 69 %)	Jahresbetrag 2024[a] (Jahresendkurs: 18,80 €; rel. Perf.: 65 %)	Auszahlungsbetrag[b]
Christian Kullmann	68.351	1.805.150 €	944.270 €	826.282 €	835.250 €	1.102.738 €
Dr. Harald Schwager	49.710	1.312.842 €	686.744 €	600.935 €	607.457 €	801.995 €
Thomas Wessel	35.658	941.728 €	492.616 €	431.063 €	435.741 €	575.287 €
Frühere Vorstandsmitglieder						
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	37.283	984.645 €	515.065 €	450.707 €	455.509 €	601.504 €

[a] Errechnung des Jahresbetrags: fiktive Anzahl Aktien x Faktor „relative Performance“ x Jahresendkurs (Ø 60 letzte Handelstage des Jahres), aufgerundet auf volle Euro.
[b] Auszahlungsbetrag = Durchschnittsbetrag der Jahresbeträge 2021 bis 2024, aufgerundet auf volle Euro.

Übersicht LTI-Tranchen 2021 bis 2024

Die beizulegenden Zeitwerte der LTI-Tranchen 2021 bis 2024 zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage werden in der Tabelle „LTI-Tranchen“ dargestellt.

LTI-Tranchen[a] T14

	2021		2022		2023			2024		
	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	Zielbetrag Nachhaltigkeit in Tausend €	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	Zielbetrag Nachhaltigkeit in Tausend €	in Tausend €
Christian Kullmann	68.351	1.918	59.353	1.297	71.661	330	1.487	75.342	330	1.511
Dr. Harald Schwager	49.710	1.395	43.165	944	52.117	240	1.082	54.795	240	1.099
Maike Schuh	–	–	–	–	29.316	135	608	41.096	180	824
Thomas Wessel	37.283	1.046	32.374	708	39.088	180	811	41.096	180	824
Ehemalige Mitglieder des Vorstandes										
Ute Wolf (bis 31.03.2023)[b]	37.283	1.046	32.374	708	29.316	135	608	–	–	–
Summe	**192.627**	**5.405**	**167.266**	**3.657**	**221.498**	**1.020**	**4.596**	**212.329**	**930**	**4.258**

[a] Der Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage entspricht dem Zeitpunkt der Gewährung (Grant Value).
[b] Anzahl fiktiver Aktien und Beträge für den LTI 2023 basieren auf dem ursprünglichen Vertragsende zum 30. September 2023.

Der Gesamtaufwand 2024 aller LTI-Tranchen des Vorstandes beträgt 3.821 Tausend €. Im Einzelnen beträgt der Aufwand für Herrn Kullmann 1.313 Tausend €, für Herrn Dr. Schwager 955 Tausend €, für Frau Schuh 385 Tausend €, für Herrn Wessel 716 Tausend € sowie für Frau Wolf als ehemaliges Mitglied des Vorstandes 452 Tausend €.

Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die mit Ablauf des Berichtszeitraums vollständig erdient sind. Insoweit wird grundsätzlich der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Abweichend davon wird ausschließlich die langfristige Vergütung nach dem Zuflussprinzip, also mit dem Zahlbetrag innerhalb des Berichtsjahres, angegeben.

Die Angaben zur Vergütung werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen die erfolgsunabhängigen festen Jahresvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen Vergütungsbestandteile unterteilen sich in die einjährige und mehrjährige variable Vergütung. Diese für das Berichtsjahr angegebene Vergütung umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr erdienten und ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütungen (Auszahlungen aus den LTI-Tranchen 2020) sowie die im Geschäftsjahr vollständig erdiente einjährige variable Vergütung, die im Frühjahr des Folgejahres (2025) ausgezahlt wird. Auch wenn der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung nicht als gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG zu klassifizieren ist, wird dieser aus Gründen der Transparenz in der nachfolgenden Tabelle zusätzlich unterhalb der Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

