

NICHTFINANZIELLER BERICHT 2018

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Einleitung | 2 |
| 2. Beschreibung des Geschäftsmodells | 2 |
| 3. Relevanz der Aspekte | 4 |
| 4. Beschreibung der Aspekte | 5 |
| 4.1 Arbeitnehmerbelange | 5 |
| 4.2 Umweltbelange | 8 |
| 4.3 Achtung der Menschenrechte | 10 |
| 4.4 Bekämpfung von Korruption und Bestechung | 11 |
| 4.5 Lieferkette | 12 |
| 4.6 Sozialbelange | 13 |
| 5. Evonik Industries AG | 14 |

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2018

Bei diesem nichtfinanziellen Bericht handelt es sich um einen zusammengefassten Bericht für den Evonik-Konzern und die Evonik Industries AG. Hiermit erfüllen wir die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes.

Redaktionsschluss: 18. Februar 2019

1. Einleitung

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Leistungsversprechens „Kraft für Neues“. Evonik ist da, wenn es darum geht, innovative Lösungen zu finden, die dazu beitragen, das Leben nachhaltiger, gesünder und komfortabler zu machen.

Als weltweit tätiges Spezialchemieunternehmen sind Verantwortung und langfristiger wirtschaftlicher Erfolg für uns zwei Seiten derselben Medaille. Das zeigt die steigende Nachfrage unserer Kunden nach Produkten und Dienstleistungen, die eine ausgewogene Balance ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren aufweisen. Längst hat sich Nachhaltigkeit bei Evonik zu einem Wachstumstreiber entwickelt.

Unseren Kunden, Mitarbeitern¹ und Eigentümern sowie der Öffentlichkeit geben wir Einblick in die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und unsere Werte leben: Der Nachhaltigkeitsbericht ergänzt den Finanzbericht um weitere ökologische und gesellschaftliche Themen.

Aufbauend auf dem Engagement der Vorgängergesellschaften kann Evonik auf eine lange Tradition in der nichtfinanziellen Berichterstattung zurückblicken. Die Inhalte dieses nichtfinanziellen Berichts stammen überwiegend aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2018, der den GRI-Standards in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ folgt. Daher orientiert sich auch dieser nichtfinanzielle Bericht in allen Aspekten an GRI.

Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen zeigen wir auch im intensiven Austausch mit unseren Stakeholdern, Nachhaltigkeitsratingagenturen sowie einem umfassenden Informationsangebot auf der Evonik-Internetseite „Verantwortung“.

Bei der hier vorgenommenen Beschreibung der Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb des Unternehmens haben wir eine Bruttobetrachtung gewählt. Durch Anwendung der im Folgenden beschriebenen Konzepte, die durch entsprechende Leistungsindikatoren nachgehalten und gesteuert werden, sind keine schwerwiegenden Risiken von Evonik im Zusammenhang mit den Aspekten identifiziert worden. Zusätzlich erfasst und verfolgt Evonik Risiken im bestehenden Risikomanagementsystem², basierend auf einer Nettobetrachtung.

Wir betrachten Nachhaltigkeit als ein konzernweites Thema. Daher gelten die in diesem Bericht beschriebenen Konzepte und Maßnahmen für den gesamten Evonik-Konzern einschließlich der Evonik Industries AG. Die Steuerung und Erhebung unserer relevanten Kennzahlen erfolgt weltweit auf Konzernebene, während für die nicht operativ tätige Evonik Industries AG³ nur wenige Kennzahlen sinnvoll sind.

In die Umweltkennzahlen für den Konzern wurde das im September 2017 übernommene Silicageschäft der J.M. Huber Corporation, Atlanta (Georgia, USA) erst ab 1. Januar 2018 einbezogen.

2. Beschreibung des Geschäftsmodells

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Zu unseren Stärken zählt ein ausgewogenes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen⁴, die wir konsequent ausbauen. Unsere starke Stellung im Wettbewerb basiert insbesondere auf der engen Zusammenarbeit mit Kunden, unserer hohen Innovationskraft und unseren integrierten Technologieplattformen.⁵

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht nur die männliche Schreibweise verwendet. Hiermit werden alle männlichen und weiblichen Personen gleichberechtigt angesprochen.

² Die erfassten Risiken sind als Teil des Risiko- und Chancenberichts des zusammengefassten Lageberichts geprüft.

³ Siehe hierzu Kapitel 5.

⁴ Hierunter verstehen wir die Positionen 1, 2 oder 3 in den relevanten Märkten.

⁵ Siehe hierzu das Kapitel Geschäftsmodell im zusammengefassten Lagebericht im Finanzbericht 2018.

Die Verwendung von Ressourcen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2018 sehen Sie in dieser Übersicht:

Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2018



^a Scope 1 und 2 (marktbasierter).

^b Nicht Teil der Prüfung.

^c Bezogen auf Referenzjahr 2012.

^d Gemäß WBCSD Avoided Emissions Guidance 2013; Zahl bezieht sich auf 2016.

^e Produkte, die in der Anwendung einen nachgewiesenen Beitrag zur Ressourceneffizienz leisten; auf Basis der Daten 2016.

3. Relevanz der Aspekte

Wir orientieren uns bei der Auswahl und Reihenfolge der Aspekte und Sachverhalte dieses Berichts sowohl an unserer Wesentlichkeitsanalyse gemäß GRI als auch an den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die hier betrachteten Aspekte.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2018 auf Basis eines von unserem Corporate Responsibility Panel gebilligten Konzepts umfassend überprüft und validiert. Mehr als 400 Vertreter der für unser Unternehmen relevanten Stakeholdergruppen wurden nach den für Evonik wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen befragt. Als Top-3-Themen nannten sie „Nachhaltigere Produkte/Lösungen für unsere Kunden“, „Klimawandel und Emissionen in die Luft“ und „Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Circular Economy“. Auf diese Themen werden wir uns in der nächsten Zeit noch stärker fokussieren. Eine umfassende Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wollen wir künftig etwa alle drei Jahre durchführen. In der Zwischenzeit werden wir die identifizierten Themen weiter vorantreiben.

