

VERGÜTUNGS- BERICHT

25

DER EVONIK INDUSTRIES AG

VERGÜTUNGS- BERICHT

1. EINLEITUNG 2

2. VERGÜTUNG DES VORSTANDES 2

2.1	Überblick über das geltende Vergütungssystem des Vorstandes	2
2.2	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	4
2.3	Berücksichtigung des Beschlusses über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024	4
2.4	Vergütungssystem des Vorstandes	4
2.5	Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2025	13
2.6	Ausblick	26

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES 27

3.1	Vergütungssystem	27
3.2	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2025	28

4. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS 30

Vergütungsbericht

1. Einleitung

Dieser Vergütungsbericht stellt die Vergütung von Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2025 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 wurde gemäß den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht enthält alle relevanten Informationen bezüglich der im Geschäftsjahr 2025 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 beigelegt.

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 Deutschen Corporate Governance Kodex (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 2025	• 80 % Performance Evonik-Aktie vs. Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis (relative Performance: 0 bis 200 %) sowie • 20 % Nachhaltigkeitsanteil, davon – 40 % Reduktion CO₂-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 2025 verrechnet. Bei Vergütung aus Mandaten in nicht verbundenen Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung.		

Aus Gründen der Lesbarkeit wurden in diesem Bericht auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet und die männliche Bezeichnung gewählt. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass dies als Synonym für alle Geschlechtsidentitäten gilt.

2.2 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Geschäftsentwicklung

Das Jahr 2025 war geprägt von herausfordernden weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in einem Umfeld hoher Unsicherheit. Die Weltkonjunktur verlor seit Mitte des Jahres an Dynamik, belastet durch protektionistische Handelspolitik und die Ausweitung von Importzöllen, insbesondere durch die USA. Strukturelle Herausforderungen wie hohe globale Verschuldung, die Immobilienkrise in China und dauerhaft hohe Energiekosten in Europa wirkten zusätzlich wachstumshemmend. Trotz konjunkturstützender Zinssenkungen der Zentralbanken blieb die Nachfrage in vielen Endmärkten schwach. Risiken durch geopolitische Konflikte, mögliche Finanz- oder Immobilienkrisen und Wechselkurseffekte verstärkten die Unsicherheit. Evonik hat auch im Geschäftsjahr 2025 durch konsequente Kostendisziplin sowie Optimierungsprogramme gegengesteuert, um die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens zu sichern und die Transformation des Konzerns weiter voranzutreiben.

In diesem zunehmend schwierigen konjunkturellen Umfeld hat sich Evonik 2025 schlechter entwickelt als am Jahresanfang erwartet. Im zweiten Quartal wurde eine spürbar nachlassende Mengennachfrage verzeichnet, die sich im dritten Quartal verstärkt fortsetzte und zu einer geringeren Anlagenauslastung führte. Die Verkaufspreise gaben insgesamt nur leicht nach. Bei einem um 7 Prozent unter dem Vorjahr liegenden Konzernumsatz von 14,1 Milliarden € verringerte sich das bereinigte EBITDA um 9 Prozent auf 1,9 Milliarden €. Das Konzernergebnis erhöhte

sich von 222 Millionen € auf 265 Millionen €. Dank der gezielten Ausrichtung unseres Liquiditätsmanagements wurde ein Free Cashflow von 695 Millionen € erwirtschaftet.

Personelle Änderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat

Lauren Kjeldsen und Dr. Claudine Mollenkopf hat der Aufsichtsrat zum 1. April 2025 zu Vorständen bestellt. Frau Kjeldsen übernahm die Verantwortung für die im Segment Custom Solutions gebündelten Geschäftsgebiete sowie für Innovation und die Region Amerika.

Frau Dr. Mollenkopf steuert die Geschäfte im Segment Advanced Technologies, die Operative Exzellenz sowie die Region Asien-Pazifik.

Dr. Harald Schwager, stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes, schied zum 31. März 2025 aus dem Vorstand aus und hat das Unternehmen nach dem Auslaufen seines Vertrags am 31. August 2025 verlassen.

Maike Schuh, bislang Finanzvorstand der Evonik Industries AG, hat das Unternehmen zum 18. September 2025 verlassen. Ihre Aufgaben im Vorstand hat bis zu einer Neubesetzung der Funktion der Vorsitzende des Vorstandes Christian Kullmann übernommen.

Im Aufsichtsrat ist Herr Gerhard Ribbeheger nach fünfjähriger Amtszeit mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2024 ausgeschieden. Er war Mitglied des Investitions- und Nachhaltigkeitsausschusses und des Innovations- und Forschungsausschusses. Frau Britta Sorge hat seine Ämter im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen übernommen.

2.3 Berücksichtigung des Beschlusses über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024

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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 mit einer Zustimmungsquote von 93,46 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Aufsichtsrat und Vorstand werten das Abstimmungsergebnis als positive Rückmeldung auf die im Vergütungsbericht 2024 durchgeführten Veränderungen in Bezug auf Transparenz und Übersichtlichkeit sowie die Berücksichtigung der Rückmeldungen der Investoren. Im Jahr 2025 wurde dieser wichtige Austausch mit den Investoren fortgeführt. Bei der Überarbeitung des Vorstands-Vergütungssystems, das der Hauptversammlung 2026 zur Billigung vorgelegt werden wird, wurden Anregungen der Investoren aufgenommen und frühzeitig in einem offenen Dialog erörtert. Eine Übersicht des überarbeiteten Vorstands-Vergütungssystems ist in Kapitel 2.6  s.26 dargestellt.

2.4 Vergütungssystem des Vorstandes

2.4.1 Grundlagen und Zielsetzung

Das diesem Vergütungsbericht zugrunde liegende 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 den im DAX und MDAX vertretenen Unternehmen) als auch eines vertikalen Vergleichs (im Verhältnis zu den Evonik-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in Deutschland) überprüft.

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.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung auch künftig regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen.

2.4.3 Bestandteile und Struktur

Gemäß dem Vergütungssystem 2022 setzt sich die Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder aus drei Bestandteilen zusammen. Dazu gehören als erster Bestandteil die feste Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, die üblichen Nebenleistungen und die Altersversorgung. Der zweite Bestandteil 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. Die Struktur der Vergütungsbestandteile ist so konzipiert, dass die

variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus der kurzfristigen 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 39 und 42 Prozent, der der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 23 und 26 Prozent sowie der langfristigen variablen Vergütung 35 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.

Zielgesamtvergütung

G02

Langfristige variable Vergütung 35 % +	Langfristige variable Vergütung 35 % +	Langfristige variable Vergütung 35 % +	Langfristige variable Vergütung 35 % +
Kurzfristige variable Vergütung 26 % +	Kurzfristige variable Vergütung 24 % +	Kurzfristige variable Vergütung 24 % +	Kurzfristige variable Vergütung 23 % +
Festvergütung 39 % Nebenleistungen 1 % Altersversorgung 8 % Grundvergütung 30 %	Festvergütung 41 % Nebenleistungen 1 % Altersversorgung 8 % Grundvergütung 32 %	Festvergütung 41 % Nebenleistungen 1 % Altersversorgung 8 % Grundvergütung 32 %	Festvergütung 42 % Nebenleistungen 3 % Altersversorgung 8 % Grundvergütung 31 %
▼ Zielgesamtvergütung Christian Kullmann	▼ Zielgesamtvergütung Lauren Kjeldsen	▼ Zielgesamtvergütung Dr. Claudine Mollenkopf	▼ Zielgesamtvergütung Thomas Wessel

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.

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 zur 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 an die Vorstandsmitglieder gezahlten Sitzungsgelder werden die zusätzlichen Mandatsvergütungen 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),

Zielsetzung und Strategiebezug der Vergütungsbestandteile

T01

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 • Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen • Versicherungsleistungen • Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln • Zuschüsse für Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherungen	• Übernahme von Kosten im Interesse des Unternehmens
Sonstige Nebenleistungen	• 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	

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 Versor-

gungsfalles wird das Konto beitragsfrei gestellt und bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit einem marktüblichen Zins verzinst, der sich an der durchschnittlichen Verzinsung großer deutscher Lebensversicherungsgesellschaften orientiert, mindestens jedoch mit 2,25 Prozent jährlich.

Die Mitglieder des Vorstandes haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen 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 war 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 rätierlich berücksichtigt. Seit dem Jahr 2025 erhält er hieraus ein Ruhegeld.

Ab dem Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat für neu bestellte Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, mit jedem 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 jährlich 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 2022 vorgesehenen variablen erfolgsabhängigen Bestandteile der Vorstandsvergütung gibt die Tabelle „Zielsetzung und Strategiebezug der variablen Vergütungsbestandteile“.

Kurzfristige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener wirtschaftlicher Konzernziele (Tantiemefaktor) und der Erfüllung nichtfinanzieller Ziele (Per-

formancefaktor). Zwischen Tantiemefaktor und Performancefaktor besteht eine multiplikative Verknüpfung.

Die Höhe des Tantiemefaktors ist abhängig vom Grad des Erreichens der vereinbarten wirtschaftlichen Konzernziele und kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Als betriebswirtschaftliche Zielkennzahlen werden das bereinigte EBITDA, die bereinigte EBITDA-Marge und der Free Cashflow des Konzerns 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 des Konzerns abgeleitet und ein entsprechender Performance-Korridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt.

