

**VERGÜTUNGS-
SYSTEM FÜR
DIE VORSTANDS-
MITGLIEDER**

26

DER EVONIK INDUSTRIES AG

VERGÜTUNGS- SYSTEM FÜR DIE VORSTANDS- MITGLIEDER

1. GRUNDLAGEN UND ZIELSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2026	2	5. AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN	9
2. BESTANDTEILE UND STRUKTUR DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2026	3	6. SONSTIGE REGELUNGEN	9
2.1 Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems und deren Zielsetzung	3	6.1 Außergewöhnliche Entwicklungen und vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem	10
2.2 Struktur der Zielgesamtvergütung	4	GLOSSAR	11
2.3 Festlegung der Zielvergütung und Überprüfung der Vergütung	4	BESCHLUSSFASSUNG	12
2.4 Begrenzung der erfolgsabhängigen Vergütung und Höhe der Maximalvergütung	5		
3. ERFOLGSUNABHÄNGIGE KOMPONENTEN	5		
4. ERFOLGSABHÄNGIGE KOMPONENTEN	6		

Der Aufsichtsrat der Evonik Industries AG hat im Februar 2026 beschlossen, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 gebilligt worden war („Vergütungssystem 2022“), weiterzuentwickeln. Das weiterentwickelte Vergütungssystem gilt, vorbehaltlich der Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2026, mit Wirkung zum 1. Januar 2026 („Vergütungssystem 2026“).

1. Grundlagen und Zielsetzung des Vergütungssystems 2026

Das Vergütungssystem 2022 wurde einer grundlegenden Überprüfung unterzogen. Der Aufsichtsrat berücksichtigte in diesem Rahmen vor allem die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit der neuen strategischen Ausrichtung und der Konzernstruktur. Das Vergütungssystem 2026 entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK). Darüber hinaus wurden die gängige Marktpraxis sowie das über die letzten Jahre erhaltene Feedback von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt. Die wesentlichen Änderungen umfassen:

- **Jahrestantieme/Short Term Incentive (STI):**
 - Änderungen der betriebswirtschaftlichen Ziele der Jahrestantieme,
 - Wegfall der Kennzahl Unfallgeschehen,
 - Möglichkeit der Aufnahme individueller Ziele je Vorstandsmitglied im Performancefaktor.
- **Long Term Incentive (LTI):**
 - Aufnahme der Kernsteuerungsgröße Return on Capital Employed (ROCE) als zusätzliches Erfolgsziel,
 - Anpassung der Vergleichsgruppe für den LTI und der Performancemessung des relativen Total Shareholder Return (TSR),
 - Bestimmung des Wertes der fiktiven Aktien.

- **Altersversorgung:** Für alle ab 2026 neu bestellten Vorstandsmitglieder wird ausschließlich ein Versorgungsentgelt angeboten.
- **Aktienhaltevorschrift:** Ergänzung um eine Aufbauregelung, bis die geforderte Höhe erreicht ist.
- **Ermessensspielraum:** Wegfall der diskretionären Anpassungsmöglichkeit von Auszahlungen des Long Term Incentive.

Mit der Überarbeitung des Vergütungssystems ist weder eine Änderung der bisherigen Zielvergütungsstruktur noch der Zielvergütungshöhen oder der festgelegten Höchstgrenzen einhergegangen.

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2026 im Vergleich zum Vergütungssystem 2022 und deren Hintergründe. In den folgenden Abschnitten wird das Vergütungssystem 2026 sodann in seiner Gesamtheit dargestellt und erläutert.