T15

	Christian Kullmann Vorsitzender des Vorstandes		**Dr. Harald Schwager** Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes		**Maike Schuh** Finanzvorstand		**Thomas Wessel** Personalvorstand/Arbeitsdirektor		**Ute Wolf** Finanzvorstand (bis 31.03.2023)	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Festvergütung	1.400	32,7	1.130	37,1	800	46,8	800	34,3	–	–
Nebenleistungen	61	1,4	42	1,4	26	1,5	74	3,2	–	–
Summe	**1.461**	**34,1**	**1.172**	**38,5**	**826**	**48,3**	**874**	**37,5**	**–**	**–**
Einjährige variable Vergütung[a] (Jahrestantieme)	1.770	41,3	1.106	36,4	885	51,7	885	38,0	–	–
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.050	24,5	764	25,1			573	24,6	573	100,0
LTI 2020 bis 2023	1.050		764				573		573	
Summe variable Vergütung	**2.820**	**65,9**	**1.870**	**61,5**	**885**	**51,7**	**1.458**	**62,5**	**573**	**100,0**
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	**4.281**	**100,0**	**3.042**	**100,0**	**1.711**	**100,0**	**2.332**	**100,0**	**573**	**100,0**
Dienstzeitaufwand	589		732		299		318		–	
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	**4.870**		**3.774**		**2.010**		**2.650**		**573**	

[a] Mandatsbezüge werden teilweise mit der einjährigen variablen Vergütung verrechnet, die in den Nebenleistungen enthalten ist. 2024: Dr. Schwager 17 Tausend €, Herr Wessel 52 Tausend €.

Angabe zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Vorstände dar. Dem werden im Vergleichszeitraum die Entwicklungen ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft und des Konzerns gegenübergestellt. Ferner wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis im Vergleich dargestellt. Die Durchschnittswerte der Arbeitnehmer werden aus den ausgezahlten Vergütungsbestandteilen des Geschäftsjahres mit Ausnahme von Sonderzahlungen ermittelt. Variable Vergütungsbestandteile werden auf Basis der gebildeten Rückstellungen für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammbelegschaft in Deutschland, die sich aus den Mitarbeitern aller in Deutschland konsolidierten Unternehmen, aber ohne den Vorstand selbst sowie ohne Auszubildende und Praktikanten zusammensetzt.

Gewährte/Geschuldete Vergütung des Vorstandes in Relation zur Entwicklung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung des Unternehmens T16

Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	**2024**
Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024									
Christian Kullmann	2.756	29,2	3.561	–29,2	2.521	38,9	3.501	22,3	4.281
Dr. Harald Schwager	1.979	24,7	2.468	–25,9	1.829	42,4	2.605	16,8	3.042
Maike Schuh	–	–	0	–	0	–	838	104,2	1.711
Thomas Wessel	1.492	25,8	1.877	–27,7	1.358	41,8	1.926	21,1	2.332
Frühere Vorstandsmitglieder									
Ute Wolf	1.468	27,5	1.872	–26,9	1.369	–19,7	1.099	–47,9	573
Dr. Klaus Engel	2.008	–61,9	765	1,0	773	0,9	780	1,0	788
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer[a] in Tausend €									
Stammbelegschaft in Deutschland	82	8,5	89	–4,5	85	–	85	12,9	96
Ertragsentwicklung der Gesellschaft[b]									
Bereinigtes EBITDA[c] in Mio. € des Evonik-Konzerns	1.906	25,0	2.383	4,5	2.490	–33,5	1.656	24,7	2.065
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,6	1,9	15,9	–15,1	13,5	–20,0	10,8	29,6	14,0
Free Cashflow[d] in Mio. € des Evonik-Konzerns	780	21,8	950	–17,4	785	2,0	801	9,0	873
Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (–) in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	–40	1.930,0	732	–130,5	–223	391,9	651	20,0	781

[a] Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Barvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über Vorstand und Belegschaft sowie die Zeit hinweg variieren. Hierzu zählen zum Beispiel Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen und im außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder personalpolitische Maßnahmen.

[b] Es werden die für das jeweilige Geschäftsjahr veröffentlichten Ertragskennziffern und nicht die gegebenenfalls im Folgejahr angepassten Werte herangezogen.

[c] Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern, Abschreibungen und nach Bereinigungen, fortgeführte Aktivitäten.

[d] Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten abzüglich Auszahlungen für Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

Einhaltung der Maximalvergütung T17

in Tausend €	Festgelegte Maximal-vergütung	Festvergütung und Neben-leistungen 2024	Einjährige variable Vergütung[a]	Langfristige variable Vergütung[b]	Dienstzeit-aufwand 2024	**Gesamt**
Christian Kullmann	9.700	1.461	1.770	3.300	589	7.120
Dr. Harald Schwager	7.200	1.172	1.106	2.400	732	5.410
Maike Schuh	5.200	826	885	1.800	299	3.810
Thomas Wessel	5.200	874	885	1.800	318	3.877

[a] Tantieme für das Geschäftsjahr 2024; Auszahlung 2025 unter Abzug der Mandatsbezüge aus dem Jahr 2024.
[b] LTI zugeteilt für das Geschäftsjahr 2024, wird bemessen und ausgezahlt 2028.

