

Stationen

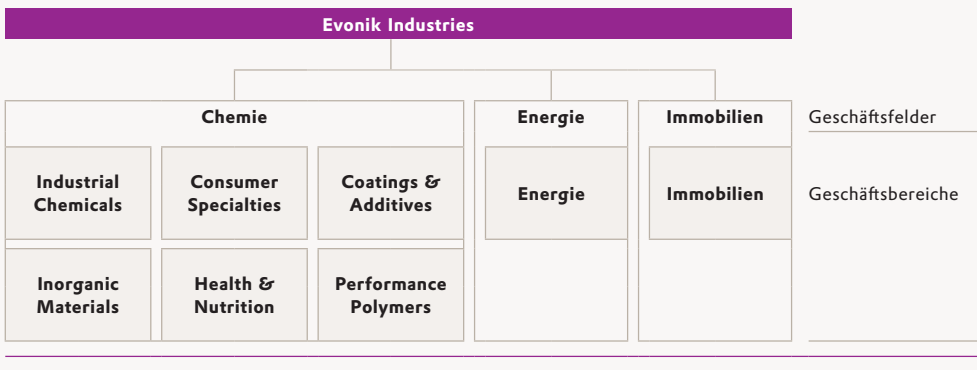
Berichte über unternehmerische Verantwortung bei Evonik.

Corporate-Responsibility-Bericht
2009



EVONIK
INDUSTRIES

Eine klare Struktur



Im Dezember 2009 hat Evonik Industries beschlossen, sich künftig auf die Spezialchemie zu konzentrieren, wo das Unternehmen bereits heute einer der weltweit führenden Anbieter ist. Die Energie- und Immobilien-Aktivitäten sollen als weitgehend eigenständige Beteiligungen geführt werden.

Die Geschäftsfelder

Chemie

Evonik gibt mit seiner Chemie wesentliche Antworten auf ökonomische Megatrends und erschließt dadurch wachstumsstarke Zukunftsmärkte. Besondere Chancen für langfristig erfolgreiches Wachstum sehen wir bei Ressourceneffizienz, Gesundheit und Ernährung sowie der Globalisierung von Technologien.

Energie

Kernkompetenzen unserer Energie-Aktivitäten im In- und Ausland sind Planung, Finanzierung, Bau und Betrieb hoch effizienter Kraftwerke für fossile Brennstoffe. Im Zukunftsmarkt für erneuerbare Energien haben wir in Deutschland bei Grubengas, Biomasse und Geothermie eine führende Stellung.

Immobilien

Unternehmerischer Schwerpunkt unseres Immobiliengeschäfts ist die Vermietung von Wohnraum an private Haushalte. Wir bewirtschaften – konzentriert auf Nordrhein-Westfalen (NRW) – einen eigenen Bestand von rund 60.000 Wohnungen. Hinzu kommt ein 50-Prozent-Anteil an der THS GmbH mit mehr als 70.000 eigenen Wohnungen.

Corporate Responsibility

Wir nehmen Corporate Responsibility wahr, indem wir

- die Erwartungen unserer internen und externen Anspruchsgruppen (Stakeholder) bezüglich unseres Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft aufgreifen,
- Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft und nachhaltigkeitsrelevante Megatrends entwickeln
- und so das Erreichen der Konzernziele unterstützen.