Vergleich der Vergütungssysteme 2022 und 2026

T01

Vergütungselement	System 2022	System 2026	Hintergrund wesentlicher Änderungen
Jahrestantieme	<ul style="list-style-type: none"> • Tantiemefaktor mit vier betriebswirtschaftlichen Zielen: 30 % EBITDA bereinigt, 30 % EBITDA-Marge bereinigt, 30 % Free Cashflow, 10 % Unfallgeschehen • Performancefaktor: einheitliche Ziele für alle Vorstandsmitglieder aus den Kategorien Strategie/Portfolio, Performance/Kosten und Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Tantiemefaktor mit zwei betriebswirtschaftlichen Zielen: 50 % EBITDA bereinigt, 50 % Free Cashflow, und einer ROCE-Mindesthürde, die die Zielerreichung begrenzen kann • Performancefaktor: Beibehaltung der Kategorien, aber Möglichkeit der Aufnahme individueller Ziele für Vorstandsmitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> • ROCE-Komponente stellt sicher, dass die Konzernziele neben Wachstum auch auf eine effiziente Kapitalnutzung ausgerichtet sind, was langfristig den Unternehmenswert stärkt. • Individualisierung der Ziele möglich
Long Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsziele: 80 % relativer TSR, 20 % ESG • TSR-Vergleichsgruppe: MSCI World Chemicals IndexSM • TSR-Messmethode: Outperformance • ESG-Komponente als separate LTI-Komponente ohne Bezug zum Aktienkurs • Ermittlung des Wertes der fiktiven Aktien: jährliche Messung des Aktienkurses und Festschreibung 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsziele: 40 % relativer TSR, 40 % ROCE, 20 % ESG • TSR-Vergleichsgruppe: STOXX® Europe 600 Chemicals • TSR-Messmethode: Perzentilranking • ESG-Komponente integraler Bestandteil der Erfolgsziele • Ermittlung des Wertes der fiktiven Aktien einmalig am Ende der Planlaufzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Vergleichsindex STOXX® Europe 600 Chemicals stellt eine transparentere und aussagekräftigere Vergleichsgruppe dar und erlaubt somit die Möglichkeit der marktgängigen Messung des Perzentilrankings. • ESG-Komponente incentiviert zum Vorantreiben des Konzernziels einer nachhaltigen Unternehmensführung. • Anpassung der Wertermittlung auf marktgängige Vorgehensweise durch Entfall der Jahresscheiben
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsorientierte betriebliche Altersvorsorge, optional Versorgungsentgelt bei Neubestellungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Für nach dem 1. Januar 2026 neu bestellte Vorstandsmitglieder wird ausschließlich ein Versorgungsentgelt gezahlt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung an gängige Marktpraxis
Aktienhaltevorschrift	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % der Grundvergütung (brutto) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergänzung: 50 % der Jahrestantieme aus der variablen Vergütung/STI (netto) bis Erfüllung • Entfall: Aktienerwerb innerhalb von 3 Jahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung an gängige Marktpraxis
Ermessensspielraum	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der Festlegung von LTI-Zahlung abweichend von der Zielerreichung 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall der Regelung 	<ul style="list-style-type: none"> • Reaktion auf Rückmeldung der Investoren

2. Bestandteile und Struktur des Vergütungssystems 2026

2.1 Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems und deren Zielsetzung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den Bestandteilen erfolgsunabhängige Vergütung, bestehend aus der festen Jahresvergütung (Grundvergütung), den Nebenleistungen und der Altersversorgung bzw. dem Versorgungsentgelt, der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme) und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) zusammen. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es setzt Anreize für die Steigerung von Wachstum, Ertrag und Kapitaleffizienz, Kundenorientierung, Innovation, eine gute Unternehmenskultur sowie zur Erreichung von ESG-Zielen des Evonik-Konzerns.

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Variable Vergütungsbestandteile werden daher überwiegend auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage gewährt.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft. Die Gesamtvergütung ist sowohl ihrer Höhe nach als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

Das Vergütungssystem 2026 stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung berücksichtigt werden. Der überwiegende Anteil der Vergütung setzt sich aus variablen Bestandteilen zusammen, für die ambitionierte Ziele gesetzt werden (Pay for Performance).

Die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten und die dahinterliegende Zielsetzung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ausgestaltung und Strategiebezug der Vergütungsbestandteile

T02

Vergütungs-komponente	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Fest vereinbarte Vergütung mit monatlicher Auszahlung zum Monatsende 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflektiert die Position innerhalb des Vorstandes und die Marktverhältnisse
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung eines Dienstwagens/Fahrers • Versicherungsleistungen und ärztliche Untersuchungen • Einrichtung von Telekommunikationsmitteln • Zeitlich begrenzte Erstattung von Kosten einer doppelten Haushaltsführung • Mandatsvergütungen für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme von Kosten im Interesse des Unternehmens • Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> • Versorgungsentgelt in Höhe von 15 % der Zielgesamtvergütung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschluss typischer Altersversorgungsrisiken • Reduktion von Komplexität
Jahrestantieme/STI	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: 1 Jahr • Tantiemefaktor <ul style="list-style-type: none"> – Ziel 1: EBITDA (bereinigt), Gewichtung von 50 % – Ziel 2: Free Cashflow, Gewichtung von 50 % – Mögliche Zielerreichung 0 bis 200 %, bei Nichterreichen einer ROCE-Mindesthürde maximal mögliche Zielerreichung 100 % • Individueller Performancefaktor: 0,8 bis 1,2 • Mögliche Gesamtzielerreichung: 0 bis 200 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung an den wesentlichen Kernsteuerungsgrößen des Konzerns • Erreichung der aus der strategischen Planung abgeleiteten einjährigen Konzernziele • Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen • Kontinuierliche Weiterentwicklung des operativen Geschäfts • Möglichkeit der Incentivierung von Individualzielen
Long Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: 4 Jahre • Relevante Erfolgsziele <ul style="list-style-type: none"> – Ziel 1: relativer TSR, Perzentilranking im Vergleich zum STOXX® Europe 600 Chemicals, Gewichtung 40 % – Ziel 2: ROCE Evonik Industries, Gewichtung 40 % – Ziel 3: ESG-Ziele, Gewichtung 20 % • Gesamtzielerreichung: 0 bis 200 % • Auszahlungsdeckelung bei 200 % des LTI-Zielwertes/Zusagebetrags 	<ul style="list-style-type: none"> • Anreizwirkung, die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen in Kombination mit der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts • Bindung an den Konzern • Stärkung der gleichen Ausrichtung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Investoren
Aktienhalte-vorschrift	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerb von Evonik-Aktien im Gegenwert von 100 % der Grundvergütung • Bis zur Erfüllung jährliche Investition von 50 % der Nettoauszahlung der variablen Vergütung in Evonik-Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der gleichen Ausrichtung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Investoren
Maximalvergütung nach § 87a AktG	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitz, 9,7 Mio. € • Ordentliche Vorstandsmitglieder, 5,2 Mio. € 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitierung der Auszahlungshöhen