Gewährte und geschuldete Vergütung von früheren Vorstandsmitgliedern T18

	Dr. Klaus Engel Ordentliches Vorstandsmitglied 01.01.2007–31.12.2008 Vorstandsvorsitzender 01.01.2009–23.05.2017		**Ute Wolf** Ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011–23.03.2023	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Bezug Altersversorgung[a]	788	100		
Mehrjährige variable Vergütung				
LTI 2020 bis 2023			573	100
Gesamtvergütung	**788**	**100**	**573**	**100**

[a] Ohne von Vorarbeitgebern übertragene Leistungen.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Da die Zielerreichung und damit der Auszahlungsbetrag für die im Geschäftsjahr 2023 und 2024 zugeteilten LTI aufgrund des vierjährigen Performancezeitraums erst nach Abschluss des Berichtsjahres 2026 und 2027 vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für die Geschäftsjahre berichtet werden, wenn die LTI-Auszahlung der Tranchen im Jahr 2028 erfolgt. Bereits heute ist jedoch absehbar, dass selbst bei Erreichen des Maximalwertes für den LTI 2023 und 2024 die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird.

Die Tabelle T17 stellt die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 dar, die die kurzfristige variable Vergütung berücksichtigt sowie die Höchstgrenze der langfristigen variablen Vergütung von maximal 200 Prozent. Auf Basis dieser Höchstgrenzen und unter Berücksichtigung dessen, dass Sachbezüge und sonstige Leistungen in der Regel einen Wert von 100 Tausend € nicht überschreiten, ist bereits jetzt gewährleistet, dass die genannten Beträge für die maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder nicht überschritten werden.

Sonstiges

Zum 31. Dezember 2024 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an die Mitglieder des Vorstandes. Ebenso wurde im Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied von einem Dritten eine Leistung zugesagt oder gewährt, die sich auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied bezieht.

Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtbezüge für frühere Mitglieder des Vorstandes und ihre Hinterbliebenen beliefen sich für das Geschäftsjahr 2024 auf 3.687 Tausend €. Im Einzelnen enthält die Tabelle T18 die den früheren Mitgliedern des Vorstandes, welche ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG. Neben den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstandes wurden im Geschäftsjahr 2024 weitere 3 Millionen € an ehemalige Vorstandsmitglieder für Ruhegeldzahlungen geleistet, die aus Gründen des Datenschutzes nach § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr individuell ausgewiesen werden dürfen. Ebenfalls nicht ausgewiesen sind Versorgungsleistungen von Vorarbeitgebern sowie Versorgungsleistungen an Hinterbliebene. Hier wurden im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 2.226 Tausend € (+ 43 Prozent gegenüber Vorjahr) gezahlt.

3. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

3.1 Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Sie wurde mit der Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 4. Juni 2024 unter der Maßgabe der Anpassung von § 15 Abs. 1 Satz 3 (c) der Satzung bezüglich der Bezeichnung eines Ausschusses, namentlich des Investitions- und Nachhaltigkeitsausschusses mit einer Mehrheit von 99,56 Prozent des vertretenen Kapitals bestätigt. Das gebilligte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in § 15 der Satzung bestimmt im Geschäftsjahr 2024 angewendet. Die Rege-

lung gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Dadurch ist gewährleistet, dass die Vergütung stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstandes einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung sowie ein Tagesgeld pro Sitzungstag.

Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder sowie die von anderen vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Gemäß den Empfehlungen des DCGK werden Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in den Ausschüssen gesondert berücksichtigt.

Die feste jährliche Vergütung unterscheidet sich in der Höhe für den Vorsitzenden (250 Tausend €), seinen Stellvertreter (175 Tausend €) sowie die übrigen Mitglieder (100 Tausend €).

Der Vorsitzende des **Präsidialausschusses** erhält eine zusätzliche Vergütung von 60 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 45 Tausend € und die übrigen Mitglieder je 35 Tausend €. Der Vorsitzende des **Prüfungsausschusses** erhält eine zusätzliche Vergütung von 90 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 60 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 50 Tausend €. Der Vorsitzende des **Investitions- und Nachhaltigkeitsausschusses** erhält eine zusätzliche Vergütung von 60 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 45 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 35 Tausend €. Der Vorsitzende des **Innovations- und Forschungsausschusses** erhält eine zusätzliche Vergütung von 30 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 20 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 15 Tausend €. Die Vorsitzenden des **Nominierungsausschusses** und des **Vermittlungsausschusses** erhalten eine zusätzliche Vergütung von je 20 Tausend €, die stellvertretenden Vorsitzenden von je 10 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 10 Tausend €. Ein Anspruch auf die zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit im Vermittlungsausschuss besteht nur, wenn der Ausschuss tatsächlich innerhalb des Geschäftsjahres zusammengetreten ist.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates für jede Sitzung des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse, an der sie teilgenommen haben, ein Tagesgeld in Höhe von 1 Tausend €. Sofern an einem Tag mehrere Sitzungen stattfinden, wird nur ein Tagesgeld gezahlt.