Nichtfinanzielle Ziele mit ESG-Aspekten in Form der Entwicklung des Unfallgeschehens (Unfallhäufigkeit und 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 Teil der kurzfristigen Vergütung.

Zielsetzung und Strategiebezug der variablen Vergütungsbestandteile

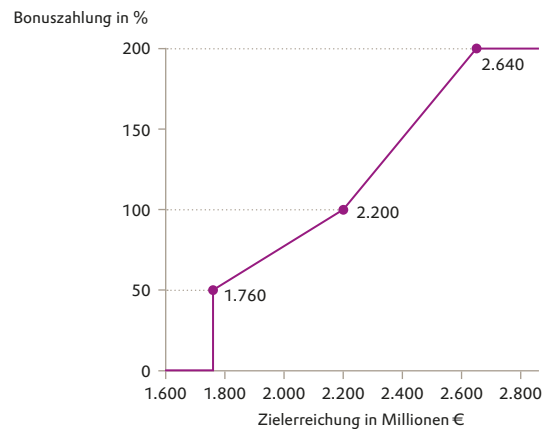
T02

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Kurzfristige variable Vergütung (erfolgsabhängige 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 (LTI)	• Laufzeit: 4 Jahre • Relevante Zielparameter: – 80 % aktienbasiert (Performance der Evonik-Aktie und relative Entwicklung der Evonik-Aktie zu Vergleichsindex) – 20 % ESG-Ziele (CO₂-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

Zielerreichung und Bonusauszahlungskurven der wirtschaftlichen Zielkennzahlen für das Geschäftsjahr 2025

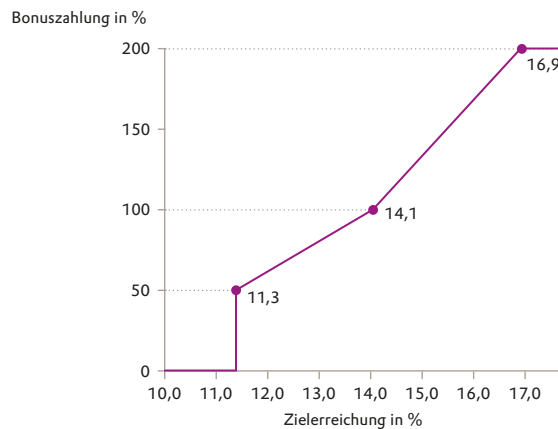
Bereinigtes EBITDA

G03



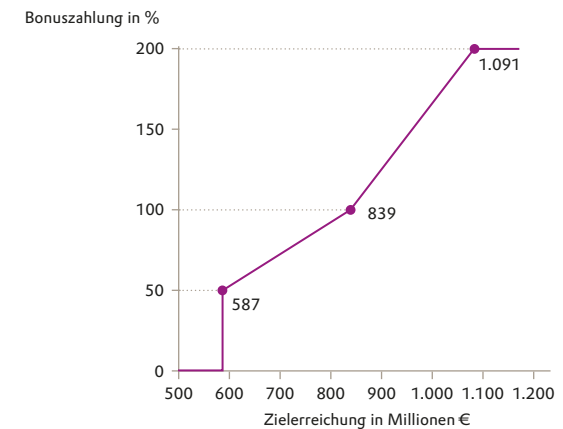
Bereinigte EBITDA-Marge

G04



Free Cashflow

G05



Alle Kennzahlen werden anhand der langfristigen, strategischen Konzernunternehmenszielsetzung auf Basis der Ist-Ergebnisse des Geschäftsjahres gemessen. Die Grafiken „Zielerreichung und Bonusauszahlungskurven der wirtschaftlichen Zielkennzahlen für das Geschäftsjahr 2025“ zeigen das Verhältnis des vom Aufsichtsrat genehmigten Budgets der jeweiligen Kennzahlen zum Zielbetrag, das der Aufsichtsrat für jede finanzielle Zielkennzahl definiert.

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 mehr-

jährigen Gesamtkontext. Die Grafik „Nichtfinanzielle Performanceziele der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2025“ auf der folgenden Seite bietet einen Überblick über die drei Themenbereiche und die detaillierten Zielsetzungen.

Bei jeweils 100-prozentigem Erreichen der nichtfinanziellen und wirtschaftlichen Konzernziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert. Unterschreitet das Unternehmensergebnis des Konzerns die vereinbarten Schwellenwerte, 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 Konzernziele 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.

Nichtfinanzielle Performanceziele der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2025

G06

Zielbeschreibung	
1. Strategie/ Portfolio	- Ausgestaltung der neuen Konzernstruktur und konsequente Steuerung der Geschäfte entlang der strategischen Portfoliorolle mit Fokus auf Wachstumsgeschäfte - Weitere Portfoliobereinigung durch Abgabe von Transformationsgeschäften - Technology & Infrastructure: Umsetzung von Tango 2 – Vorbereitung des Carve-out für die Standorte Marl und Wesseling - Umsetzung der ETM^a-Maßnahmen auf dem Weg zur Zielstruktur bis Ende 2026 - Implementierung der drei Innovationswachstumsfelder sowie Umsetzung der Internationalisierungsstrategie in RD&I
2. Performance/ Kosten	- Weitere konsequente Umsetzung der Restrukturierungs-/Optimierungsprojekte in den Business Lines - Stringentes Kostenmanagement in allen Konzerneinheiten; gemessen an realisierten Net Savings - Performance bei Investitionsprojekten (Zeit, Qualität, Kosten)
3. Nachhaltigkeit	- Veröffentlichung des Finanz- und Nachhaltigkeitsberichts nach ESRS^b, Benchmarking und Ramp-up der Phase-in-Anforderungen - Erstellung einer ersten Übersicht der Chancen und Risiken aus dem Evonik-Climate-Transition-Plan für die Business Lines unter Nutzung von Next Generation Solutions (NGS) und Next Generation Technologies (NGT) - Weiterer Abgleich und Priorisierung von Investitionen zu NGT/EAGER und in Bezug auf die Portfolioausrichtung (NGS) - Erstellung eines Konzepts zur Befähigung der Business Lines und Functions in Bezug auf das Themengebiet Nachhaltigkeit in Abgleich mit dem neuen Konzernführungsmodell aus ETM - Next Generation Culture: Verankerung einer Wachstumskultur im Zuge der weiter zu begleitenden Unternehmenstransformation

^a ETM = Evonik Tailor Made.^b ESRS = European Sustainability Reporting Standards.

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

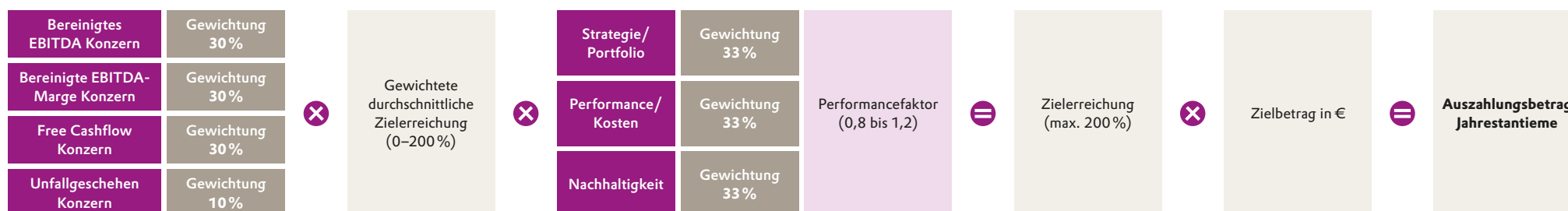
Langfristige variable Vergütung (LTI)

Den Mitgliedern des Vorstandes wird im Rahmen von LTI-Plänen eine langfristige variable Vergütung gewährt. Bemessungsgrundlage für die Langfristvergütung ist überwiegend 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 IndexSM berechnet. Der MSCI World Chemicals IndexSM 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 Performancezeitraums auf Basis des dann gegebenen Aktienkurses die Anzahl der fiktiven Aktien ermittelt. Maßgeblich sind hierfür

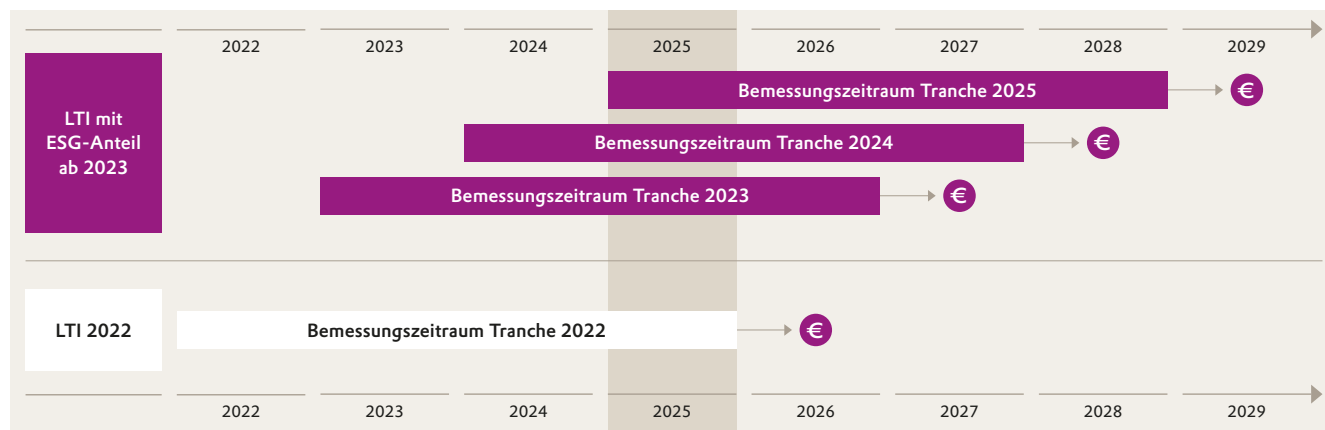
Übersicht und Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung

G07



Aktive LTI-Pläne

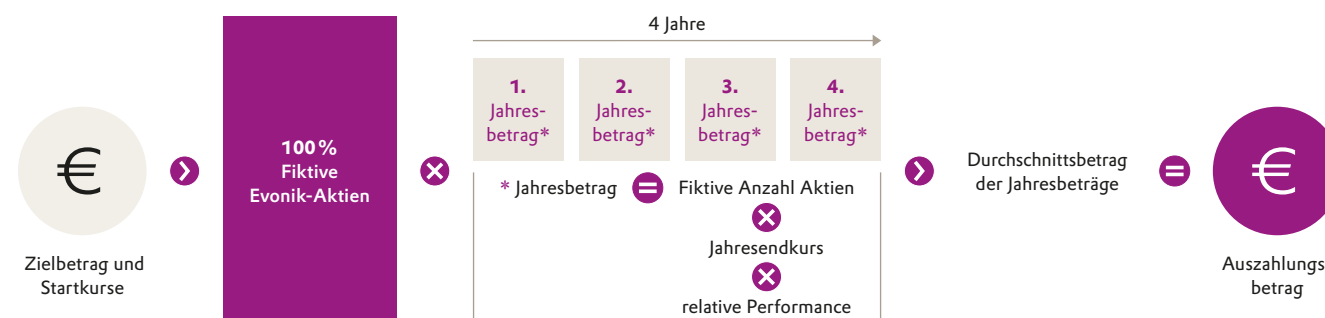
G08



€ = Auszahlung

Berechnung der Langfristvergütung ab LTI 2019 bis 2022

G09



die Durchschnittskurse der Evonik-Aktie und des MSCI World Chemicals IndexSM 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 Performance-

zeitraums 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 den LTI-Tranchen 2019 bis 2022

Für die LTI-Tranchen 2019 bis 2022 wird die Werthaltigkeit 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 0 gesetzt. Beträgt die relative Performance mehr als 130 Prozentpunkte, wird die relative Performance auf 130 Prozent begrenzt.

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. In den Jahren 2019 bis 2022 wird die Gesamtp performance 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 variablen Vergütung jeweils von mindestens zwei Kriterien bestimmt.

Für den aktienbasierten Teil 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 Ende des Performancezeitraums zuzüglich tatsächlich gezahlter Dividenden während des Performancezeitraums gesetzt wird. Dem wird die jeweilige Entwicklung des Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis gegenübergestellt. 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 Gesamtpurpose 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“) des Konzerns. 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.

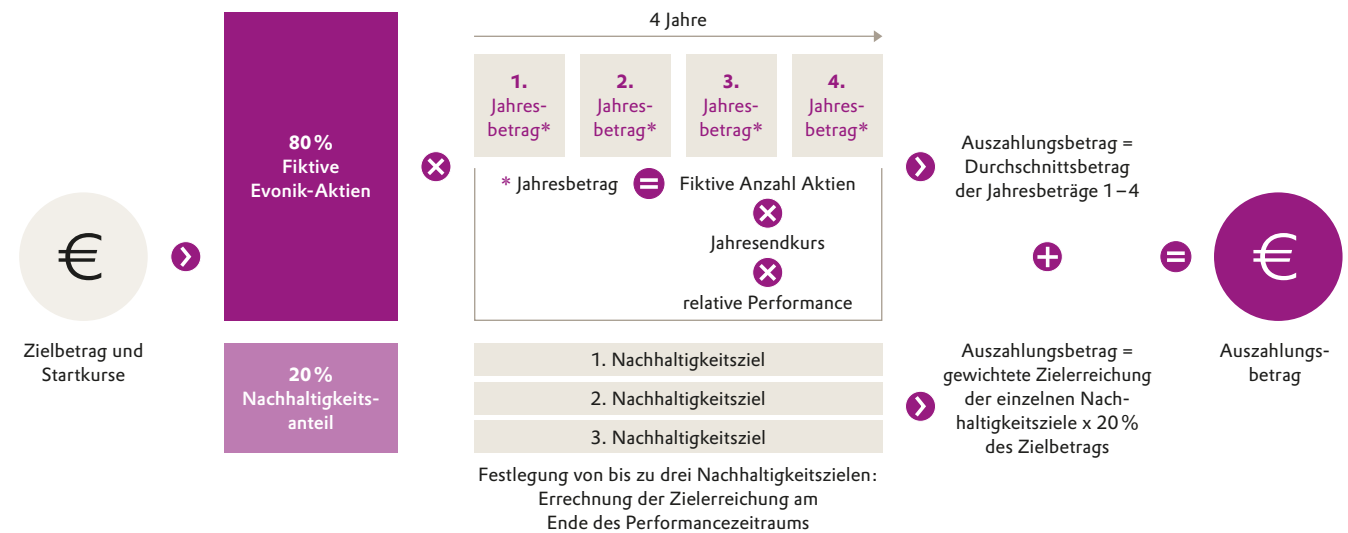
Der Auszahlungsgrad der Langfristvergütung ab 2023 ist ebenfalls nach oben begrenzt und kann maximal 200 Prozent des individuellen Zusagebetrags ergeben.

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 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		T03
Feste Vergütungsbestandteile	- Grundvergütung - Nebenleistungen	
Variable Vergütungsbestandteile	- Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) - Langfristige variable Vergütung (LTI)	
Altersvorsorge	Dienstzeitaufwand	

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

Christian Kullmann:	9.700 Tausend €
Lauren Kjeldsen:	5.200 Tausend €
Dr. Claudine Mollenkopf:	5.200 Tausend €
Thomas Wessel:	5.200 Tausend €
Maike Schuh:	5.200 Tausend €
Dr. Harald Schwager:	7.200 Tausend €

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 sollen

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert der Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten, keinesfalls soll 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 2025 haben die aktiven Vorstandsmitglieder ihre Aktienhalteverpflichtung in dem folgenden Umfang erfüllt:

Status der Umsetzung der Share Ownership Guidelines T04

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Status	Ende der Aufbauphase
Christian Kullmann	100 %	erfüllt	erreicht
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	100 %	in Aufbauphase	1. April 2028
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	100 %	in Aufbauphase	1. April 2028
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 2025 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 gegebenenfalls vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 von dieser Möglichkeit nach pflichtgemäßer Prüfung keinen Gebrauch gemacht.

2.5 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2025

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 2025.

Die Gesamtvergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 entspricht den Vorgaben des Vorstands-Vergütungssystems. Die vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem Vorstands-Vergütungssystem festgelegten Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2025 gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst.

Zielgesamtvergütung der zum Stichtag 31.12.2025 amtierenden Vorstandsmitglieder

T05

in €	Christian Kullmann		Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)		Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)		Thomas Wessel	
Grundvergütung	1.400.000	30 %	600.000	32 %	600.000	32 %	800.000	31 %
Nebenleistungen ^a	49.000	1 %	15.000	1 %	18.000	1 %	70.000	3 %
Altersvorsorge (15 % von Grundvergütung und kurzfristiger variabler Vergütung)	390.000	8 %	157.500	8 %	157.500	8 %	210.000	8 %
Festvergütung	1.839.000	39 %	772.500	41 %	775.500	41 %	1.080.000	42 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.200.000	26 %	450.000	24 %	450.000	24 %	600.000	23 %
Langfristige variable Vergütung	1.650.000	35 %	675.000	35 %	675.000	35 %	900.000	35 %
Variable Vergütung	2.850.000	61 %	1.125.000	59 %	1.125.000	59 %	1.500.000	58 %
Zielgesamtvergütung	4.689.000	100 %	1.897.500	100 %	1.900.500	100 %	2.580.000	100 %

^a Nebenleistungen enthalten Dienstwagen, Mandatsbezüge und Sitzungsgelder für das Geschäftsjahr 2025.

2.5.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2025 setzt sich aus den Vergütungsbestandteilen Grundvergütung, Nebenleistungen und Zusagen für Altersversorgung zusammen.

Feste Jahresvergütungen

Die Höhe der Grundvergütung eines Geschäftsjahres für die einzelnen Vorstandsmitglieder ist der Tabelle „Grundvergütung“ zu entnehmen.

Grundvergütung

T06

in €	2025
Christian Kullmann (Vorsitzender)	1.400.000
Lauren Kjeldsen	800.000
Dr. Claudine Mollenkopf	800.000
Thomas Wessel	800.000
Maike Schuh	800.000
Dr. Harald Schwager	1.130.000

Nebenleistungen

Für das Geschäftsjahr 2025 sind Nebenleistungen für Sachbezugsversteuerung und zum Teil für Mandatsbezüge angefallen (siehe Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“). Die Mandatsbezüge werden mit Ausnahme der Sitzungsgelder mit der kurzfristigen variablen Vergütung 2025 verrechnet.

