

# Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 Entgelttransparenzgesetz der Evonik Industries AG

Berichtszeitraum: 2017-2021

## **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen**

Als internationaler Konzern, der auf zahlreichen Märkten vertreten ist, begreift Evonik Vielfalt (Diversity) als Chance. Diversity ist mehr als eine gesellschaftliche oder politische Verpflichtung. Wir sehen darin einen Schlüssel zu wirtschaftlichem Erfolg. Im Rahmen der Diversity-Strategie sind verschiedene Hebel zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Erhöhung der Vielfalt hinterlegt und zudem klare Diversity-Ziele für Führungskräfte formuliert.

Mit dem 2016 gegründeten Diversity-Council ist Vielfalt organisatorisch fest im Top-Management von Evonik verankert. Das Gremium ist mit Mitgliedern des Vorstandes und Führungskräften aus verschiedenen Konzerneinheiten hochrangig besetzt. Es steuert die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie und stellt die Umsetzung wirksamer Maßnahmen für das Unternehmen und den gesamten Evonik-Konzern sicher. Seit Mai 2020 wird die globale Umsetzung der vom Diversity Council beschlossenen Maßnahmen durch drei Diversity Panels – Prozesse, Regionen und Kommunikation – verstärkt, das heißt die Themen werden strategisch, kulturell und prozessual adressiert. Das Thema Vielfalt wird konsequent von Führungskräften vorgelebt und anhand von Kennzahlen in den Dimensionen Erfahrung, Alter, Ausbildung, Nationalität und Geschlecht gesteuert. Wir integrieren Vielfalt in unsere Personalprozesse und messen deren Umsetzung im Arbeitsalltag. Für Dimensionen, in denen wir uns verbessern wollen, haben wir uns konkrete Ziele gesetzt – dies betrifft derzeit Geschlechtervielfalt und den interkulturellen Mix.

Es ist unser Anspruch, den Frauenanteil bei Evonik weltweit und auf allen Ebenen zu erhöhen. Bezogen auf Einstellungen in Managementfunktionen wollen wir einen Frauenanteil von rund 40 Prozent erreichen. Für die Evonik Industries AG wurde als Ziel ein Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands von jeweils 30 Prozent festgelegt. Ende 2021 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 26,9 Prozent und in der zweiten Führungsebene 29,2 Prozent. Insgesamt lag bei der Evonik Industries AG der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen bei 32,8 Prozent.

Ein umfangreiches Maßnahmenpaket unterstützt die Erreichung unserer Ziele in der Dimension Geschlechtervielfalt. Dazu zählen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Kinderbetreuung, Kinderferienprogramme oder ein Elternstammtisch sowie eine umfassende Unterstützung in Fragen der Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen Netzwerkveranstaltungen des konzerninternen Frauennetzwerks GroW sowie eine Jobsharing-Plattform im Rahmen der Initiative PAIRfect. Auf dieser können sich Mitarbeiter zusammenfinden, um sich einen Arbeitsplatz zu teilen und so den Arbeitsalltag flexibler zu gestalten.

Im Laufe des Jahres 2021 waren bei der Evonik Industries AG 132 Mitarbeiter in Elternzeit. Der Anteil der Männer lag bei rund 34,8 Prozent. Sie wendeten im Jahr 2021 durchschnittlich 1,7 Monate für die Elternzeit auf, bei Frauen waren es 6,2 Monate.

Evonik setzt gesellschaftliche Impulse und engagiert sich in der Initiative „Chefsache“. Dieses Netzwerk zielt auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen. Außerdem ist Evonik als erstes Spezialchemieunternehmen in dem internationalen Hochschulkarrierenetzwerk für Frauen Femtec aktiv. Femtec hat sich der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und Talente in MINT-Berufen – Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik – verschrieben.

## Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Personalinstrumenten verankert. Unsere Grundsätze der Vergütungsgestaltung sind einschließlich der Nebenleistungen in konzernweiten Rahmenrichtlinien definiert. Die Vergütung orientiert sich an Kriterien wie Verantwortung, Kompetenzen und Erfolg. Diese Grundsätze finden sich in den für die Mitarbeiter (inklusive außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte) anzuwendenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen wieder. Personenbedingte Merkmale wie Geschlecht oder Alter spielen keine Rolle – weder in der Systematik noch in der konkreten Anwendung. Auch bei der Entwicklung der Vergütung gelten diese Maßstäbe. Hierzu gehört die systematische Weiterentwicklung der Vergütung auch in Zeiten der Unterbrechung der Beschäftigung, zum Beispiel während der Elternzeit.

### Statistische Angaben für das Kalenderjahr 2021 sowie für den Berichtszeitraum der Evonik Industries AG

	2016	2021 <sup>a</sup>	2017-2021 <sup>a</sup>
Durchschnittliche Gesamtzahl weiblicher Beschäftigter	1.134	1.142	1.152
Durchschnittliche Gesamtzahl männlicher Beschäftigter	1.532	1.312	1.383
Durchschnittlich Anzahl weiblicher Beschäftigte in Teilzeit <sup>b</sup>	331	382	364
Durchschnittlich Anzahl männlicher Beschäftigter in Teilzeit <sup>b</sup>	46	57	52
Durchschnittlich Anzahl weiblicher Beschäftigter in Vollzeit	804	760	788
Durchschnittlich Anzahl männlicher Beschäftigter in Vollzeit	1.486	1.255	1.331

<sup>a</sup> Angestellte, AT-Angestellte, Leitende Angestellte, Konzernführungskräfte, Trainees

<sup>b</sup> Bei Teilzeit unterscheidet Evonik zwischen „normaler“ Teilzeit und Teilzeit aufgrund von Altersteilzeit-Regelungen. Letztere sind vorliegend zur Vollzeit hinzugerechnet, da die Mitarbeiter in der Aktivphase ihrer ATZ zu 100 Prozent arbeiten, jedoch als 50 Prozent-Kraft gerechnet werden, da sie in der Passivphase zu 0 Prozent arbeiten.

## EVONIK INDUSTRIES AG

Rellinghauser Straße 1-11

45128 Essen

[www.evonik.de](http://www.evonik.de)