Evonik beschreibt in seinem nichtfinanziellen Bericht die fünf gesetzlich vorgeschriebenen Aspekte Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Sozialbelange sowie zusätzlich den Aspekt Lieferkette.

Arbeits- und Anlagensicherheit haben bei Evonik Vorrang vor Umsatz und Gewinn. Auch unsere Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht diese hohe Priorität. Deshalb stellen wir den Aspekt **Arbeitnehmerbelange** an den Beginn unseres nichtfinanziellen Berichts. Dieser Aspekt umfasst entsprechend der Wesentlichkeitsanalyse auch die Themen „Gesundheitsschutz und -förderung“, „Aus-/Weiterbildung“, „Attraktivität als Arbeitgeber“ sowie „Vielfalt und Chancengleichheit“. Vielfalt gehört zwar in der Wesentlichkeitsanalyse nicht zu den Top-Themen, nach Ansicht des Managements von Evonik kommt diesem Thema für den Konzern aber eine große Bedeutung zu.

Als Spezialchemieunternehmen haben **Umweltbelange** für uns seit jeher einen hohen Stellenwert, was sich in unserer Wesentlichkeitsanalyse widerspiegelt. Es ist Teil unserer unternehmerischen Verpflichtung, die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu erhalten. Dazu gehört, den Ausstoß von Emissionen kontinuierlich zu senken, Material- und Ressourceneffizienz fortwährend zu verbessern und Produkte zu entwickeln, die einen spürbaren Beitrag leisten, ökonomischen Erfolg und ökologischen Fortschritt miteinander zu verbinden. Ebenso gehört in der Chemie Produktverantwortung zu den unabdingbaren Grundlagen der Geschäftstätigkeit. Sie ist unsere „license to operate“. Das gilt uneingeschränkt auch für Evonik und wird von den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse bestätigt.

„Verantwortungsvolle Unternehmensführung/Menschenrechte“ ist gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse ein Thema mit hoher Relevanz für Evonik. Hierzu gehört auch die unbedingte Einhaltung der anwendbaren Gesetze sowie interner Regelungen und verbindlich eingegangener Selbstverpflichtungen. In unserem Compliance-Management-System legen wir seit einigen Jahren besonderes Augenmerk auf die Bekämpfung von **Korruption und Bestechung**. Evonik bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb im Interesse der eigenen Kunden, Aktionäre und weiterer Stakeholder. Die Achtung der **Menschenrechte** gewinnt in weltweit tätigen Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Wir sind überzeugt, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird.

Mit seinem Einkaufsvolumen hat Evonik einen nennenswerten Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt. Dies belegt auch unsere Wesentlichkeitsanalyse. Außerdem erwarten wir aufgrund von steigenden Anforderungen der Stakeholder, insbesondere der Kunden, eine zunehmende Relevanz von Nachhaltigkeit in der **Lieferkette**. Deshalb haben wir die Lieferkette als zusätzlichen Aspekt in unseren nichtfinanziellen Bericht aufgenommen.

Wir wollen für die Anwohner, Kommunen und Regionen in der Umgebung unserer Standorte überall auf der Welt ein guter Nachbar und verlässlicher Partner sein. Im Aspekt **Sozialbelange** gehen wir auf unseren Dialog mit diesen Stakeholdern sowie auf das gesellschaftliche Engagement von Evonik ein.

4. Beschreibung der Aspekte

4.1 Arbeitnehmerbelange

Entscheidend für den unternehmerischen Erfolg von Evonik in anspruchsvollen Märkten sind das exzellente Qualifikationsniveau und die hohe Motivation unserer Mitarbeiter. Dementsprechend haben wir eine Vielzahl von Aktivitäten entwickelt, um Mitarbeiter zu gewinnen, weiterzuentwickeln und an unser Unternehmen zu binden.

Sicherheit bei Evonik

Die Unversehrtheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter, die Vermeidung von Unfällen und Ereignissen⁶ im Arbeitsalltag, beim Betrieb unserer Produktionsanlagen sowie auf den Transport- und Arbeitswegen sind für Evonik von höchster Bedeutung.

Aus Arbeitsunfällen und Ereignissen in den Produktionsanlagen können beispielsweise Verletzungen von Mitarbeitern oder Stofffreisetzungen, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie die Nachbarn unserer Produktionsstandorte beeinträchtigen, resultieren. Diesen Risiken begegnen wir mit einem grundlegenden Managementansatz für alle Themen der betrieblichen Sicherheit und der Verkehrssicherheit.

Sicherheit wird auf allen Hierarchieebenen gelebt und bezieht Beschäftigte, Arbeitssituation, Produkte und betriebliches Umfeld mit ein. Unser Sicherheitsleitbild ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter verbindlich. Unsere Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“ ist im Konzern fest etabliert. Verbindliche Handlungsgrundsätze definieren jeweils angemessene Verhaltensweisen und geben allen Angestelltengruppen – vom Mitarbeiter vor Ort bis zum Management – klare, überprüfbare Orientierung für persönliches Verhalten und Führung. Sämtliche Mitarbeiter werden darin weltweit geschult.

Der Evonik-Konzern kommt seiner Steuerungsfunktion nach, indem global gültige Richtlinien und Verfahrensanweisungen fest in einem integrierten Managementsystem verankert sind. Die Einhaltung dieser Regelungen wird mit einem zentralen Auditsystem überprüft. Die Segmente konkretisieren die operative Umsetzung geschäftsspezifisch. Konzerngremien stellen sicher, dass erfolgskritische Prozesse segmentübergreifend geregelt sind.

Unfallhäufigkeit und -schwere fließen auch in die flexible Vergütung des Vorstandes und vieler Führungskräfte ein.