Dienstzeitaufwand und Barwert der Pensionsverpflichtungen

T07

	IFRS		Jahresbeiträge im Evonik Board Pension Plan		
	Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31.12.	Versorgungsbeitrag	Zinsbeitrag	Gesamtjahresbeitrag
in Tausend €		2025			2025
Christian Kullmann	574	9.900	390	221	611
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	92	712	158	–	158
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	79	576	158	–	158
Thomas Wessel	312	7.508	210	200	410
Maike Schuh (bis 18.09.2025)	786	1.587	210	19	229
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025) ^a	271	5.272	–	–	–
Summe	2.114	25.555	1.126	440	1.566

^a Nicht im Regelaltersversorgungssystem.

Altersversorgungszusage

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 1.057 Tausend € nach International Financial Reporting Standards (IFRS) aufwandswirksam berücksichtigt.

Die Pensionsverpflichtungen in Höhe ihrer Barwerte beliefen sich für aktive Vorstandsmitglieder nach IFRS auf 18.696 Tausend €.

Die Barwerte der Pensionsverpflichtung nach IFRS 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.

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, siehe G07 „Übersicht und Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung“  s.9.

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 2025 hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterien die drei im Vergütungssystem genannten Kriterien, namentlich das bereinigte EBITDA, die bereinigte EBITDA-Marge und den Free Cashflow, herangezogen. Für alle Kennzahlen wurde ein konkreter Zielwert aus der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet und ein entsprechender Performancekorridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt. Zusätzlich wurde die Gewichtung je Kennzahl auf 30 Prozent gemäß den Vorgaben durch das Vergütungssystem festgelegt. Als zusätzliches im Vergütungssystem vorgesehenes Ziel des Unfallgeschehens im Konzern wurden mit einer Gewichtung von 10 Prozent die Häufigkeit von Unfällen sowie deren Schwere und die Anlagensicherheit bestimmt.

Nichtfinanzielle Ziele (Performancefaktor)

Zur Bestimmung des Performancefaktors wurden für das Geschäftsjahr 2025 für die Mitglieder des Vorstandes gemeinsame Teamziele vereinbart, deren Schwerpunkte auf die Bereiche „Strategie/Portfolio“, „Performance/Kosten“ und „Nachhaltigkeit“ gelegt wurden. Die vereinbarten nichtfinanziellen Ziele und deren daraus abgeleitete Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele ergeben sich aus der Tabelle „Nichtfinanzielle Ziele Geschäftsjahr 2025“.

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

Nichtfinanzielle Ziele Geschäftsjahr 2025

G11

	Zielbeschreibung	Ergebnisse	Zielerreichung
1. Strategie/ Portfolio	- Ausgestaltung der neuen Konzernstruktur und konsequente Steuerung der Geschäfte entlang der strategischen Portfoliorolle mit Fokus auf Wachstumsgeschäfte - Weitere Portfoliobereinigung durch Abgabe von Transformationsgeschäften - Technology & Infrastructure: Umsetzung von Tango 2 – Vorbereitung des Carve-out für die Standorte Marl und Wesseling - Umsetzung der ETM-Maßnahmen auf dem Weg zur Zielstruktur bis Ende 2026 - Implementierung der drei Innovationswachstumsfelder sowie Umsetzung der Internationalisierungsstrategie in RD&I	- Etablierung der Segmente Custom Solutions (innovationsgetrieben) und Advanced Technologies (technologieorientiert) - Abgeschlossener Kapazitätsausbau in Schlüsselbereichen wie Rhamnolipiden (Slowakei), Alkoholaten (Singapur) und Spezialmetalloxiden (Japan) und Initiierung neuer Wachstumsprojekte in z.B. Wasserstoffperoxid (China/Korea) und Membranen für Wasserstoffelektrolyse (Deutschland) - Next Markets Program: Fokus auf neue Märkte (Zirkularität, Verteidigung, Luft- und Raumfahrt) - Verkauf von Transformationsgeschäften schreitet planmäßig voran (z.B. Polyester, Keto- und Pharma-Aminosäuren) oder wurde abgeschlossen (Betaine). - Wertoptimierte Aufstellung der Standorte Marl und Wesseling und Carve-out in SYNEQT GmbH als Vorbereitung für strukturelle Handlungsoptionen erfolgt. - In Umsetzung der ETM-Maßnahmen ist die Reorganisation in mehr als 90 % der Bereiche bereits erfolgt. 400 Mio. € Einsparungspotenzial in konkrete Maßnahmen überführt. Realisierung von mehr als der Hälfte der angestrebten Einsparungen bereits Ende 2025 erfolgt. - Operationalisierung der Innovationswachstumsfelder umgesetzt. - Ausbau des Forschungshubs Allentown (Pennsylvania, USA) und Anschluss an das Innovationsökosystem Boston/Cambridge über den neuen Cambridge Innovation Satellite - Weiterer Ausbau des Forschungszentrums Mumbai (Indien)	1,2
2. Performance/ Kosten	- Weitere konsequente Umsetzung der Restrukturierungs-/Optimierungsprojekte in den Business Lines - Stringentes Kostenmanagement in allen Konzerneinheiten; gemessen an realisierten Net Savings - Performance bei Investitionsprojekten (Zeit, Qualität, Kosten)	- Custom Solutions: Schließung von Anlagen (Alkylchloride-Betrieb in Marl, Ketosäure-Produktion in Hanau); Realisierung von Synergien und Kostenvorteilen durch Zusammenlegung von zwei Business Lines zur neuen Business Line Interface & Polyurethane Additives - Advanced Technologies: planmäßige Realisierung von Optimierungspotenzialen aus Restrukturierungsprogrammen (Janus, Sinergize, Calibrate, BITE+) in allen Business Lines mit Gesamteinsparpotenzialen von > 400 Mio. € (u. a. sind Anlagenschließungen in Leverkusen und Waterford (New York, USA) erfolgt) - Net-Savings-Ziele für 2025 weitgehend erreicht. - Planmäßiger Verlauf der Mehrheit der Investitionsprojekte, Maßnahmen zur engen Steuerung sensibler Projekte implementiert.	1,2
3. Nachhaltigkeit	- Veröffentlichung des Finanz- und Nachhaltigkeitsberichts nach ESRS, Benchmarking und Ramp-up der Phase-in-Anforderungen - Erstellung einer ersten Übersicht der Chancen und Risiken aus dem Evonik Climate Transition Plan für die Business Lines unter Nutzung von Next Generation Solutions (NGS) und Next Generation Technologies (NGT) - Weiterer Abgleich und Priorisierung von Investitionen zu NGT/EAGER und in Bezug auf die Portfolioausrichtung (NGS) - Erstellung eines Konzepts zur Befähigung der Business Lines und Functions in Bezug auf das Themengebiet Nachhaltigkeit in Abgleich mit dem neuen Konzernführungsmodell aus ETM - Next Generation Culture: Verankerung einer Wachstumskultur im Zuge der weiter zu begleitenden Unternehmenstransformation	- Erster Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD veröffentlicht; „Building Public Trust Award“-Auszeichnung als „Bester CSRD-Report im MDAX“ - Climate Transition Plan: Chancen- und Risikoanalyse bis 2040 in Strategieprozess integriert. - Die Priorisierung von Investitionen in NGT/EAGER wurde fortgesetzt und im Geschäftsjahr 2025 56 Mio. € entsprechend investiert. - Die Priorisierung von Next Generation Solutions (NGS) zur Portfolioausrichtung wird über die Investitionen in Next Generation Solutions erreicht. Im Jahr 2025 wurden 290 Mio. € investiert. - Einführung eines Lean-Governance-Ansatzes für Nachhaltigkeit mit klarer Verlagerung der operativen Nachhaltigkeitsaktivitäten in die Business Lines - Schwerpunkt Führung in Transformationen in der weltweiten Führungskräfteentwicklung, erfolgreiche Fortführung einer Austauschplattform - Steigerung von Teilnahmequoten am regelmäßig durchgeführten Transformation-Survey sowie des daraus resultierenden Transformationsindex gegenüber dem Vorjahr	1,2
Performancefaktor			1,2

Feststellung der Zielerreichung 2025

Die für das Geschäftsjahr 2025 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. Eine nachträgliche Anpassung der Zielsetzungen ist im Geschäftsjahr 2025 nicht erfolgt.

Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme) 2025 T08

Kennzahl	Gewichtung	Zielwert (100 %)	Ist-Wert	Zielbewertung
Bereinigte EBITDA-Marge	30,0 %	14,1 %	13,3 %	86,1 %
Bereinigtes EBITDA	30,0 %	2.200 Mio. €	1.874 Mio. €	62,9 %
Free Cashflow	30,0 %	839 Mio. €	695 Mio. €	71,4 %
Unfallgeschehen ^a	10,0 %			140,0 %
Tantiemefaktor gesamt				80,1 %
Performancefaktor				1,2
Gesamtzielerreichung				96,1 %

^a Maßgeblich ist das Unfallgeschehen im Konzern. Die Unfallhäufigkeit sowie das Ausmaß der Unfallfolgen, insbesondere Unfälle mit Todesfolge, können ebenso Berücksichtigung finden wie die Anlagensicherheit.