2.2 Struktur der Zielgesamtvergütung

Die Summe der erfolgsunabhängigen Komponenten sowie der individuellen Zielbeträge der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung ergibt jeweils die Zielgesamtvergütung. Im Sinne des Pay-for-Performance-Gedankens und der Sicherstellung des langfristigen Konzernerfolgs besteht mehr als die Hälfte der

Gesamtvergütung aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Darüber hinaus unterliegt der überwiegende Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung einer mehrjährigen Performance-messung und ist aktienkursbasiert. Die Vergütungsbestandteile teilen sich wie folgt auf:

Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung

G01

Gesamtvergütung			
Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten	
Feste Jahresvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme/STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
	Betriebliche Altersversorgung		
Durchschnittlicher Anteil bei jeweils 100 % Zielerfüllung (variable Bestandteile):			
ca. 46 %		ca. 22 %	ca. 32 %

2.3 Festlegung der Zielvergütung und Überprüfung der Vergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses für das jeweilige Geschäftsjahr eine konkrete Zielgesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstandes fest. Bei der Festlegung der Zielgesamtvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat neben dem angemessenen Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Die Vergütung wird regelmäßig durch den gesamten Aufsichtsrat überprüft, der sich hierbei bei Bedarf auf eingeholte Vergütungs-

gutachten unabhängiger Berater stützt. Im Rahmen der Überprüfung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vorstandsvergütung insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt.

Horizontale Angemessenheit

Für den externen Vergleich wird hierbei eine Peergroup herangezogen, die zum einen aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Chemie, zum anderen aus Unternehmen des MDAX/DAX zusammengestellt ist. Soweit der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten heranzieht, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Vertikale Angemessenheit

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

Vorgehensweise bei Vergütungsanpassungen

Sollte sich aus der Überprüfung der Vergütung die Notwendigkeit einer Veränderung des Vergütungssystems, der Vergütungsstruktur oder der Vergütungshöhe ergeben, macht der Präsidialausschuss des Aufsichtsrates dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung. Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte letztmalig eine externe Überprüfung der Angemessenheit der Zielvergütungshöhe und -struktur. Die Angemessenheit wurde als marktkonform bestätigt.

Interessenkonflikte

In der Vergangenheit ist es nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen von Aufsichtsratsplenum und Präsidialausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

2.4 Begrenzung der erfolgsabhängigen Vergütung und Höhe der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat Höchstgrenzen für die beiden erfolgsabhängigen Komponenten – die kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) und die langfristige variable Vergütung (LTI) – festgelegt. Der Maximalbetrag, der sich aus den erfolgsabhängigen Komponenten ergeben kann, ist jeweils auf den zweifachen jährlichen Zielbetrag begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstandes definiert. Dies ist der Betrag, den die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr nicht übersteigen darf. Die Maximalvergütung umfasst alle Vergütungskomponenten einschließlich Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis. Die Höhe der Maximalvergütung beträgt:

- Vorstandsvorsitzender: 9.700 Tausend €
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: 7.200 Tausend €
- Weitere Vorstandsmitglieder: 5.200 Tausend €

Die Maximalvergütung ist damit seit 2020 unverändert.

3. Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der festen Jahresvergütung (Grundvergütung), den Sachbezügen und sonstigen Nebenleistungen und einem Versorgungsentgelt bzw. einer betrieblichen Altersversorgung. Die erfolgsunabhängige Vergütung und die erfolgsabhängige Vergütung ergeben zusammen die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds.

Feste Jahresvergütung (Grundvergütung)

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Dieses 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 und die Einrichtung von Telekommunikationsmitteln. Für dienstlich veranlasste Zweitwohnungen kann ein Mietzuschuss gewährt werden.

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

Sofern ein neu bestelltes Vorstandsmitglied aufgrund seines Wechsels zu Evonik Industries nachweislich Vergütungsansprüche aus seiner vorherigen Tätigkeit verliert (zum Beispiel Zusagen langfristig variabler Vergütung), kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen eine Ausgleichszahlung zusagen. Sollte dies der Fall sein, wird im Vergütungsbericht gesondert und detailliert darüber berichtet.

Als Teil der Gesamtvergütung sind Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen durch die Maximalvergütung begrenzt.

Versorgungsentgelt und betriebliche Altersversorgung Versorgungsentgelt für Neubestellungen

Ab dem 1. Januar 2026 erhalten neu bestellte Vorstandsmitglieder anstelle einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in Höhe von jährlich 15 Prozent der Jahreszielvergütung (Grundvergütung plus Zielantieme) brutto, das dem Vorstandsmitglied ohne Zweckbindung ausgezahlt wird.