Unser Krisen- und Ereignismanagement sorgt dafür, dass bei Unfällen oder Ereignissen alles zur Schadensabwehr oder -begrenzung getan wird. Ereignisse analysieren wir sorgfältig, um daraus unsere Lehren zu ziehen.

Unser langfristiges Ziel ist die Vermeidung jeglicher Unfälle und Ereignisse. Jährlich setzen wir uns Obergrenzen für unsere bedeutenden Leistungsindikatoren Unfallhäufigkeit⁷ (Arbeitssicherheit) und Ereignishäufigkeit⁸ (Anlagensicherheit). Entsprechend der Konzernvorgabe haben alle operativen Bereiche von Evonik ein Ziel in der Arbeitssicherheit und alle produzierenden Bereiche zusätzlich ein Ziel für die Anlagensicherheit.

Für 2019 lauten die Konzernziele unverändert:

- Die Unfallhäufigkeit soll maximal 1,30 betragen.
- Die Ereignishäufigkeit soll maximal 1,10 betragen.

2018 haben sich beide Kennzahlen verbessert und sind unter den Obergrenzen geblieben.

Kennzahlen zur Sicherheit

| | 2018 | 2017 |
|--------------------|------|------|
| Unfallhäufigkeit | 0,87 | 1,16 |
| Ereignishäufigkeit | 1,08 | 1,11 |

Im Berichtsjahr verzeichneten wir keine tödlichen Arbeitsunfälle von eigenen Mitarbeitern oder von Fremdfirmenmitarbeitern. Tödliche Wegeunfälle – auf dem Weg von und zu der Arbeit sowie auf Dienstreisen – ereigneten sich ebenfalls nicht.

⁶ Alle Zwischenfälle in Produktionsanlagen mit Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen.

⁷ Anzahl der Arbeitsunfälle (keine Wegeunfälle) mit Ausfallzeit ab einer komplett ausgefallenen Schicht, bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden.

⁸ Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter.

Arbeitsbedingungen

Ziel ist es, unseren Mitarbeitern eine Arbeitsumgebung zu bieten, die die Individualität jedes Einzelnen respektiert und seine Initiative und Kreativität fördert. Wir schaffen die Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit, in der Leistung und Rechte anerkannt werden. Jeder Mitarbeiter soll die Möglichkeit haben, sein Potenzial zu verwirklichen.

Der Erfolg von Evonik wird entscheidend durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gestützt. Dies erfolgt unter Beachtung der Gesetze der betreffenden Länder und berücksichtigt zudem die betrieblichen Gegebenheiten.

In Deutschland werden grundsätzliche Mitwirkungsrechte unserer Mitarbeiter und ihrer Vertreter auch durch gesetzliche Vorgaben wie das Betriebsverfassungsgesetz oder das Sprecherausschussgesetz geregelt. In vielen weiteren Regionen, in denen Mitarbeiter von Evonik beschäftigt sind, bestehen vergleichbare Regelungen.

Evonik schränkt weder das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen ein. Dies gewährleisten wir auch in Ländern, in denen die Koalitionsfreiheit staatlich nicht geschützt ist. Das zeigt sich ebenfalls darin, dass weltweit etwa 96 Prozent unserer Mitarbeiter von Arbeitnehmervertretungen betreut werden.

Zur Überbrückung kurzfristiger bzw. temporärer Engpässe arbeiten wir in Deutschland mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Diese müssen eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen. Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeitnehmer besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle dauerhaft besetzt werden kann. Neben einer angemessenen Entlohnung achten wir darauf, dass die hohen Sozial- und Sicherheitsstandards, die für unsere Mitarbeiter gelten, auch bei Leiharbeitnehmern angewandt werden. Da in der chemischen Industrie ein großer Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern besteht, sind hier im Vergleich zu anderen produzierenden Branchen weniger Leiharbeitnehmer eingesetzt. Bei Evonik waren zum 31. Dezember 2018 rund 700 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 3 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus

| | 2018 | 2017 |
|---|--------|--------|
| Beschäftigte | 36.043 | 36.523 |
| davon Stammpersonal unbefristet | 32.543 | 32.754 |
| davon Stammpersonal befristet | 2.014 | 2.191 |
| davon Auszubildende/Trainees ^a | 1.486 | 1.578 |

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

Um Risiken wie Verstöße gegen Arbeits- und Sozialstandards sowie gesetzliche Vorgaben zu begegnen, hat sich Evonik zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards verpflichtet. Dazu zählen beispielsweise die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) oder die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Gesundheitsschutz und -förderung bei Evonik

Unsere weltweiten Aktivitäten in Bezug auf Gesundheitsschutz und -förderung sind langfristig und ganzheitlich ausgerichtet. Wir betrachten dabei die Beschäftigten selbst, die Arbeitssituation, die Produkte und das betriebliche Umfeld. Dieser Ansatz umfasst eine bedarfsorientierte, qualitativ hochwertige arbeitsmedizinische Betreuung, eine gesundheitsgerechte, ergonomische Gestaltung der Arbeitswelt sowie ein funktionierendes betriebliches Notfallmanagement. Evonik bietet darüber hinaus gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die in der Konzerninitiative „well@work“ gebündelt sind. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter darin, einen gesunden Lebensstil zu führen. Mit all diesen Maßnahmen begegnen wir den Risiken krankheitsbedingter Ausfälle und dem Auftreten von Berufskrankheiten.

Grundlage für unser Handeln ist ein umfassendes integriertes Managementsystem, das sich an der Konzernstruktur von Evonik orientiert. Gesundheitsschutz und -förderung ist bei Evonik dem Zentralbereich Corporate Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ) zugeordnet. Die Umsetzung geltender Anforderungen wird regelmäßig über ein umfangreiches Occupational-Health-Reportingsystem überwacht. Hinweisen auf Verbesserungspotenziale oder Abweichungen von geltenden Regelungen gehen wir aktiv nach.