Zielwerte und Höhe der Jahrestantieme 2025

Für die Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2025 die folgenden Minimal-, Ziel- und Maximalwerte durch den Aufsichtsrat festgelegt:

Minimal-, Ziel- und Maximalbeträge für die Jahrestantieme 2025 T09

in €	2025		
	Min.	Ziel (100%)	Max. (200%)
Christian Kullmann	0	1.200.000	2.400.000
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	0	450.000	900.000
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	0	450.000	900.000
Thomas Wessel	0	600.000	1.200.000
Maike Schuh (bis 18.09.2025)	0	600.000	1.200.000
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	0	187.500	375.000

Auf Grundlage der Gesamtzielerreichung in Höhe von 96,1 Prozent ergeben sich die folgenden Auszahlungswerte (ohne gegebenenfalls erfolgte Gegenrechnung von Mandatsbezügen):

Höhe der Jahrestantieme 2025 T10

in €, auf volle Tausend gerundet	2025
Christian Kullmann	1.154.000
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	433.000
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	433.000
Thomas Wessel	577.000
Maike Schuh (bis 18.09.2025)	577.000
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	181.000

2.5.3 Erfolgsabhängige Vergütung – langfristige variable Vergütung (LTI)

Im Folgenden werden konkrete Einzelheiten dargestellt zur LTI-Tranche, die 2025 den Vorstandsmitgliedern gewährt wurde, sowie zur Zielerreichung des 2022 gewährten LTIs.

Informationen zur Gewährung der LTI-Tranche 2025

Die Werthaltigkeit der LTI-Tranche 2025 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 IndexSM.

Der für den LTI 2025 maßgebliche Zuteilungskurs der Evonik-Aktien zur Umrechnung in fiktive Aktien betrug 18,80 €. Die Zuteilung erfolgte am 20. Mai 2025. Dieses Datum wird zur Ermittlung des Grant Value zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage herangezogen. Als Startwert für den MSCI World Chemicals IndexSM wurde der Wert 791,38 ermittelt.

Die Ermittlung des **Nachhaltigkeitsanteils** erfolgt auf Basis von ESG-Zielen des Konzerns. Der Aufsichtsrat hat für die LTI-Tranche 2025 die folgenden Nachhaltigkeitsziele aufgestellt.

Für eine detaillierte Darstellung der Evonik-Nachhaltigkeitsstrategie sei auf den Finanz- und Nachhaltigkeitsbericht 2025 verwiesen. www.evonik.finance/Finanz-und-Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeitsziele im LTI 2025

G12

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 % gesenkt werden. Bei den Scope-3-Emissionen hat sich Evonik zu einer Verringerung von 11 % 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. • 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. • 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.

Ziel 1: Reduktion CO₂-Emissionen (Gewichtung 40 Prozent)

Als eines von drei Nachhaltigkeitszielen wurde die Reduktion von CO₂-Emissionen festgelegt. Dieses Ziel wird mit 40 Prozent innerhalb der Nachhaltigkeitsziele gewichtet. Gemessen werden die absoluten CO₂-Emissionen gemäß den Definitionen von Scope 1 und 2 (in Millionen t CO₂/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 CO₂-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.

Die Messung der Zielerreichung erfolgt einmalig am Ende des Performancezeitraums für das letzte Jahr, somit erstmals am Ende des Jahres 2028. Aufsatzpunkt der Messung ist der in den SBTi-Zielen verankerte Wert von 6,3 Millionen t CO₂-Emission im Jahr 2021. Der Aufsichtsrat hat folgende Schwellenwerte für die Zielerreichung festgelegt:

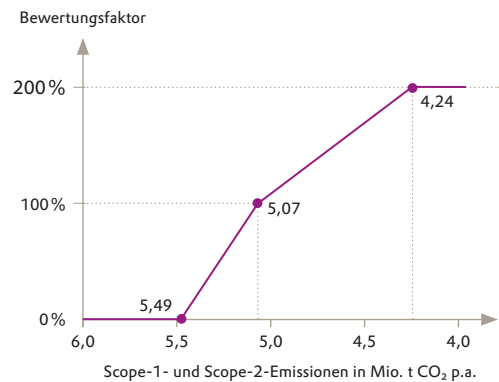
Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
 $X \geq 5,49$ Millionen t CO₂/p. a.

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
 $X = 5,07$ Millionen t CO₂/p. a.

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
 $X \leq 4,24$ Millionen t CO₂/p. a.

Liegen die tatsächlichen CO₂-Emissionen zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Minimalwert oder zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt.

Zielerreichungsberechnung Reduktion CO₂-Emissionen G13



Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

G14

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. Dieses Ziel wird mit 40 Prozent innerhalb der Nachhaltigkeitsziele gewichtet. 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 Performancezeitraums für das letzte Jahr, somit für Ende 2028. Die Ermittlung erfolgt im Rahmen der sogenannten PARC-Analyse. Der Aufsichtsrat hat folgende Schwellenwerte für die Zielerreichung festgelegt:

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
Portfolioanteil NGS $\leq 45,1$ Prozent

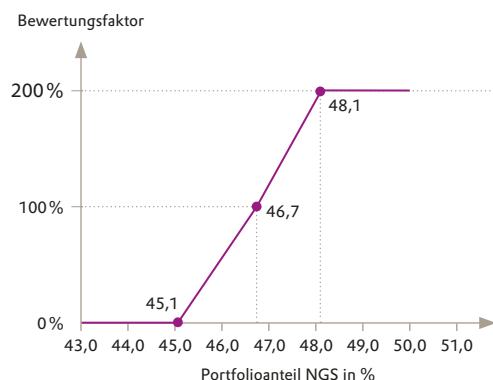
Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
Portfolioanteil NGS = 46,7 Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
Portfolioanteil NGS $\geq 48,1$ Prozent

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

Zielerreichungsberechnung Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil

G15



Ziel 3: Social-Index (Gewichtung 20 Prozent)

Das dritte Ziel für den Nachhaltigkeitsanteil bildet der sogenannte Social-Index für die Themen Lernen, Diversity und Gesundheit. 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 2028 für die LTI-Tranche 2025 bis 2028. Liegt die Zielbewertung für das Ziel Social-Index zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Minimalwert oder zwischen dem Ziel- 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 (ca. 30.000 Personen). Dieser Wert gilt als Indikator für kontinuierliches „Upskilling“ der Belegschaft mittels digitalen Lernens bzw. Umstellung von Präsenz- zu Online-Trainings.

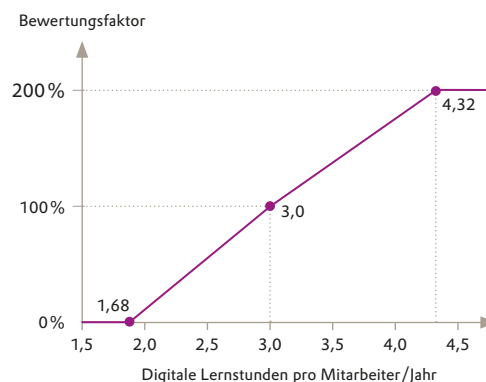
Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
 $\leq 1,68$ h je Mitarbeiter und Jahr

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

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
 $\geq 4,32$ h je Mitarbeiter und Jahr

Zielerreichungsberechnung Lernen

G16



b) Unterziel „Diversity“

Als zweites 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. 590 Personen). Dieser Wert gilt als Indikator für Vielfalt und Chancengleichheit und ist für Evonik und den Unternehmenserfolg des Konzerns von besonderer Bedeutung.

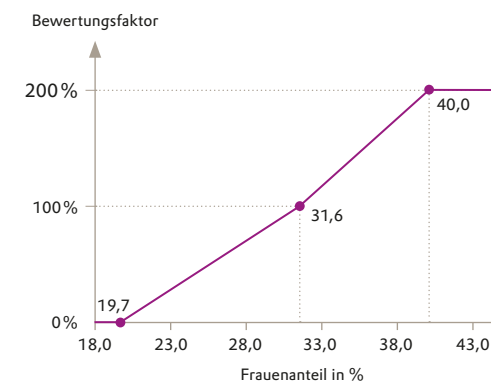
Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung:
 Frauenanteil $\leq 19,7$ Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung:
 Frauenanteil $= 31,6$ Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
 Frauenanteil $\geq 40,0$ Prozent

Zielerreichungsberechnung Diversity

G17



c) Unterziel „Gesundheit“

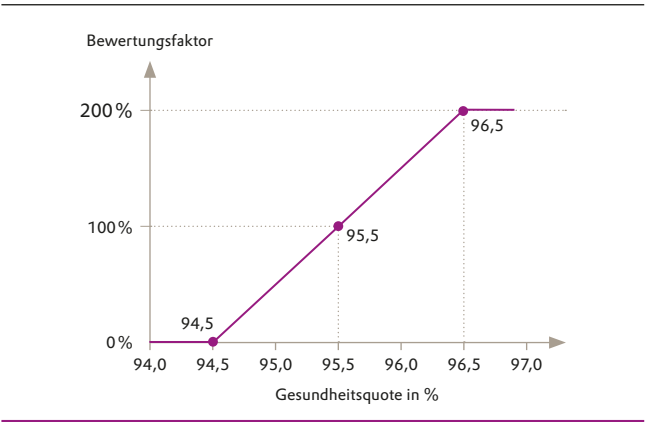
Ein weiterer gewichtiger Bestandteil des Social-Index ist das mit „Gesundheit“ bezeichnete Unterziel. Die hierfür relevante Gesundheitsquote errechnet sich aus den Sollarbeitsstunden (100 Prozent), abzüglich der Summe von Krankheit im Verhältnis zur Sollarbeitszeit. Dieser Wert gilt als Indikator für 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