USG-Daten

	Einheit	2006	2007	2008	2009
Chemie					
Produktion	in Mio. t	10,31	10,81	10,65	9,13
Gefährliche Abfälle aus der Produktion	in t	214.691	201.769	189.461	140.525
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion	in t	223.080	227.323	206.589	160.492
CO ₂ -Emissionen	in Mio. t CO ₂ -Äquivalenten	8,89	9,06	8,80	7,61
Schwefeloxide (SO _x als SO ₂) ¹⁾	in t	34.492	35.791	35.029	27.335
Stickstoffoxide (NO _x als NO ₂) ¹⁾	in t	12.126	12.527	11.639	9.449
Wasserverbrauch und -gebrauch	in Mio. m ³	413	406	395	337
Energieeinsatz	in Terajoule	60.461	61.021	58.701	53.449
Unfallhäufigkeit ²⁾		³⁾	1,8	1,7	1,2
Energie					
Energieabsatz nach Geschäftsgebieten					
Power	in Gigawattstunden-Äquivalenten ⁴⁾	42.881	47.554	39.492	35.720
Renewable Energies (Wärme)	in Gigawattstunden thermische Energie	³⁾	1.856	2.038	2.115
Renewable Energies (Strom)	in Gigawattstunden elektrische Energie	³⁾	1.783	1.883	1.592
Coal	in Mio. t Rohkohle	41,2	39,2	35,7	27,2
Kraftwerksnebenprodukte	in 1.000 t	2.652	3.004	2.528	1.989
CO ₂ -Emissionen ⁵⁾	in Mio. t CO ₂ -Äquivalenten	32,55	37,50	31,50	26,72
Schwefeldioxid (SO ₂) ⁶⁾	in t	34.940	36.672	31.326	29.700
Stickstoffoxide (NO _x) ⁶⁾	in t	30.820	36.800	30.423	28.300
Wasserverbrauch und -gebrauch (Kühlwasser)	in Mio. m ³	2.580	2.930	2.790	2.484
Unfallhäufigkeit ²⁾		³⁾	8,9	7,7	6,6
Immobilien					
Unfallhäufigkeit ²⁾		³⁾	12,7	2,3	2,4

¹⁾ Definitionen gemäß europäischem Schadstoffregister PRTR (Pollutant Release and Transfer Register).

²⁾ Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter pro eine Million Arbeitsstunden.

³⁾ Keine Angaben.

⁴⁾ Energieabsatz umfasst elektrische und thermische Energie (nur Geschäftsgebiet Power, ohne Strombezüge), wobei die thermische Energie in eine äquivalente Menge umgerechnet wurde.

⁵⁾ Aus Kraftwerken, die in Verantwortlichkeit des Geschäftsfelds Energie dem europäischen Emissionshandel unterliegen, sowie aus den Auslandskraftwerken.

⁶⁾ Definitionen gemäß Bundesimmissionsschutzgesetz.

Personal- und Sozialdaten

Mitarbeiter nach Regionen ¹⁾	2006	2007	2008	2009
Europa	34.493	32.473	30.796	28.974
Deutschland	29.853	28.428	27.114	25.447
Westeuropa ohne Deutschland	3.601	3.133	2.661	2.627
Osteuropa	1.039	912	1.021	900
Amerika	5.212	4.453	4.189	3.935
Nordamerika	4.743	3.988	3.723	3.471
Mittel- und Südamerika	469	465	466	464
Asien	5.937	5.852	5.542	5.534
Sonstige	788	279	240	238
Gesamt	46.430	43.057	40.767	38.681
Ausbildungsquote in Deutschland		ca. 9 %	ca. 9 %	ca. 9 %

¹⁾ Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres.

Ökonomische Daten

in Millionen €	2006	2007	2008	2009
Umsatz	14.125	14.444	15.873	13.076
EBITDA ¹⁾	2.157	2.236	2.165	2.025
EBIT ²⁾	1.179	1.363	1.298	1.194
Konzernergebnis	1.046	876	281	240
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.142	1.215	388	2.092
Bilanzsumme zum 31.12.	20.953	19.800	20.115	18.907

¹⁾ EBITDA = Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Sondereinflüssen.

²⁾ EBIT = Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Sondereinflüssen.

VERMERK

Unternehmerische Verantwortung – das ist bei Evonik eine niemals endende und spannende Reise. Begleiten Sie uns in diesem Bericht zu ganz unterschiedlichen Stationen, die zeigen, wie verantwortungsvolles Handeln bei Evonik konkret aussieht. Auf Etappen, die wir bereits erfolgreich gemeistert haben, aber auch zu Stationen, an denen wir aufbrechen, um künftig einen weiteren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Vorwort	1
Erfolgsberichte	
Interview mit Dr. Klaus Engel und Ralf Blauth	4
An quan di yi (安全第一) heißt Safety first	8
Und was essen wir morgen ...?	12
Mission Possible	16
CR-Strategie	
CR-Strategie und Umsetzung	22
Werte und Managementsysteme	29
CR-Performance	
Corporate Governance und Compliance	34
Geschäft	36
Mitarbeiter	46
Umwelt	57
Gesellschaft	68
Anhang	
Profil	72
Standorte	73
Marktpositionen	74
Wichtige Beteiligungen	76
Preise und Auszeichnungen 2009	77
Engagement in Netzwerken und Initiativen	77
Über diesen Bericht	78
Prüfungsbescheinigung von PricewaterhouseCoopers (PwC)	80
GRI-Index	82
Fortschrittsmitteilung zum Global Compact	84
Impressum	