Die Erreichung unserer Ziele zum Gesundheitsschutz messen wir mit unserem Occupational-Health-Performance-Index, der sich aus Parametern zu den Themenfeldern Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinische Notfallvorsorge berechnet. 2016 haben wir uns ein Langzeitziel von $\geq 5,0^9$ gesetzt und dieses 2018 mit 5,5 eingehalten.

Im Rahmen des präventiven Gesundheitsschutzes wirkt Evonik Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen durch geeignete Schutzmaßnahmen entgegen. In diesem Zusammenhang berichtet Evonik regelmäßig über Berufskrankheiten.

Aus-/Weiterbildung

Mit unserem Engagement in Schulung sowie Aus- und Weiterbildung nehmen wir unsere sozial- und personalpolitische Verantwortung als Unternehmen wahr. Unsere Personalentwicklung ist darauf ausgerichtet, Potenziale und Talente im Unternehmen frühzeitig zu erkennen und zu entwickeln.

Vielfältige Trainingsprogramme und Schulungsmöglichkeiten auf der Ebene von Segmenten, Regionen und Standorten gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter gut für ihre jeweiligen Aufgaben gerüstet sind und ihre Fähigkeiten fortlaufend erweitern. Als Kennzahl verwenden wir den finanziellen Aufwand je Mitarbeiter für Schulungen. In die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter haben wir im Jahr 2018 allein im Rahmen von Schulungen rund 500 € pro Mitarbeiter investiert.

Berufseinsteigern eröffnen wir nach erfolgreicher Ausbildung eine attraktive Zukunftsperspektive und wirken den Auswirkungen des demografischen Wandels gezielt entgegen.

Risiken für Evonik können aus dem rasanten technischen Fortschritt und dem hohen Veränderungstempo in unseren Märkten entstehen. Diesen begegnen wir durch Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Wir bereiten diese gezielt auf Veränderungen vor und tragen so zu einer möglichst langen Beschäftigungsfähigkeit bei.

Attraktivität als Arbeitgeber

Evonik bietet seinen Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld, das Ideen fördert, Einsatz honoriert und den Erhalt der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit unterstützt. Auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter gehen wir individuell ein. Damit legen wir den Grundstein für die Besetzung von Schlüsselpositionen aus den eigenen Reihen.

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Vergütungsrichtlinien und Personalinstrumenten verankert. Unsere Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Verantwortung, Kompetenz und Erfolg. In Deutschland gelten für nahezu 100 Prozent, weltweit für etwa 70 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An etwa 97 Prozent unserer Standorte bzw. Regionen gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen erreichen wir etwa 99 Prozent der Stammmitarbeiter. Sie stehen grundsätzlich auch Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung – soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Im November 2018 haben wir unsere fünfte konzernweite Mitarbeiterbefragung (MAB) durchgeführt. Die Beteiligungsquote lag bei über 85 Prozent und konnte die Beteiligungsquote aus der letzten Befragung von 2015 nochmals übertreffen. Der Commitment-Index, der die Verbundenheit mit dem Unternehmen und das persönliche Engagement ausdrückt, ist im Vergleich zur MAB 2015 zurückgegangen, liegt aber nur leicht unter dem Benchmark der Vergleichsgruppe externer Unternehmen. Gründe hierfür finden sich beispielsweise in einer individuell gefühlten Unsicherheit aufgrund eines deutlich aktiveren Konzern-Portfoliomanagements sowie in weiteren Optimierungen im Verwaltungsbereich. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse mögliches Potenzial für Verbesserungen im Feld der konzernweiten Zusammenarbeit auf. Nach einer detaillierten Analyse der Befragungsergebnisse wollen wir im ersten Halbjahr 2019 konkrete Maßnahmen ableiten.

Ein weiterer Beleg für die gute Personalbindung und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist die im Vergleich zu anderen Unternehmen geringe Fluktuationsrate in den vergangenen drei Jahren neu eingestellter Mitarbeiter.

Sowohl der Weggang von Leistungsträgern als auch Engpässe bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter bergen potenzielle Risiken, denen wir mit den oben beschriebenen Maßnahmen begegnen.

⁹ Maximal erreichbar: 6,0.

Kennzahlen zur Arbeitgeberbindung

| | 2018 | 2017 |
|--|------|------|
| Fluktuationsrate in % | 6,2 | 5,8 |
| Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren | 14,7 | 14,6 |

Vielfalt und Chancengleichheit

Evonik ist weltweit in einer Vielzahl von Märkten vertreten. Schon deshalb ist Vielfalt und Chancengleichheit für uns eine Normalität in der Ausrichtung unserer Unternehmenstätigkeit und im Unternehmensalltag. Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft und Prägung bereichern unsere Teams, da sie mehr Kreativität, Innovationsstärke und Kundennähe bewirken. Das macht Vielfalt zu einem Schlüssel für den wirtschaftlichen Erfolg von Evonik.

Mit unserem Diversity Council ist Vielfalt auch 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 unserer Diversity-Strategie und stellt die Umsetzung wirksamer Maßnahmen für das Gesamtunternehmen sicher.

Die Förderung von Vielfalt ist zentraler Anspruch an jede Führungsfunktion im Konzern. Unsere Diversity-Strategie enthält klare Zielgrößen. Den Frauenanteil im Unternehmen wollen wir weltweit und auf allen Ebenen erhöhen. Bei der Rekrutierung von Managementfunktionen orientieren wir uns bei der Einstellung an den für uns relevanten Studiengängen und deren Geschlechterverteilung.

Als global agierendes Unternehmen ist uns ein breites Spektrum unterschiedlicher Nationalitäten in der Belegschaft wichtig. Der Anteil von Mitarbeitern in Managementfunktionen, die aus anderen Ländern als Deutschland kommen, liegt stabil bei rund 42 Prozent. Im mittleren Management liegen wir konzernweit bei 23,2 Prozent.