Beitragsorientierte Altersversorgung für bereits bestellte Vorstandsmitglieder

Für die zum 1. Januar 2026 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt weiterhin das bestehende beitragsorientierte Altersversorgungssystem, auch im Fall ihrer Wiederbestellung. Es handelt sich dabei um ein kapitalbasiertes, rückstellungsfinanziertes System. Als jährlicher Fixbeitrag des Unternehmens werden 15 Prozent der Jahreszielvergütung (Grundvergütung plus Zielantieme) gutgeschrieben. Die Garantieverzinsung 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, dass ein Teilbetrag des Versorgungsguthabens, maximal jedoch 50 Prozent des Versorgungsguthabens, in sechs bis zehn Raten ausgezahlt werden kann. 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 bei Evonik Industries vor der Bestellung in den Vorstand über Versorgungsanwartschaften verfügen, werden diese entweder in das System als Initialbaustein integriert oder

getrennt weitergeführt. Bei Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vor Eintritt des Versorgungsfalles wird das Konto beitragsfrei gestellt, allerdings bis zum Versorgungsfalle verzinst, und zwar mit einem marktüblichen Zins, orientiert an der durchschnittlichen Verzinsung großer deutscher Lebensversicherungsgesellschaften, mindestens jedoch mit 2,25 Prozent jährlich.

Die Mitglieder des Vorstandes haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen – bei Ausscheiden mit oder nach Erreichen der individuell vereinbarten Regelaltersgrenze oder bei Ausscheiden wegen dauernder Dienstunfähigkeit – einen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen. Die Herren Kullmann und Wessel haben zusätzlich einen Anspruch auf Ruhegeldzahlung ab einer unternehmensseitig veranlassten vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt. Dieser Anspruch besteht nur für Versorgungsanwartschaften, die diese vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied erworben hatten.

4. Erfolgsabhängige Komponenten

Kurzfristige variable Vergütung – Jahrestantieme

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

Tantiemefaktor

Die Höhe des Tantiemefaktors ist abhängig vom Grad des Erreichens der wirtschaftlichen Ziele und kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Als betriebswirtschaftliche Ziele werden das bereinigte Konzern-EBITDA und der Free Cashflow mit einer Gewichtung von jeweils 50 Prozent herangezogen. Für beide Kennzahlen wird durch den Aufsichtsrat ein konkreter Zielwert und für den ROCE eine zu erreichende Mindesthöhe aus

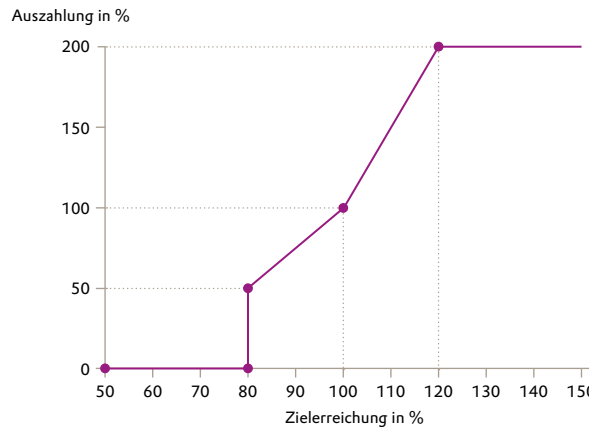
Übersicht und Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung

G02



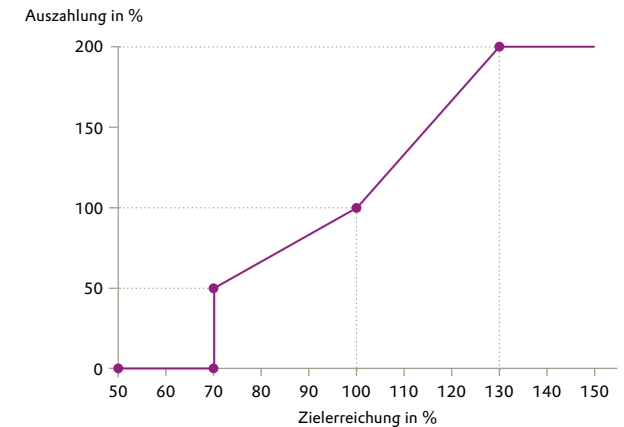
Zielerreichungsberechnung EBITDA (bereinigt)

G03



Zielerreichungsberechnung Free Cashflow

G04



der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet. Des Weiteren werden für die Kennzahl bereinigtes Konzern-EBITDA und Free Cashflow Performancekorridore, sprich eine Untergrenze und eine Obergrenze, festgelegt. Bei Unterschreitung der Untergrenze beträgt die Zielerreichung 0 Prozent in Bezug auf diese Kennzahl. Bei Erreichen der Untergrenze beträgt die Zielerreichung 50 Prozent und bei Erreichen des festgelegten Zielwertes

100 Prozent. Bei Erreichen der Obergrenze ist die maximale Zielerreichung von 200 Prozent verwirklicht. Liegen die tatsächlich erzielten Werte zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Untergrenze oder zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Sollte jedoch der Return on Capital Employed (ROCE) eine vom Aufsichtsrat im Vorhinein jährlich zu definierende Mindesthöhe am Ende des Geschäftsjahres nichterreichen, wird die Zielerreichung des Tantiemefaktors auf maximal 100 Prozent begrenzt.