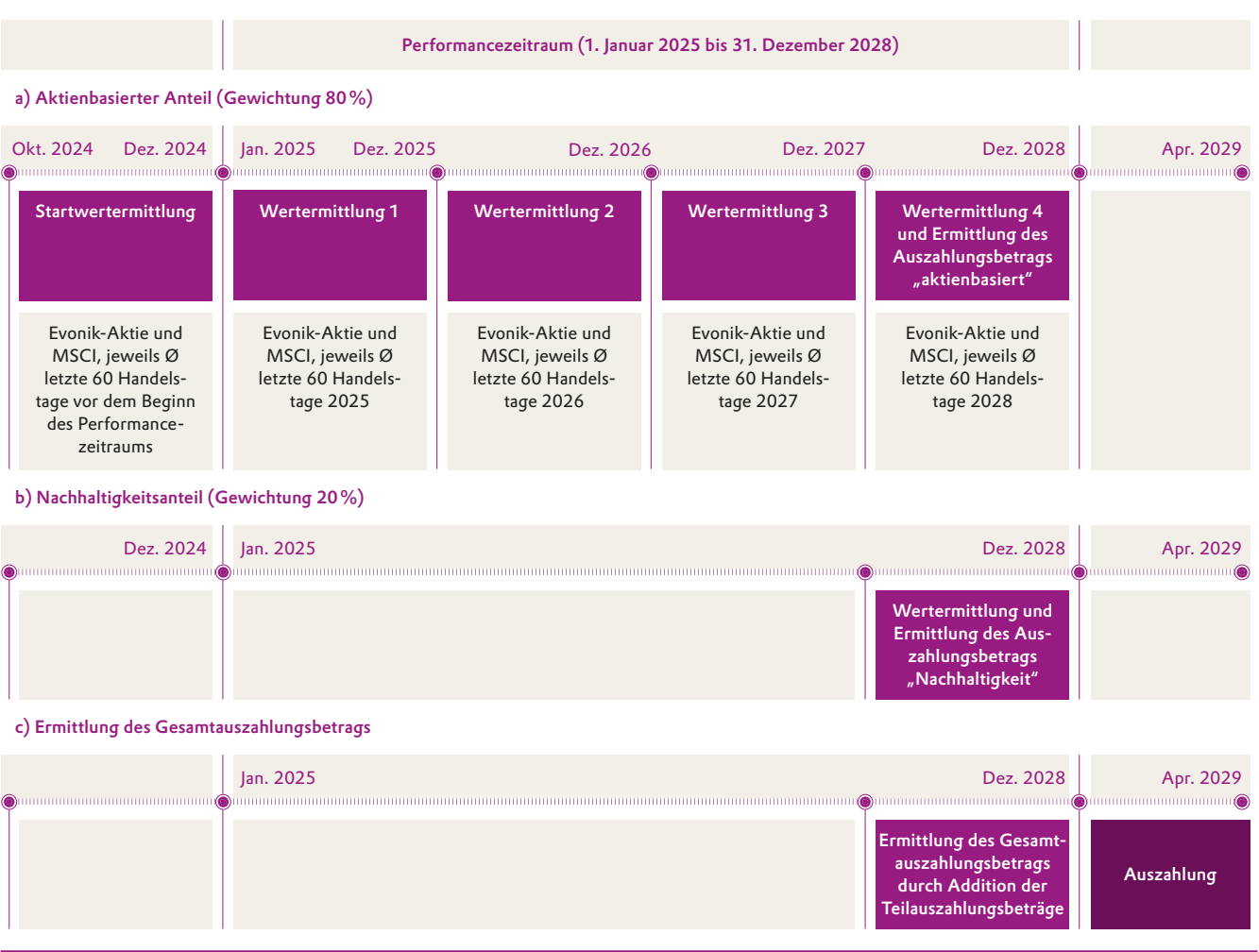
Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung:
Gesundheitsquote ≥ 96,5 Prozent

Zielerreichungsberechnung Gesundheit G18



Die Grafik „Zeitlicher Ablauf des LTI 2025“ zeigt die Schritte von der Startwertermittlung bis zur Auszahlung des LTI 2025.

Zeitlicher Ablauf des LTI 2025 G19



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 2025“ dar.

Information zur Zuteilung des LTI 2025

T11

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	70.213	1.401.000	330.000
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	675.000	1.350.000	28.723	573.000	135.000
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	675.000	1.350.000	28.723	573.000	135.000
Thomas Wessel	900.000	1.800.000	38.298	764.000	180.000
Maike Schuh (bis 18.09.2025)	900.000	1.800.000	38.298	764.000	180.000
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	800.000	1.600.000	34.043	679.000	160.000

^a Grant Value entspricht der rechtsverbindlichen Zusage zum Zeitpunkt der Gewährung.

Feststellung der Zielerreichung der LTI-Tranche 2022

Der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2022 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 IndexSM) abhängig. Die Werthaltigkeit der LTI-Tranche 2022 wurde am Ende eines jeden Jahres des vierjährigen Performancezeitraums gemessen.

Die Feststellungen der Auszahlungsbeträge der LTI-Tranche 2022 für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes sind in der Tabelle „Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2022“ aufgeführt.

Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2022

T12

	Zugeteilte fiktive Aktien	Jahresbetrag 2022 ^a (Jahresendkurs: 18,42 €; rel. Perf.: 82 %)	Jahresbetrag 2023 ^a (Jahresendkurs: 17,52 €; rel. Perf.: 77 %)	Jahresbetrag 2024 ^a (Jahresendkurs: 18,80 €; rel. Perf.: 74 %)	Jahresbetrag 2025 ^a (Jahresendkurs: 13,86 €; rel. Perf.: 70 %)	Auszahlungsbetrag ^b
Christian Kullmann	59.353	896.492 €	800.696 €	825.719 €	575.843 €	774.688 €
Thomas Wessel	32.374	488.990 €	436.739 €	450.388 €	314.093 €	422.553 €
Frühere Vorstandsmitglieder						
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	43.165	651.982 €	582.314 €	600.512 €	418.787 €	563.399 €
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	32.374	488.990 €	436.739 €	450.388 €	314.093 €	422.553 €

^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 2022 bis 2025, aufgerundet auf volle Euro.

Übersicht LTI-Tranchen 2022 bis 2025

Die beizulegenden Zeitwerte der LTI-Tranchen 2022 bis 2025 zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage werden in der Tabelle „LTI-Tranchen“ dargestellt.

Der Gesamtaufwand 2025 aller LTI-Tranchen des Vorstandes beträgt 6.364 Tausend €. Im Einzelnen beträgt der Aufwand für Herrn Kullmann 1.248 Tausend €, für Frau Kjeldsen 131 Tausend €, für Frau Dr. Mollenkopf 131 Tausend €, für

Herrn Wessel 681 Tausend € sowie für Herrn Dr. Schwager 2.135 Tausend €, für Frau Schuh 1.638 Tausend € sowie für Frau Wolf als ehemaliges Mitglied des Vorstandes 400 Tausend €.

LTI-Tranchen^a

T13

	2022		2023			2024			2025		
	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	Zielbetrag Nachhaltigkeit in Tausend €	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	Zielbetrag Nachhaltigkeit in Tausend €	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	Zielbetrag Nachhaltigkeit in Tausend €	in Tausend €
Christian Kullmann	59.353	1.297	71.661	330	1.487	75.342	330	1.511	70.213	330	1.731
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	–	–	–	–	–	–	–	–	28.723	135	708
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04. 2025)	–	–	–	–	–	–	–	–	28.723	135	708
Thomas Wessel	32.374	708	39.088	180	811	41.096	180	824	38.298	180	944
Frühere Vorstandsmitglieder											
Ute Wolf (bis 31.03.2023) ^b	32.374	708	29.316	135	608	–	–	–	–	–	–
Maike Schuh (bis 18.09.2025)	–	–	29.316	135	608	41.096	180	824	38.298	180	944
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	43.165	944	52.117	240	1.082	54.795	240	1.099	34.043	160	839
Summe	167.266	3.657	221.498	1.020	4.596	212.329	930	4.258	238.298	1.120	5.874

^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. Dies gilt ebenso für die Zuteilung des LTI 2025 an Frau Schuh und Herrn Dr. Schwager.