Dem Risiko einer fehlenden Gleichstellung von Mitarbeitern und der unzureichenden Anerkennung von unterschiedlichen Sichtweisen im Unternehmen begegnen wir mit unserer Diversity-Strategie und unseren umfangreichen Maßnahmen im Rahmen der Personalarbeit und des Employer Branding.

Kennzahlen zur Diversity

| | 2018 | 2017 |
|---|------|------|
| Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft in % | 24,9 | 24,9 |
| Anteil Frauen im gesamten Management in % | 23,8 | 23,2 |
| Anteil Frauen im Top-Management in % | 10,6 | 9,6 |
| Nationalitäten | 104 | 110 |

4.2 Umweltbelange

Der Schutz von Klima und Umwelt gehört zu den wesentlichen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Es ist Teil unserer unternehmerischen Verpflichtung, die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu erhalten.

Grundlage für unser Handeln ist ein umfassendes integriertes Managementsystem, das sich an der Konzernstruktur von Evonik orientiert. Der Zentralbereich Corporate ESHQ bündelt für das Handlungsfeld Umwelt alle konzernübergreifenden, strategischen Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben. Der Leiter Zentralbereich Corporate ESHQ berichtet direkt an das zuständige Vorstandsmitglied (Personalvorstand).

Die Ausgestaltung des Managementsystems basiert auf gesetzlichen Rahmenvorgaben und internen Regelwerken wie beispielsweise Richtlinien und Verfahrensanweisungen. Dadurch wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess bei der Umwelt-Performance und -Compliance unterstützt.

Die Umsetzung von weltweit einheitlichen Standards für Kern-ESHQ-Prozesse wird künftig von einer Softwareplattform unterstützt. Außerdem kontrolliert Corporate ESHQ regelmäßig die Umsetzung der konzernweit verbindlichen Strategie und des Managementsystems über ein zentrales Auditsystem. Basierend auf den Ergebnissen und Analysen unserer internen und externen

Überprüfungen, Standortbegehungen und Reviews erfolgen gezielte Gespräche über Verbesserungsmöglichkeiten und deren Umsetzung. Der Vorstand wird über die Ergebnisse der Audits jährlich informiert.

Das regelmäßige Monitoring unserer Steuerungsgrößen erfolgt durch ein zentrales Sustainability-Reporting-System (SuRe), in das zahlreiche Informationen zu verschiedenen Umweltthemen einfließen. Künftig soll dies auch über die neue Softwareplattform erfolgen. Die Prozesse zur Datenerhebung und -verarbeitung werden regelmäßig in Schulungen erläutert und unterliegen internen sowie externen Prüfungen.

Unser Managementsystem für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität gilt für den gesamten Evonik-Konzern. Zusätzlich verpflichten wir unsere produzierenden Standorte zu einer Zertifizierung nach der international anerkannten Norm ISO 14001. Durch die bei neuen Einheiten notwendige Aufbau- und Vorbereitungsphase schwankt die Quote der Produktionsmengen mit ISO-14001-Zertifizierung, sie liegt aber immer zwischen 95 und 100 Prozent. Die Umsetzung überprüfen wir mit Audits in den Segmenten, in den Regionen und an den Standorten.

Risiken für Mensch und Umwelt wie beispielsweise hohe Treibhausgasemissionen, Wasserknappheit, Freisetzung von Schadstoffen sowie Verstöße gegen regulatorische Anforderungen managen wir systematisch auf allen Ebenen des Konzerns. Außerdem wirkt die stetige Optimierung unserer Geschäftsprozesse diesen Risiken entgegen.

Wir hatten uns anspruchsvolle Umweltziele für den Zeitraum 2013 – 2020 gesetzt (Referenzjahr: 2012):

- Reduzierung der spezifischen Treibhausgasemissionen¹⁰ um 12 Prozent.
- Reduzierung der spezifischen Wasserförderung um 10 Prozent.

Zusätzliches Ziel ist die weitere Verringerung unserer Produktionsabfälle.

Mit einer Minderung der spezifischen Treibhausgasemissionen um 17 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2012 liegen wir auf dem sehr guten Niveau des Vorjahres und haben das für 2020 gesetzte Ziel bereits mehr als erreicht.

Der Wasserbedarf für die Produktion wurde von den benötigten Durchlauf-Kühlwassermengen der Bestandsanlagen beeinflusst. Diese benötigten 2018 aufgrund der langen und heißen Trockenperiode in Deutschland und Belgien mehr Oberflächen-Kühlwasser. Gleichzeitig nahm der Bedarf in China wegen vereinzelter Produktionsausfälle ab. Insgesamt fiel der spezifische Gesamtwassereinsatz in Prozent bezogen auf 2012 um 1 Prozentpunkt gegenüber 2017.

Die Summe der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle aus der Produktion verringerte sich um 1 Prozent auf 393.000 Tonnen, was unter anderem auf die Reduktion des Klärschlammufkommens in Antwerpen und die höhere Verfügbarkeit der Schwefelsäurespaltanlage in Marl zurückzuführen ist.

Die derzeitigen Umweltziele von Evonik laufen 2020 aus. Im Berichtsjahr haben wir deshalb neue Umweltziele erarbeitet: Wir wollen unsere Treibhausgasemissionen bis 2025 gegenüber den Werten von 2008 um 50 Prozent verringern (Umsetzungsstand 2018: 30 Prozent). Damit bekräftigen wir unser Bekenntnis zu den Beschlüssen des Pariser Klimaabkommens. Mit der relativ kurzen Laufzeit bis 2025 berücksichtigen wir, dass über diesen Zeitraum hinausreichende technologische und regulatorische Entwicklungen aus heutiger Sicht nur unzureichend abschätzbar sind.