Anpassungen bei betriebswirtschaftlichen Zielen des Tantiemefaktors

Im Falle von wesentlichen Änderungen der Konzernstrategie von Evonik Industries kann der Aufsichtsrat die betriebswirtschaftlichen Ziele des Tantiemefaktors durch andere betriebswirtschaftliche Ziele ersetzen, soweit diese Teil der externen Finanzberichterstattung sind, oder die Gewichtungen vom bereinigten Konzern-EBITDA und Free Cashflow ändern. Der Aufsichtsrat legt eine solche Ersetzung der Kennzahlen oder Änderung der Gewichtung vor Beginn eines Geschäftsjahres fest. Im Falle solcher Änderungen wird im Vergütungsbericht offengelegt, warum die gewählten Kennzahlen bzw. geänderte Gewichtung besser mit den operativen Zielen des Geschäftsjahres übereinstimmen. Darüber hinaus können die Leistungskriterien nur gegen eng verwandte Finanzkennzahlen derselben Kategorie ausgetauscht werden. Eine nachträgliche Änderung der betriebswirtschaftlichen Ziele ist im Grundsatz ausgeschlossen.

Performancefaktor

Der Performancefaktor würdigt die Erfüllung von nichtfinanziellen Zielen und kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen. Die Bezugsparameter sind auf die Performanceziele des Vorstandes abgestimmt und haben in der Regel im Rahmen der Zielstellung einen mehrjährigen Gesamtkontext. Die Ziele werden aus den drei Kategorien Strategie/Portfolio, Performance/Kosten und Nachhaltigkeit jährlich zwischen dem Aufsichtsrat und den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres schriftlich vereinbart. Jede Zielkategorie wird mit 33,33 Prozent im Performancefaktor gewichtet. Dabei können neben Zielen, die gesamthaft für alle Vorstandsmitglieder gemeinschaftlich gelten, auch individuelle Ziele je Vorstandsmitglied festgelegt werden. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgestellt. Die vereinbarten Ziele und deren Erreichung werden

im Detail im Vergütungsbericht erläutert. Der Zielkatalog wird bis zur Hauptversammlung ergänzt.

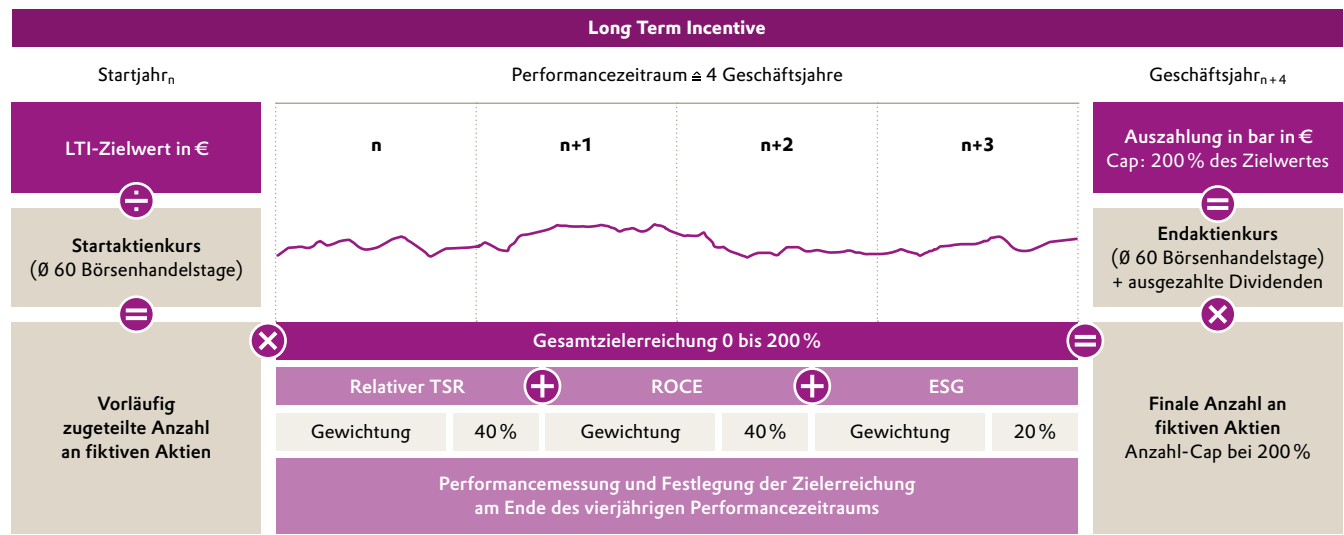
Langfristige variable Vergütung – Long Term Incentive (LTI)

Die langfristige variable Vergütung wird in Form fiktiver Aktien jährlich zugeteilt und am Ende eines vierjährigen Performancezeit-

raums ermittelt. Die Anzahl der fiktiven Aktien kann sich in Abhängigkeit von der langfristigen Performance von Evonik Industries, gemessen über einen vierjährigen Performancezeitraum, erhöhen oder verringern. Der finale Wert je fiktiver Aktie bestimmt sich durch den Aktienkurs am Ende des Performancezeitraums zuzüglich während des Performancezeitraums gezahlter Dividenden. Der LTI-Plan ist wie folgt strukturiert:

Berechnung der Langfristvergütung ab LTI 2026

G05



Aus dem vertraglichen LTI-Zielwert in Form eines Eurobetrags wird zu Beginn des Performancezeitraums durch Division mit dem Startaktienkurs eine Anzahl fiktiver Aktien ermittelt und bedingt zugeteilt. Der Startaktienkurs entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Evonik-Aktie im Xetra-Handelssystem oder in einem entsprechenden Nachfolgesystem während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn des Performancezeitraums.

Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der LTI-Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig berechnet.

Die final zugeteilte Anzahl fiktiver Aktien hängt von der Erreichung von drei Erfolgszielen ab: dem Total Shareholder Return von Evonik Industries im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Chemicals (Gewichtung 40 Prozent), dem

Return on Capital Employed (ROCE, Gewichtung 40 Prozent) und der Erreichung von ESG-Kriterien (Gewichtung 20 Prozent). Die Gesamtzielerreichung wird durch Addition der Zielerreichung der Teilzielerreichungen berechnet und kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit der vorläufig zugeteilten Anzahl an fiktiven Aktien berechnet sich die finale Anzahl an fiktiven Aktien.

Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl an fiktiven Aktien mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Evonik-Aktie im Xetra-Handelssystem oder in einem entsprechenden Nachfolgesystem während der letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des vierjährigen Performancezeitraums. Darüber hinaus werden über den Performancezeitraum ausbezahlte Dividenden in der Ermittlung des finalen Auszahlungsbetrags berücksichtigt (Dividendenäquivalent). Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 Prozent des individuellen vertraglichen LTI-Zielwertes begrenzt.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

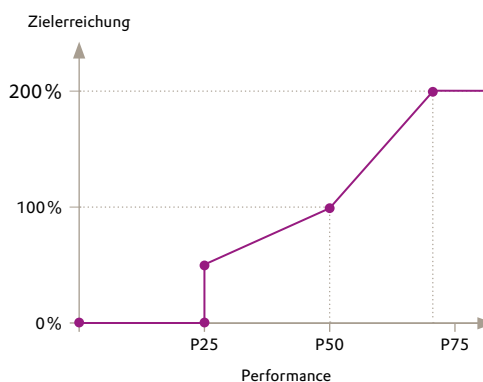
Der relative TSR ist definiert als das Ranking der TSR-Performance von Evonik Industries im Vergleich zur TSR-Performance der im STOXX® Europe 600 Chemicals gelisteten Unternehmen. Der Index enthält europäische Unternehmen aus der Chemiebranche, die mit ähnlichen Herausforderungen wie Evonik Industries konfrontiert sind und daher eine passende Vergleichsgruppe widerspiegeln.

Die Messung der Zielerreichung für den relativen TSR wird auf Basis der Perzentilranking-Methode ermittelt. Wenn das TSR-Perzentilranking von Evonik Industries gleich dem Median (50. Perzentil) ist, beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100 Prozent. Liegt das TSR-Perzentilranking von Evonik Industries unter dem 25. Perzentil beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 0 Prozent. Liegt das TSR-Perzentilranking von Evonik Industries beim 25. Perzentil beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 50 Prozent. Liegt das TSR-Perzentilranking von Evonik Industries bei oder über dem 75. Perzentil,

beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 200 Prozent. Dazwischen liegende Werte werden durch lineare Interpolation ermittelt. Daraus ergibt sich folgende Zielerreichungskurve:

Zielerreichungsberechnung TSR

G06



Die Ermittlung des Perzentilrankings und damit der Zielerreichung erfolgt am Ende des vierjährigen Performancezeitraums.

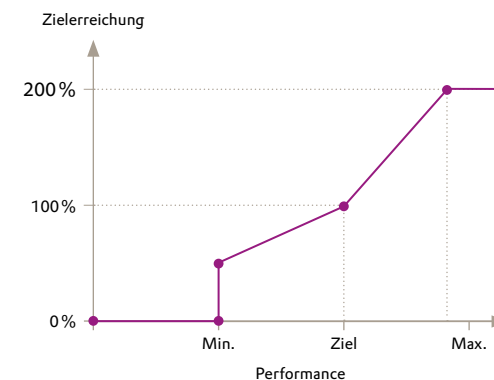
Return on Capital Employed (ROCE)

Der ROCE ist eine wesentliche Kernsteuerungsgröße von Evonik Industries, um nicht zuletzt den Erfolg und die Rentabilität des laufenden Transformationsprozesses zu messen. Er dient als Indikator für die Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Mit dem ROCE wird der Anspruch der Evonik Industries abgebildet, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften. Zur Errechnung wird das bereinigte EBIT in das Verhältnis zum durchschnittlich eingesetzten Kapital (Capital Employed) gesetzt. Der Vergleich mit dem Kapitalkostensatz, der die risikoadjustierte Renditeforderung der Kapitalgeber angibt, zeigt die relative Wertschöpfung von Evonik Industries.