2.5.4 Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die mit Ablauf des Berichtszeitraums vollständig verdient sind. Insoweit wird grundsätzlich der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Abweichend davon wird für den Berichtszeitraum 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 verdienten und ausgezahlten

fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung (Auszahlungen aus der LTI-Tranche 2021) sowie die im Geschäftsjahr vollständig erdiente einjährige variable Vergütung, die im Frühjahr des Folgejahres (2026) 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

T14

	Christian Kullmann Vorsitzender des Vorstandes		Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)		Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)		Thomas Wessel Personalvorstand/ Arbeitsdirektor		Maike Schuh Finanzvorstand (bis 18.09.2025)		Dr. Harald Schwager Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes (bis 31.03.2025)	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Festvergütung	1.400	37,8	600	57,3	600	57,1	800	39,0	600	15,5	283	20,3
Nebenleistungen	49	1,3	15	1,4	18	1,7	70	3,4	22	0,6	23	1,6
Summe	1.449	39,1	615	58,7	618	58,8	870	42,5	622	16,0	306	21,9
Einjährige variable Vergütung ^a (Jahrestantieme)	1.154	31,1	433	41,3	433	41,2	577	28,2	577	14,9	180	12,9
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.103	29,8	–	–	–	–	602	29,4	–	–	802	57,5
LTI 2021 bis 2024	1.103		–	–	–	–	602		–	–	802	
Summe variable Vergütung	2.257	60,9	433	41,3	433	41,2	1.179	57,5	577	14,9	982	70,4
Leistungen aus Anlass der Beendigung									2.680	69,1		
Bezug Altersversorgung											107	7,7
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	3.706	100,0	1.048	100,0	1.051	100,0	2.049	100,0	3.879	100,0	1.395	100,0
Dienstzeitaufwand	574		92		79		312		786		271	
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	4.280		1.140		1.130		2.361		4.665		1.666	

^a Mandatsbezüge werden teilweise mit der einjährigen variablen Vergütung verrechnet, die in den Nebenleistungen enthalten ist. 2025 Dr. Schwager 15 Tausend €, Herr Wessel 45 Tausend €.

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

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 des Konzerns

sowie das handelsrechtliche Jahresergebnis der Evonik Industries AG 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 2025 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammebelegschaft 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

T15

Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025
Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025									
Christian Kullmann	3.561	-29,2	2.521	38,9	3.501	22,3	4.281	-13,4	3.706
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	1.048
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	1.051
Thomas Wessel	1.877	-27,7	1.358	41,8	1.926	21,1	2.332	-12,1	2.049
Frühere Vorstandsmitglieder									
Ute Wolf	1.872	-26,9	1.369	-19,7	1.099	-47,9	573	5,1	602
Dr. Klaus Engel	765	1,0	773	0,9	780	1,0	788	1,0	796
Maike Schuh (bis 18.09.2025)	-	-	-	-	838	104,2	1.711	126,7	3.879
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	2.468	-25,9	1.829	42,4	2.605	16,8	3.042	-54,1	1.395
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a in Tausend €									
Stammebelegschaft in Deutschland	89	-4,5	85	-	85	12,9	96	-1,0	95
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b									
Bereinigtes EBITDA ^c in Mio. € des Evonik-Konzerns	2.383	4,5	2.490	-33,5	1.656	24,7	2.065	-9,2	1.874
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,9	-15,1	13,5	-20,0	10,8	26,1	13,6	-2,2	13,3
Free Cashflow ^d in Mio. € des Evonik-Konzerns	950	-17,4	785	2,0	801	9,0	873	-20,4	695
Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	732	130,5	-223	-391,9	651	-20,0	781	-67,7	252

^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

T16

in Tausend €	Festgelegte Maximal- vergütung	Festvergütung und Neben- leistungen 2025	Einjährige variable Vergütung ^a	Langfristige variable Vergütung ^b	Dienstzeit- aufwand 2025	Gesamt
Christian Kullmann	9.700	1.449	1.154	3.300	574	6.477
Lauren Kjeldsen (ab 01.04.2025)	5.200	615	433	1.350	92	2.490
Dr. Claudine Mollenkopf (ab 01.04.2025)	5.200	618	433	1.350	79	2.480
Thomas Wessel	5.200	870	577	1.800	312	3.559
Maïke Schuh (bis 18.09.2025)	5.200	622	577	1.800	288	3.287
Dr. Harald Schwager (bis 31.03.2025)	7.200	306	181	1.600	271	2.358

^a Tantieme für das Geschäftsjahr 2025; Auszahlung 2026 unter Abzug der Mandatsbezüge aus dem Jahr 2025. | ^b LTI zugeteilt für das Geschäftsjahr 2025, wird bemessen und ausgezahlt 2029.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Da die Zielerreichung und damit der Auszahlungsbetrag für die im Geschäftsjahr 2024 und 2025 zugeteilten LTI aufgrund des vierjährigen Performancezeitraums erst nach Abschluss des Berichtsjahres 2027 und 2028 vorliegen, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für die Geschäftsjahre berichtet werden, wenn die LTI-Auszahlung der Tranchen im Jahr 2029 erfolgt. Bereits heute ist jedoch absehbar, dass selbst bei Erreichen des Maximalwertes für den LTI 2024 und 2025 die festgelegte Maximalvergütung unterschritten wird.

Die Tabelle Einhaltung der Maximalvergütung stellt die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2025 ist Frau Schuh aus dem Vorstand der Evonik Industries AG ausgeschieden. Frau Schuh war ursprünglich bis zum Ablauf des 31. März 2028 zum Mitglied des Vorstandes bestellt. Der Aufsichtsrat hat sich mit Frau Maïke Schuh einvernehmlich über ihr Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft im September 2025 verständigt und hierzu eine Ausscheidensvereinbarung geschlossen. In dieser Vereinbarung wurden ihr insbesondere bestimmte, im Dienstvertrag vorgesehene Leistungen zugesagt; auf andere vertraglich vereinbarte Leistungen hat Frau Schuh verzichtet.

Sofern nachstehend nicht anders angegeben, werden die Leistungen zum jeweils im Dienstvertrag ursprünglich vorgesehenen Zeitpunkt und damit erst in der Zukunft ausgezahlt. Soweit Ziele für variable Vergütungsbestandteile im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits festgelegt waren, sind diese bei der künftigen Berechnung zugrunde zu legen.

Frau Schuh wurde eine einmalige Abschlusszahlung in Höhe von 1.630 Tausend € gewährt.

Zusätzlich wurden ihr die Jahrestantieme für das Geschäftsjahr 2026 auf Basis einer Zielerreichung von 100 Prozent in Höhe von 600 Tausend € sowie eine anteilige Jahrestantieme für das Geschäftsjahr 2027 in Höhe von 450 Tausend € zugesagt. Für die Jahrestantieme 2025 wurde ein Zielerreichungsfaktor vereinbart, der dem Faktor der anderen Vorstandsmitglieder entspricht. Frau Schuh erhält zudem Nebenleistungen, einschließlich der Nutzung eines Dienstwagens bis zum 31. Dezember 2026.

Die LTI-Tranchen für bereits abgeschlossene Bezugszeiträume werden zum vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt und auf Basis der dann jeweils ermittelten Zielerreichungsgrade ausgezahlt. Dies bedeutet, dass die bereits gewährten LTI-Tranchen mit Zielbeträgen in Höhe von 675 Tausend € für 2023 und jeweils 900 Tausend € für die Jahre 2024 und 2025 fortgeführt und zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt gemäß den zu ermittelnden Zielerreichungsgraden ausgezahlt werden. Für die mit einem Wert von 900 Tausend € zugeteilte LTI-Tranche 2026 sowie für die mit einem Wert von 675 Tausend € zugeteilte Tranche 2027 wird ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent angesetzt; und sie kommen zu den jeweiligen künftigen Auszahlungszeitpunkten zur Geltung.

Herr Dr. Schwager war nach der Beendigung seiner Vorstandstätigkeit noch bis zum 31. August 2025 für die Evonik Industries AG tätig. Darüber hinaus wurden Herrn Dr. Schwager aus Anlass seines Ausscheidens keine weiteren Leistungen gewährt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtbezüge für vor dem 1. Januar 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstandes und ihre Hinterbliebenen beliefen sich für das Geschäftsjahr 2025 auf 7.480 Tausend €. Im Einzelnen enthält die folgende Tabelle die den früheren Mitgliedern des Vorstandes, welche ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäfts-

Gewährte und geschuldete Vergütung von früheren Vorstandsmitgliedern

T17

	Dr. Klaus Engel		Ute Wolf	
	Ordentliches Vorstandsmitglied 01.01.2007–31.12.2008 Vorstandsvorsitzender 01.01.2009–23.05.2017		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2013–31.03.2023	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Bezug Altersversorgung ^a	796	100		
Mehrfährige variable Vergütung				
LTI 2021 bis 2024			602	100
Gesamtvergütung	796	100	602	100

^a Ohne von Vorarbeitgebern übertragene Leistungen.

jahr 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 2025 Zahlungen 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 2025 insgesamt 6.365 Tausend € gezahlt.

2.6 Ausblick

Der Aufsichtsrat der Evonik Industries AG hat am 3. März 2026 beschlossen, das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes, das seit 2022 Anwendung findet, weiterzuentwickeln. Das neue System soll vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung ab dem 1. Januar 2026 gelten. Ziel dieser Überarbeitung ist es, die Vergütung noch stärker an der strategischen Ausrichtung des Konzerns, an nachhaltiger Wertschöpfung sowie an den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern auszurichten. Dabei bleibt die bisherige Zielvergütungsstruktur und -höhe unverändert, ebenso die festgelegten Höchstgrenzen.