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

Unsere Produktionsmenge lag mit 11,0 Millionen Tonnen auf Vorjahresniveau. Der Anstieg der Scope-1-Treibhausgasemissionen um 1 Prozent auf 5,69 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente resultiert hauptsächlich aus einem erhöhten Erdgasbedarf durch die erstmalige Einbeziehung des Silicageschäfts von Huber¹¹. Die Summe der Treibhausgasemissionen aus Scope 1 und Scope 2 (netto; marktbasierend) erhöhte sich ebenfalls um 1 Prozent auf 6,57 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente. Die Scope-2-Emissionen werden saldiert, um durch den Abzug des Verkaufs von Strom und Dampf an Dritte den Eigenbedarf der Produktion bilanzieren zu können.

¹⁰ Der Scope umfasst sowohl Scope-1- wie auch Scope-2-Emissionen. Scope 2 wird gemäß Greenhouse Gas Protocol mit dem marktbasierenden Ansatz berücksichtigt.

¹¹ Das erworbene Silicageschäft von Huber wurde erst ab 1. Januar 2018 in die Umweltdaten einbezogen.

Kennzahlen zur Umwelt

| | 2018 | 2017 |
|--|------|------|
| Reduktion der spezifischen Treibhausgasemissionen ^a | -17 | -17 |
| Reduktion der spezifischen Wasserrförderung ^a | -6 | -5 |
| Treibhausgasemissionen in Millionen t ^b | 6,6 | 6,5 |
| Produktionsmenge in Millionen t | 11,0 | 11,0 |

^a Prozentwerte bezogen auf das Basisjahr 2012 (= 100).

^b Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Nettoemissionen nach dem marktbasierten Ansatz berechnet.

Produktverantwortung

Mit unseren Produkten und Lösungen zielen wir darauf, einen messbaren Beitrag zur Schonung der Umwelt zu leisten und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Dazu gehört, mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken in unserem Portfolio frühzeitig zu erkennen und zu bewerten. Jedes unserer Produkte betrachten wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Rohstoffbeschaffung bis zur Abgabe an unsere industriellen Kunden. Diesen stellen wir alle relevanten Informationen für den Umgang mit unseren Produkten einschließlich deren Entsorgung zur Verfügung. Dazu zählen beispielsweise Sicherheitsdatenblätter und technische Merkblätter. Produktverantwortung bei Evonik umfasst sowohl die Einhaltung aller gesetzlichen Standards – beispielsweise der Europäischen Chemikalienverordnung REACH oder des Global Harmonisierten Systems zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) – als auch ein darüber hinausgehendes freiwilliges Engagement.

Seit vielen Jahren bekennen wir uns zur internationalen Responsible-Care[®]-Initiative und zur Responsible-Care[®] Global Charter des Weltchemieverbands International Council of Chemical Associations, die auch eine „Global Product Strategy“ umfasst. Zusätzlich haben wir die Eckpunkte unserer Produktverantwortung in der eigenen „Product Policy“ festgelegt. Wir unterziehen sämtliche von uns in Verkehr gebrachten Stoffe (> 1 Tonne/Jahr) einer Bewertung. Besonders gefährliche Stoffe berücksichtigen wir auch in kleineren Mengen. Das ermöglicht eine fundierte Risikoabschätzung. Im Bedarfsfall werden bestimmte Verwendungsmuster eingeschränkt oder im Extremfall sogar Anwendungsverbote für einzelne Produkte ausgesprochen.

Für die Bewertung unserer Stoffe verwenden wir das von Evonik selbst entwickelte Chemicals-Management-System. Dieses unterstützt uns, unsere Produkte auf globaler Ebene – ähnlich einer Lebenswegbetrachtung – zu bewerten. Ergänzend dazu bezieht sich unser Chemicals-Management-System^{PLUS} auf Produkte, die besonders besorgniserregende Stoffe enthalten. Diese werden einer vertieften Betrachtung unterzogen, um potenzielle Auswirkungen auf Mensch und Umwelt weiter zu vermindern.

4.3 Achtung der Menschenrechte

Menschenrechte zu achten und zu respektieren, ist integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Evonik betrachtet den Aspekt Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette – beginnend bei den Lieferanten¹² über eigene Prozesse bis hin zu den Kunden.

Das Thema „Verantwortliche Unternehmensführung und Menschenrechte“ ist dem Ressort des Personalvorstandes zugeordnet.

Risiken der Verletzung von Menschenrechten begegnen wir mit unserem Verhaltenskodex, unserer Global Social Policy sowie der Menschenrechtlichen Grundsatzserklärung.

Externe Stakeholder (zum Beispiel Nachbarn, Lieferanten, Kunden) und unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich mit Anliegen zum Thema Menschenrechte über unser Whistleblower-System zu melden. Letzteres wird von dritter, unabhängiger Seite im Auftrag von Evonik betrieben.

2018 haben wir die menschenrechtliche Risikolandkarte weiterentwickelt, mit der potenzielle Menschenrechtsrisiken – wie etwa Kinderarbeit, moderne Sklaverei und Nichtunterzeichnung der ILO-Kernarbeitsnormen auf Länderebene – erfasst und bewertet werden. Darauf aufbauend haben wir menschenrechtliche Trainings konzipiert, entwickelt und durchgeführt. Insgesamt

¹² Siehe hierzu auch den Aspekt Lieferkette.

fanden mehr als zehn dieser Schulungen mit Mitarbeitern aus Deutschland, Brasilien und Indien statt. Die Trainings geben den Teilnehmern einen grundsätzlichen Überblick über die Menschenrechte, stellen die relevanten Evonik-Regelwerke vor und setzen sie in Beziehung zu den entsprechenden Menschen- und Arbeitsrechten.