Der Aufsichtsrat legt für jede Tranche des LTI-Plans eine Untergrenze, einen Zielwert sowie eine Obergrenze für den ROCE im letzten Jahr des vierjährigen Performancezeitraums fest. Wenn der festgelegte Zielwert für den ROCE erreicht wird, führt dies zu einer Zielerreichung von 100 Prozent. Wenn der tatsächlich erzielte Wert für den ROCE unter der Untergrenze liegt, führt dies zu einer Zielerreichung von 0 Prozent. Liegt der tatsächlich erzielte ROCE bei der Untergrenze beträgt die Zielerreichung 50 Prozent. Liegt der tatsächlich erzielte Wert für den ROCE bei oder über der Obergrenze, führt dies zu einer maximalen Zielerreichung von 200 Prozent. Liegt der tatsächlich erzielte Wert zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Untergrenze bzw. zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Ein Beispiel für eine Zielerreichungskurve, die für den ROCE definiert ist, stellt sich wie folgt dar:

Zielerreichungsberechnung ROCE

G07



Die Messung des erzielten ROCE und damit die Feststellung der Zielerreichung erfolgt am Ende des vierjährigen Performancezeitraums.

ESG (Environmental, Social und Governance)

Die Ermittlung der ESG-Komponente erfolgt auf Basis von ein bis drei messbaren ESG-Zielen aus den Kategorien Environmental, Social und Governance (Nachhaltigkeitsziele). Über die konkreten Ziele und deren Kalibrierung im Sinne von festzulegenden Untergrenzen, Zielwerten und Obergrenzen wird für jede neue Tranche vom Aufsichtsrat entschieden.

ESG-Kriterien aus den drei genannten Kategorien können beispielsweise sein: Reduktion der CO₂-Emissionen, Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil (Next Generation Solutions), Gesundheitsquote oder Commitment-Index zur Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Wenn der festgelegte Zielwert für ein ESG-Kriterium erreicht wird, führt dies zu einer Zielerreichung von 100 Prozent. Wenn der tatsächlich erzielte Wert bei oder unter der Untergrenze liegt, führt dies zu einer Zielerreichung von 0 Prozent. Liegt der tatsächlich erzielte Wert für das ESG-Kriterium bei oder über der Obergrenze, führt dies zu einer maximalen Zielerreichung von 200 Prozent. Liegen die tatsächlich erzielten Werte zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Untergrenze bzw. zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Die in der jeweiligen LTI-Tranche festgelegten Ziele und deren Kalibrierung werden ausführlich im Vergütungsbericht erläutert werden.

Anpassungen bei LTI-Zielen

Im Falle von wesentlichen Änderungen der Konzernstrategie von Evonik Industries kann der Aufsichtsrat die betriebswirtschaftlichen Ziele sowie die Nachhaltigkeitsziele des LTI-Plans durch andere betriebswirtschaftliche Ziele ersetzen, soweit diese Teil der externen Finanzberichterstattung sind, oder deren Gewichtungen ändern. Der Aufsichtsrat legt eine solche Ersetzung oder Änderung der Gewichtung vor Beginn einer neuen LTI-Tranche fest. Im Falle solcher Änderungen wird im Vergütungsbericht offengelegt, warum die gewählten Kennzahlen bzw. die Gewichtung besser mit der strategischen Ausrichtung übereinstimmen. Darüber hinaus können die Erfolgsziele nur gegen eng verwandte Finanzkennzahlen derselben Kategorie ausgetauscht werden. Eine nachträgliche Änderung der Ziele des LTI-Plans ist im Grundsatz ausgeschlossen.

5. Aktienhaltevorschriften

Die Vorstände sind vertraglich verpflichtet, Evonik-Aktien im Gegenwert von mindestens 100 Prozent der festen Jahresvergütung (brutto) auf eigene Rechnung in ihrer ersten Bestellperiode (statt bislang innerhalb des Zeitraums von drei Jahren ab Bestellung) zu erwerben und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten. Bis dieser Betrag erreicht ist, müssen Vorstandsmitglieder jährlich mindestens 50 Prozent des Nettobetrags der ausgezahlten kurzfristigen variablen Vergütung in Evonik-Aktien investieren. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, privat erworbene und gehaltene Evonik-Aktien einzubringen.

6. Sonstige Regelungen

Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Die jeweiligen Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern werden befristet abgeschlossen und enden mit Fristablauf ohne gesonderte Kündigungsfrist. Auch im Übrigen sind die Dienstverträge an die organschaftliche Bestellung zum Vorstand gekoppelt und enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn die organschaftliche Bestellung als Mitglied des Vorstandes endet.

Unterjähriger Ein- und Austritt

Wird ein Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahres bestellt oder scheidet es vor Ablauf eines Geschäftsjahres aus dem Amt aus, werden die Grundvergütung und die variablen Vergütungsbestandteile anteilig berechnet und gezahlt.

Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Wird ein Mitglied des Vorstandes dauerhaft arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag abweichend von der allgemeinen Regel zur Laufzeit der Dienstverträge mit dem Ende des sechsten Monats, nach dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Die Beendigung der Vorstandsbestellung ist mit dem Ende des Monats vorgesehen, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist.

Stirbt ein Mitglied des Vorstandes während der Vertragslaufzeit, so werden dem hinterbliebenen Ehepartner die Bezüge (Grundvergütung plus Zieltantieme) für sechs Monate nach Ablauf des Sterbemonats gewährt.

Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Entsprechend der Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sehen die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder eine generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap) vor. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich variabler Vergütungsbestandteile nicht überschreiten; keinesfalls darf aber mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet 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 einschließlich Nebenleistungen des vorangegangenen abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Von den beschriebenen Regelungen abgesehen, bestehen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder im Zusammenhang mit einem Übernahmeangebot keine Abfindungsvereinbarungen.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote werden grundsätzlich nicht mit Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Malus- und Claw-back-Klausel

Die Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten unterliegt Regelungen zum Einbehalt (Malus) und zu Rückforderungen (Claw-back). Nach der Empfehlung G.11 Satz 2 DCGK sollen in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder auch ausgezahlte Beträge wieder zurückgefordert werden können. Für den Fall von schwerwiegenden Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien enthalten die Vorstandsverträge die vertragliche Möglichkeit, die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile vom Vorstandsmitglied ganz oder teilweise zurückzufordern (Compliance-Claw-back) bzw. einzubehalten (Compliance-Malus).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis fehlerhafter Daten, zum Beispiel eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren (Restatement Malus) bzw. bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Restatement Claw-back).

6.1 Außergewöhnliche Entwicklungen und vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG bei Vorliegen von Ausnahmefällen von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems jederzeit vorübergehend abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Als Ausnahmefälle gelten einschneidende, seltene und zum Zeitpunkt der Zielsetzung nicht vorhersehbare Ereignisse, wie etwa Kriege, Pandemien, Naturkatastrophen oder grundlegende Veränderungen der Unternehmensstruktur (zum Beispiel Akquisitionen oder Veräußerungen). Allgemeine ungünstige Marktentwicklungen werden ausdrücklich nicht als Ausnahmefälle eingestuft. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die kurzfristige und langfristige variable Vergütung sowie das festgelegte durchschnittliche Verhältnis der Vergütungselemente zueinander.

Sollte vorübergehend vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrates erfolgen. Etwaige Anpassungen sowie die dahinterstehenden Erwägungen werden im Vergütungsbericht transparent dargelegt.

Glossar

Finanz- und Wirtschaftsbegriffe

- **Bereinigte EBITDA-Marge**

Die bereinigte EBITDA-Marge ergibt sich aus dem Verhältnis von Außenumsatz zu bereinigtem EBITDA.

- **Bereinigtes EBIT**

Das bereinigte EBIT beinhaltet das operative Ergebnis vor Finanzergebnis, Ertragsteuern und nach Bereinigungen.

- **Bereinigtes EBITDA**

Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern, Abschreibungen und nach Bereinigungen. Ergebniskennzahl, die die operative Ertragskraft von Evonik Industries unabhängig von der Kapitalstruktur und Investitionsneigung zeigt. Cashflownahe Größe, die insbesondere auch im Verhältnis zum Umsatz als bereinigte EBITDA-Marge im Wettbewerbsvergleich eingesetzt wird.

- **Bereinigungen**

Evonik Industries bezeichnet die Sondereinflüsse, die bei der Ermittlung der operativen Steuerungsgrößen bereinigtes EBITDA und bereinigtes EBIT herausgerechnet werden, als Bereinigungen. Hierzu gehören Restrukturierungen, Wertauf-

holungen/Wertminderungen, Erträge und Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Kauf/Verkauf von Unternehmensbeteiligungen sowie weitere Erträge und Aufwendungen, die aufgrund ihrer Art oder Höhe nicht dem typischen laufenden operativen Geschäft zuzurechnen sind.

- **Free Cashflow**

Der Free Cashflow zeigt die Fähigkeit des Unternehmens zur Innenfinanzierung. Er errechnet sich aus dem Cashflow der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der fortgeführten Aktivitäten abzüglich der Auszahlungen für Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

- **ROCE**

Der Return on Capital Employed (ROCE) dient als Indikator für die Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Zur Errechnung wird das bereinigte EBIT in das Verhältnis zum durchschnittlich eingesetzten Kapital (Capital Employed) gesetzt. Der Vergleich mit dem Kapitalkostensatz, der die risikoadjustierte Renditeforderung der Kapitalgeber angibt, zeigt die relative Wertschöpfung von Evonik Industries.

Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120 a Abs. 2 AktG

Der ordentlichen Hauptversammlung der Evonik Industries AG am Mittwoch, den 3. Juni 2026, wurde unter Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder“ das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Billigung vorgelegt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit folgendem Ergebnis gebilligt:

- Bei 364.701.988 Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 78,26 Prozent des Grundkapitals) sind
- 351.281.105 Ja-Stimmen (96,32 Prozent) und
 - 13.420.883 Nein-Stimmen (3,68 Prozent) abgegeben worden.