Für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Entsprechendes gilt für die erhöhte Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und seinen Stellvertreter sowie für die zusätzliche Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in einem Aufsichtsratsausschuss.

Zusammensetzung, Gremien und Vergütung des Aufsichtsrates G21

Vorsitzender 250 Tsd. €	Stellvertretender Vorsitzender 175 Tsd. €	Mitglied 100 Tsd. €

	Ausschussvergütung					
	Präsidialausschuss	Prüfungs-ausschuss	Investitions- und Nachhaltigkeits-ausschuss	Innovations- und Forschungs-ausschuss	Nominierungs-ausschuss	Vermittlungs-ausschuss
Vorsitzender	60 Tsd. €	90 Tsd. €	60 Tsd. €	30 Tsd. €	20 Tsd. €	20 Tsd. €
Stellv. Vorsitzender	45 Tsd. €	60 Tsd. €	45 Tsd. €	20 Tsd. €	10 Tsd. €	10 Tsd. €
Mitglied	35 Tsd. €	50 Tsd. €	35 Tsd. €	15 Tsd. €	10 Tsd. €	10 Tsd. €

3.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2024 individuell dargestellt. Dabei handelt es sich im Einzelnen bei der Festvergütung und der Vergütung für Ausschusstätigkeiten um Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024, deren Auszahlung im Folgejahr 2025 erfolgt. Insoweit wird der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Bei den Tagesgeldern handelt es sich um die tatsächlich 2024 zugeflossenen Beträge.

Im Jahr 2024 gab es keine unterjährigen Wechsel im Aufsichtsrat.

Gewährte und geschuldete Vergütung T19

	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Tagesgelder		**Summe**	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Bernd Tönjes	250	63,6	130	33,1	13	3,3	393	100,0
Alexander Bercht	175	64,1	90	33,0	8	2,9	273	100,0
Martin Albers	100	55,9	70	39,1	9	5,0	179	100,0
Prof. Dr. Barbara Albert	100	73,0	30	21,9	7	5,1	137	100,0
Dr. Cornelius Baur	100	67,1	35	23,5	14	9,4	149	100,0
Prof. Aldo Belloni	100	59,5	60	35,7	8	4,8	168	100,0
Alexandra Boy	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Hussin El Moussaoui	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Werner Fuhrmann	100	59,2	60	35,5	9	5,3	169	100,0
Dr. Christian Kohlpaintner	100	95,2	–	–	5	4,8	105	100,0
Alexandra Krieger	100	58,8	60	35,3	10	5,9	170	100,0
Martin Kubessa	100	95,2	–	–	5	4,8	105	100,0
Thomas Meiers	100	60,2	55	33,1	11	6,6	166	100,0
Cedrik Neike	100	63,7	50	31,8	7	4,5	157	100,0
Dr. Ariane Reinhart	100	76,9	25	19,2	5	3,8	130	100,0
Martina Reisch	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Gerhard Ribbeheger (bis 31.12.2024)	100	62,1	50	31,1	11	6,8	161	100,0
Michael Rüdiger	100	41,8	125	52,3	14	5,9	239	100,0
Gerd Schlengermann	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Angela Titzrath	100	63,3	50	31,6	8	5,1	158	100,0
Summe	**2.225**		**1.020**		**176**		**3.421**	

Angabe zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zur Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder dar. Dem werden im Vergleichszeitraum die Entwicklungen ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft und des Konzerns gegenübergestellt. Ferner wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis im Vergleich dargestellt. Die Durchschnittswerte der Arbeitnehmer werden aus den ausgezahlten Vergütungsbestandteilen des Geschäftsjahres mit Ausnahme von Sonderzahlungen ermittelt. Variable Vergütungsbestandteile werden auf Basis der gebildeten Rückstellungen für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammbelegschaft in Deutschland, die sich aus den Mitarbeitern aller in Deutschland konsolidierten Unternehmen, aber ohne den Vorstand und den Aufsichtsrat selbst sowie ohne Auszubildende und Praktikanten zusammensetzt.