4.4 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

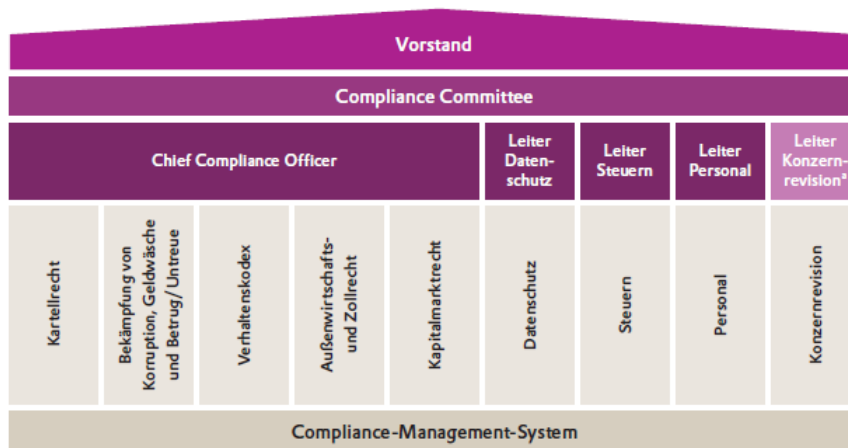
Evonik bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der Kunden, Aktionäre und weiterer Stakeholder. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, im geschäftlichen Umfeld regelkonform zu handeln. Wir respektieren die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Jede Form von Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen, ist bei Evonik verboten. Damit setzen wir ganz bewusst in einigen Ländern strengere Standards, als sie gesetzlich vorgegeben sind.

Grundlegende Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sind in unserem Verhaltenskodex, in unserer Rahmenrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen sowie in der Richtlinie für den Einsatz von externen Dritten beim Vertrieb und bei Behördenkontakten („Vermittlerrichtlinie“) enthalten.

Unser Verhaltenskodex gilt weltweit verbindlich im gesamten Konzern für alle Mitarbeiter, den Vorstand und die Organe sämtlicher Evonik-Gesellschaften. Sie alle haben die Regelungen des Verhaltenskodex einzuhalten und sind verpflichtet, sich über seinen Inhalt zu informieren sowie an entsprechenden Schulungen teilzunehmen. Jeder Vorgesetzte hat dabei eine Vorbildfunktion. Der Verhaltenskodex ist in elektronischer Form in 27 Sprachen verfügbar. Jeder Mitarbeiter kann im Intranet konkrete Checklisten abrufen, die die wichtigsten Informationen für konformes Verhalten mit Dritten beinhalten.

Im House of Compliance haben wir die für Evonik besonders relevanten Compliance-Themen zusammengefasst. Besonderes Augenmerk wurde in den letzten Jahren auf die Korruptionsbekämpfung, unseren Verhaltenskodex und das Kartellrecht gelegt. Umfang und Intensität unserer Compliance-Maßnahmen, mit denen wir Risiken der Nichtbeachtung begegnen, ergeben sich aus themenbezogenen Risikoanalysen bei unseren operativen Einheiten. Die Aktivitäten umfassen vor allem Schulungen, Prozess- oder Verhaltensvorgaben, Beratung sowie eine konsequente Verfolgung von Compliance-Hinweisen.¹³

House of Compliance



^a Beratende Funktion.

Für sämtliche Themen, die im House of Compliance gebündelt sind, werden Schulungskonzepte erarbeitet. Darin werden Art, Häufigkeit, Inhalt und Teilnehmerkreis festgelegt. Der Schulungsrhythmus ist risikobasiert entsprechend Funktions- und Hierarchieebene definiert und beträgt zwei bzw. drei Jahre.

¹³ Weitere Informationen zu Compliance bei Evonik finden Sie im Corporate-Governance-Bericht im Finanzbericht 2018 sowie im Nachhaltigkeitsbericht 2018.

Kennzahlen zu Compliance-Schulungen

| | 2018 | 2017 ^a |
|--|--------|-------------------|
| Geschulte Mitarbeiter im Kartellrecht ^a | 2.127 | 840 |
| Geschulte Mitarbeiter Korruptionsbekämpfung ^a | 2.627 | 1.638 |
| Geschulte Mitarbeiter Verhaltenskodex ^a | 12.016 | 2.370 |

^a Die Zahlen beziehen sich auf Präsenz- und E-Learning-Schulungen.

4.5 Lieferkette

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

Daher haben wir für Lieferanten einen eigenen Verhaltenskodex aufgelegt, der die Anforderungen an diesen Partnerkreis verbindlich regelt. Der Kodex basiert auf unseren Konzernwerten, den Prinzipien des UN Global Compact, den Kernarbeitsnormen der ILO sowie den Themenfeldern der Responsible-Care[®]-Initiative. Vermittler – hierzu gehören vor allem Vertriebshändler – werden vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen und danach alle fünf Jahre einer Compliance-Prüfung unterzogen. Vermittler müssen zudem eine Compliance-Erklärung unterzeichnen.

Durch die sorgfältige Auswahl von Lieferanten sichern bzw. erhöhen wir auch die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu fokussieren wir uns zum einen auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten, zum anderen unterziehen wir einzelne Rohstoffe einer gesonderten Betrachtung. Dazu zählen etwa nachwachsende Rohstoffe oder Rohstoffe mit potenziellem Liefer- oder Reputationsrisiko wie beispielsweise Konfliktmineralien¹⁴.

Bei der Qualifizierung und Bewertung unserer Lieferanten arbeiten wir konsequent sowohl am Ausbau strategischer Lieferantenbeziehungen als auch an der Qualifizierung neuer Lieferanten. Diese umfasst wirtschaftliche und qualitätsbezogene Anforderungen ebenso wie Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance- sowie menschenrechtliche Aspekte.

Der Einkauf von Evonik ist global organisiert und umfasst den direkten Einkauf (Rohstoffe, Logistik und Packmittel) und den indirekten Einkauf (technische sowie allgemeine Güter und Services). Beide sind in strategische und operative Beschaffungstätigkeiten unterteilt. Neben wirtschaftlichen Betrachtungen haben wir in unserer Beschaffungsstrategie Nachhaltigkeitsthemen wie Gesundheit, Qualität, Sicherheit, Soziales und Umweltschutz verankert.