Das Vergütungssystem 2026 erfüllt auch weiterhin die gesetzlichen Anforderungen des Aktiengesetzes und folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner

Fassung vom 28. April 2022. Es unterstützt die Umsetzung der Unternehmensstrategie und stärkt die langfristige Entwicklung von Evonik. Die Vergütung setzt Anreize für Wachstum, Ertrag, Kapitaleffizienz sowie für die Erreichung von ESG-Zielen. Mehr als die Hälfte der Gesamtvergütung ist erfolgsabhängig und überwiegend mehrjährig sowie aktienkursbasiert ausgestaltet. Damit wird der Grundsatz „Pay for Performance“ konsequent umgesetzt.

Wesentliche Änderungen betreffen insbesondere die variablen Vergütungskomponenten. Die kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) konzentriert sich künftig auf zwei betriebswirtschaftliche Ziele: das bereinigte EBITDA und den Free Cashflow, jeweils mit einer Gewichtung von 50 Prozent. Zusätzlich wird eine ROCE-Mindesthürde eingeführt, die die Zielerreichung begrenzen kann. Der Performancefaktor berücksichtigt weiterhin strategische und nachhaltigkeitsbezogene Konzernziele, bietet aber künftig die Möglichkeit, individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen. Die bisherige Kennzahl „Unfallgeschehen“ entfällt.

Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird ebenfalls angepasst. Die Erfolgsziele bestehen künftig aus dem relativen Total Shareholder Return (TSR) mit einer Gewichtung von 40 Prozent, dem Return on Capital Employed (ROCE) mit ebenfalls 40 Prozent sowie ESG-Zielen mit 20 Prozent. Die Vergleichsgruppe für den TSR wird auf den STOXX Europe 600 Chemicals umgestellt, und die Messmethode erfolgt künftig über ein Perzentil-Ranking.

Zudem wird die Wertermittlung der fiktiven Aktien einmalig am Ende des vierjährigen Performancezeitraums vorgenommen, was eine marktgerechte Vorgehensweise sicherstellt.

Weitere Anpassungen betreffen die Altersversorgung und die Aktienhaltevorschriften. Für alle ab 2026 neu bestellten Vorstandsmitglieder wird ausschließlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von 15 Prozent der Jahreszielvergütung gezahlt. Die Aktienhaltevorschrift verpflichtet die Vorstandsmitglieder, Evonik-Aktien im Gegenwert von mindestens 100 Prozent der festen Jahresvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Vorstandstätigkeit zu halten. Bis zur Erfüllung dieser Vorgabe müssen jährlich mindestens 50 Prozent der ausgezahlten kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien investiert werden. Der bisherige Ermessensspielraum zur diskretionären Anpassung von LTI-Auszahlungen entfällt vollständig.

Die Gesamtvergütung wird regelmäßig überprüft, um ihre Angemessenheit sicherzustellen. Dabei werden externe Benchmarks aus der Chemiebranche sowie dem MDAX/DAX herangezogen und interne Vergütungsvergleiche berücksichtigt. Die Maximalvergütung bleibt unverändert und beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 9,7 Millionen €, für den stellvertretenden Vorsitzenden 7,2 Millionen € und für weitere Vorstandsmitglieder jeweils 5,2 Millionen €.

Das Vergütungssystem enthält zudem weiterhin Regelungen zur Sicherstellung guter Corporate Governance. Malus- und Claw-back-Klauseln ermöglichen den Einbehalt oder die Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen oder fehlerhaften Daten.

Mit dem Vergütungssystem 2026 setzt Evonik auf Transparenz, Marktüblichkeit und eine klare Ausrichtung an nachhaltiger Wertschöpfung. Die Integration von ROCE- und ESG-Zielen sowie die Anpassung der Aktienhaltevorschriften unterstreichen den Anspruch, die Interessen von Unternehmen, Investoren und Gesellschaft in Einklang zu bringen.

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 2025 angewendet. Die Regelung 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 Mitglieder des Aufsichtsrates 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 und des Konzerns. 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

Zusammensetzung, Gremien und Vergütung des Aufsichtsrates

G20

                   																				
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. €		

Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder sowie die von anderen vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Gemäß den Empfehlungen des DCGK werden der Vorsitz und der stellvertretende 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.

3.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2025

Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2025 individuell dargestellt. Dabei handelt es sich im Einzelnen bei der Festvergütung und der Vergütung für Ausschusstätigkeiten um Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2025, deren Auszahlung im Folgejahr 2026 erfolgt. Insoweit wird der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Bei den Tagesgeldern handelt es sich um die tatsächlich 2025 zugeflossenen Beträge.

Im Jahr 2025 gab es keine unterjährigen Wechsel im Aufsichtsrat.

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

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 des Konzerns sowie das handelsrechtliche Jahresergebnis der Evonik Industries AG 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 2025 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammbeflegschaft 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung

T18

	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Tagesgelder		Summe	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Bernd Tönjes	250	63,3	130	32,9	15	3,8	395	100,0
Alexander Bercht	175	63,2	90	32,5	12	4,3	277	100,0
Martin Albers	100	54,9	70	38,5	12	6,6	182	100,0
Prof. Dr. Barbara Albert	100	73,0	30	21,9	7	5,1	137	100,0
Dr. Cornelius Baur	100	69,4	35	24,3	9	6,3	144	100,0
Prof. Aldo Belloni	100	58,5	60	35,1	11	6,4	171	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	58,5	60	35,1	11	6,4	171	100,0
Dr. Christian Kohlpaintner	100	95,2	–	–	5	4,8	105	100,0
Alexandra Krieger	100	59,5	60	35,7	8	4,8	168	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	75,8	25	18,9	7	5,3	132	100,0
Martina Reisch	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Michael Rüdiger	100	42,4	125	53,0	11	4,7	236	100,0
Gerd Schlengermann	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Britta Sorge	100	62,1	50	31,1	11	6,8	161	100,0
Angela Titzrath	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Summe	2.225		1.020		183		3.428	

Sonstiges

Zum 31. Dezember 2025 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrates. Darüber hinaus haben die Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2025 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

T19

Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025
Aufsichtsratsmitglieder									
Bernd Tönjes	401	-1,7	394	1,0	398	-1,3	393	0,5	395
Alexander Bercht (ab 01.09.2023)	-	-	-	-	92	196,7	273	1,5	277
Martin Albers	182	-1,1	180	-0,6	179	-	179	1,7	182
Prof. Dr. Barbara Albert	137	-	137	-	137	-	137	-	137
Dr. Cornelius Baur (ab 31.05.2023)	-	-	-	-	96	55,2	149	-3,4	144
Prof. Aldo Belloni	176	5,7	186	-3,2	180	-6,7	168	1,8	171
Alexandra Boy (ab 01.09.2023)	-	-	-	-	53	200,0	159	-	159
Hussin El Moussaoui	122	-	122	-	122	-	122	-	122
Karin Erhard (bis 31.08.2023)	286	-4,2	274	-34,3	180	-	-	-	-
Werner Fuhrmann (ab 03.06.2021)	60	75,0	105	40,0	147	15,0	169	1,2	171
Prof. Dr. Barbara Grunewald (bis 31.05.2023)	159	-	159	-57,9	67	-	-	-	-
Dr. Christian Kohlpaintner (ab 31.05.2023)	-	-	-	-	71	47,9	105	-	105
Alexandra Krieger (ab 26.05.2022)	-	-	112	50,9	169	0,6	170	-1,2	168
Martin Kubessa	105	-	105	-	105	-	105	-	105
Thomas Meiers (ab 01.09.2023)	-	-	-	-	56	196,4	166	-	166
Cedrik Neike (ab 03.06.2021)	61	68,9	103	35,0	139	12,9	157	-	157
Dr. Ariane Reinhart (ab 31.05.2023)	-	-	-	-	89	46,1	130	1,5	132
Martina Reisch	122	-	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	212	12,3	238	-0,4	237	0,8	239	-1,3	236
Dr. Thomas Sauer (bis 31.08.2023)	159	-	159	-33,3	106	-	-	-	-
Gerd Schlengermann (ab 01.04.2022)	-	-	119	33,6	159	-	159	-	159
Harald Sikorski (ab 26.05.2022 bis 31.08.2023)	-	-	110	-	110	-	-	-	-
Britta Sorge (ab 01.01.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	161
Angela Titzrath	159	-1,3	157	0,6	158	-	158	0,6	159
Dr. Volker Trautz (bis 31.05.2023)	173	-2,3	169	-55,6	75	-	-	-	-
Ulrich Weber (bis 20.02.2023)	157	-1,9	154	-83,8	25	-	-	-	-
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a in Tausend €									
Stammbelegschaft in Deutschland	89	-4,5	85	-	85	12,9	96	-1,0	95
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b									
Bereinigtes EBITDA ^c in Mio. € des Evonik-Konzerns	2.383	4,5	2.490	-33,5	1.656	24,7	2.065	-9,2	1.874
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,9	-15,1	13,5	-20,0	10,8	26,1	13,6	-2,3	13,3
Free Cashflow ^d in Mio. € des Evonik-Konzerns	950	-17,4	785	2,0	801	9,0	873	-20,4	695
Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	732	130,5	-223	-391,9	651	-20,0	781	-67,7	252

^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 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.

4. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Evonik Industries AG, Essen

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

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 2025 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 2025 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 Wirtschaftsprüferinnen, 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 3. März 2026

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Hain

Wirtschaftsprüfer

Dr. Ackermann

Wirtschaftsprüferin