Sonstiges

Zum 31. Dezember 2024 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrates. Darüber hinaus haben die Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2024 keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Schließlich besteht zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, welche die Haftungsrisiken aus der Organtätigkeit abdeckt. Diese sieht für den Versicherungsfall einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vor.

Gewährte/Geschuldete Vergütung des Aufsichtsrates in Relation zur Entwicklung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft T20

Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024
Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024									
Bernd Tönjes	395	1,5	401	–1,7	394	1,0	398	–1,3	393
Alexander Bercht (ab 01.09.2023)	–	–	–	–	–	–	92	196,7	273
Martin Albers	180	1,1	182	–1,1	180	–0,6	179	–	179
Prof. Dr. Barbara Albert	136	0,7	137	–	137	–	137	–	137
Dr. Cornelius Baur (ab 31.05.2023)	–	–	–	–	–	–	96	55,2	149
Prof. Aldo Belloni	153	15,0	176	5,7	186	–3,2	180	–6,7	168
Alexandra Boy (ab 01.09.2023)	–	–	–	–	–	–	53	200,0	159
Hussin El Moussaoui	121	0,8	122	–	122	–	122	–	122
Karin Erhard (bis 31.08.2023)	211	35,5	286	–4,2	274	–34,3	180	–	–
Werner Fuhrmann (ab 03.06.2021)	–	–	60	75,0	105	40,0	147	15,0	169
Prof. Dr. Barbara Grunewald (bis 31.05.2023)	158	0,6	159	–	159	–57,9	67	–	–
Dr. Christian Kohlpaintner (ab 31.05.2023)	–	–	–	–	–	–	71	47,9	105
Alexandra Krieger (ab 26.05.2022)	–	–	–	–	112	50,9	169	0,6	170
Martin Kubessa	104	1,0	105	–	105	–	105	–	105
Thomas Meiers (ab 01.09.2023)	–	–	–	–	–	–	56	196,4	166
Cedrik Neike (ab 03.06.2021)	–	–	61	68,9	103	35,0	139	12,9	157
Dr. Ariane Reinhart (ab 31.05.2023)	–	–	–	–	–	–	89	46,1	130
Martina Reisch	121	0,8	122	–	122	–	122	–	122
Gerhard Ribbeheger (ab 01.04.2021) (bis 31.12.2024)	–	–	118	36,4	161	–0,6	160	0,6	161
Michael Rüdiger	168	26,2	212	12,3	238	–0,4	237	0,8	239
Dr. Thomas Sauer (bis 31.08.2023)	158	0,6	159	–	159	–33,3	106	–	–
Gerd Schlengermann (ab 01.04.2022)	–	–	–	–	119	33,6	159	–	159
Harald Sikorski (ab 26.05.2022 bis 31.08.2023)	–	–	–	–	110	–	110	–	–
Angela Titzrath	157	1,3	159	–1,3	157	0,6	158	–	158
Dr. Volker Trautz (bis 31.05.2023)	169	2,4	173	–2,3	169	–55,6	75	–	–
Ulrich Weber (bis 20.02.2023)	153	2,6	157	–1,9	154	–83,8	25	–	–
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer[a] in Tausend €									
Stammbelegschaft in Deutschland	82	8,5	89	–4,5	85	–	85	12,9	96
Ertragsentwicklung der Gesellschaft[b]									
Bereinigtes EBITDA[c] in Mio. € des Evonik-Konzerns	1.906	25,0	2.383	4,5	2.490	–33,5	–33,5	24,7	2.065
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,6	1,9	15,9	–15,1	13,5	–20,0	10,8	26,1	13,6
Free Cashflow[d] in Mio. € des Evonik-Konzerns	780	21,8	950	–17,4	785	2,0	2,0	9,0	873
Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (–) in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	–40	1.930,0	732	–130,5	–223	–391,9	–391,9	20,0	781

[a] Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Barvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über Belegschaft sowie die Zeit hinweg variieren. Hierzu zählen zum Beispiel Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen und im außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder personalpolitische Maßnahmen.
[b] Es werden die erstmals für das jeweilige Geschäftsjahr veröffentlichten Ertragskennziffern und nicht die gegebenenfalls im Folgejahr angepassten Werte herangezogen.
[c] Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern, Abschreibungen und nach Bereinigungen, fortgeführte Aktivitäten.
[d] Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten abzüglich Auszahlungen für Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Evonik Industries AG, Essen

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS-BERICHTS

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

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

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

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

Essen, den 4. März 2025
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Hain	Dr. Ackermann
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin

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