Evonik treibt Nachhaltigkeit und Transparenz in der Lieferkette auch im Rahmen der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ (TfS) voran, wo wir zu den sechs Gründungsmitgliedern zählen. Ziel von TfS ist die gemeinsame Entwicklung und Implementierung eines globalen Assessment- und Auditprogramms zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Leistungen. Als Mitglied der Initiative stellt sich Evonik selbst regelmäßig den Bewertungen von TfS. 2018 erhielten wir zum fünften Mal in Folge ein Gold-Rating.

Risiken entlang der Wertschöpfungskette – wie die Verletzung von Umwelt- und Arbeitnehmerbelangen sowie die Nichteinhaltung von Menschenrechten – begegnet Evonik mit den oben beschriebenen Maßnahmen sowohl im eigenen Konzern als auch im Rahmen von TfS.

Im Rahmen des strategischen Lieferantenmanagements haben wir uns folgende globale Ziele gesetzt:

- Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeitsaudits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips von TfS
- Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe¹⁵ durch Überprüfung mittels TfS-Self-Assessments
- Bis 2020: Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe.

2018 haben wir 22 Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt und damit unser Ziel erreicht. Zudem lag der Anteil der bewerteten Lieferanten kritischer Rohstoffe bei 83 Prozent und damit auf gutem Weg, das Ziel für 2020 zu erreichen.

¹⁴ Mineralische Rohstoffe, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern bezogen werden.

¹⁵ Hierunter verstehen wir Rohstoffe, deren Verfügbarkeit essenziell für unsere Produktionsprozesse ist.

Als verantwortlich handelndes Unternehmen erfüllt Evonik seine Sorgfaltspflicht hinsichtlich Konfliktmineralien in der Lieferkette und führt bei den infrage kommenden Stoffen eine Überprüfung der Herkunft durch. In unseren Prüfungen haben wir bis zum Jahresende 2018 keine Verwendung von Konfliktmineralien in Evonik-Produkten festgestellt.

Kennzahlen zur Lieferkette

| | 2018 | 2017 |
|--|-------|-------|
| Anzahl Nachhaltigkeitsaudits Evonik | 22 | 28 |
| Anzahl Nachhaltigkeitsassessments Evonik | 130 | 149 |
| Anzahl Nachhaltigkeitsaudits TfS | 358 | 441 |
| Anzahl Nachhaltigkeitsassessments TfS | 1.491 | 1.794 |

4.6 Sozialbelange

Wir produzieren dort, wo unsere Märkte und Kunden sind, und betreiben daher Produktionsanlagen in 28 Ländern auf sechs Kontinenten. Die Nachbarn im Umfeld unserer Standorte nehmen eine besonders wichtige Rolle im Stakeholdermanagement von Evonik ein. An allen Standorten haben diese ein originäres Interesse, Evonik in ihrem Umfeld als verlässlichen Partner zu erleben, und möchten über aktuelle Entwicklungen in unserem Konzern zeitnah informiert sein.

Diesen Dialog pflegen wir beispielsweise über Einladungen zu Besichtigungen, persönliche Gespräche oder Informationsschreiben. Die wichtigsten Themen für unsere Nachbarn sind beispielsweise die Sicherheit unserer Produktionsstandorte, Fragen zur aktuellen Geschäftsentwicklung und betrieblichen Veränderungen, die Attraktivität von Evonik als Arbeitgeber sowie unser lokales Engagement.

Evonik will weltweit zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung in den Regionen seiner Produktionsstätten beitragen. Im Rahmen verbindlicher strategischer Leitplanken unterstützen unsere operativen Einheiten Projekte, die auf ihre jeweiligen Standorte und Regionen zugeschnitten sind. Für positive Impulse in den lokalen Gemeinschaften in unserem Umfeld sorgen außerdem die gelebte Verantwortung und der persönliche Einsatz unserer Mitarbeiter.

Gesellschaftliches Engagement ist seit jeher fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Werteverständnisses von Evonik. Im Kern unterscheiden wir zwischen Spenden und Sponsoringaktivitäten. Insgesamt konzentrieren wir uns dabei auf die Bereiche Bildung & Wissenschaft, Soziales, Kultur und Sport.

Unser Sponsoring ist ausgerichtet an den vier Kernkompetenzen des Evonik-Konzerns – Kreativität, Spezialistentum, Selbsterneuerung und Verlässlichkeit. Als Sponsor beteiligen wir uns in der Regel nur an Initiativen und Projekten, die zu diesem Markenkern passen.

Ein bedeutendes Element in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind die Aktivitäten der Evonik Stiftung. Auf der Grundlage des Stiftungsleitbilds folgt ihr Engagement vier übergeordneten Leitthemen: Junge Menschen, Naturwissenschaften, Deutschland sowie Integration. Grundlage der Arbeit der Evonik Stiftung ist es, eine sich stetig verändernde Gesellschaft in ihrer Entwicklung zu unterstützen und Menschen in eine vielversprechende Zukunft zu begleiten.

5. Evonik Industries AG

Die Evonik Industries AG ist die Muttergesellschaft des Evonik-Konzerns. Sie fungiert als Managementholding und gibt die weltweit zu beachtenden Konzepte und Regeln vor und überwacht deren Einhaltung. Alle hier beschriebenen Aspekte gelten für die Evonik Industries AG und den Konzern gleichermaßen. Die Erhebung von weltweiten Daten erfolgt zu Zwecken der Steuerung und des Monitorings, daher stehen die Konzernkennzahlen im Fokus. Für die Evonik Industries AG, die selbst keine Produktionsstandorte betreibt, sind nur wenige Kennzahlen sinnvoll.

Kennzahlen zur Evonik Industries AG

| | 2018 | 2017 |
|--|-------|-------|
| Beschäftigte | 2.590 | 2.685 |
| Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft in % | 45,0 | 44,8 |
| Anteil Frauen in Managementfunktionen in % | 28,0 | 27,5 |
| Fluktuationsrate in % | 5,5 | 7,0 |
| Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren | 16,7 | 15,8 |

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