Der Vorstand der Evonik Industries AG von links nach rechts:

Ralf Blauth, Arbeitsdirektor

Dr. Klaus Engel, Vorsitzender des Vorstandes

Dr. Wolfgang Colberg, Finanzvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

unternehmerische Verantwortung – Corporate Responsibility oder kurz CR – gehört zum Grundverständnis von Evonik. Unser Anspruch ist es, ein verantwortungsvoller, verlässlicher und fairer Partner zu sein. Wir wollen bei CR hervorragende Leistungen erbringen und damit zugleich einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Konzerns leisten. Für die nächsten Jahre haben wir uns viel vorgenommen: Wir wollen Werte schaffen, mit Verantwortung wachsen und unsere Kapitalmarktfähigkeit weiter verbessern. Hierfür brauchen wir das Vertrauen unserer Anteilseigner und künftiger Investoren, unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und letztendlich der Gesellschaft. Daher haben wir unser CR-Engagement im Jahr 2009 intensiviert und wollen es in diesem Jahr weiter ausbauen. Die Verantwortung für CR nehmen wir im Vorstand gemeinsam wahr. Im Sommer 2009 ist Evonik dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Evonik verpflichtet sich damit, die zehn Prinzipien des Global Compact zu fördern, und versteht sie als Richtschnur des täglichen unternehmerischen Handelns.

Wir sind auf einem guten Weg und haben im vergangenen Jahr wichtige Etappen erreicht sowie die Herausforderungen aus den weltweit nach wie vor schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gemeistert. Mit Engagement und Kostendisziplin ist es uns im engen Schulterschluss mit Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretungen gelungen, Kosten zu senken und das Ergebnis zu sichern. Starke Zahlen im ersten Quartal 2010 haben gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Unser ehrgeiziges Ziel, ab 2012 jährlich 500 Millionen € einzusparen, treiben wir konsequent voran. Im Ergebnis gewinnt Evonik an Schlagkraft und Handlungsspielraum, die wir für die strategische Weiterentwicklung unseres Konzerns nutzen wollen. Mit der Konzentration von Evonik auf die Spezialchemie sowie gleichzeitig neuen Wachstumschancen für unsere künftig weitgehend selbstständigen Beteiligungen Energie und Immobilien haben wir ein solides Fundament für den Erhalt sicherer und zukunftsfähiger Arbeitsplätze gelegt.

Gegenüber unseren Anteilseignern stehen wir in der Verantwortung, Wert zu schaffen. Damit ermöglichen wir der RAG-Stiftung, ihren gesellschaftspolitischen Auftrag erfüllen zu können, die Ewigkeitslasten des Bergbaus zu finanzieren und so den Steuerzahler zu entlasten. Um unsere

Wachstumschancen optimal zu nutzen, richten wir unser Leistungsportfolio im Rahmen der neuen Strategie an den Stärken von Evonik und an den drei bedeutenden globalen Megatrends Ressourceneffizienz, Gesundheit und Ernährung sowie Globalisierung von Technologien aus.

In den dahinterliegenden Märkten ergibt sich für unseren Konzern die Option auf langfristiges Wachstum. Gleichzeitig leisten unsere Technologien einen wichtigen Beitrag zu Ressourcenschonung und Klimaschutz und eröffnen neue Beschäftigungschancen. So treiben wir beispielsweise mit unseren Lösungen für stationäre Stromspeicher auch die Nutzung regenerativer Energiequellen voran. Durch den weiteren Ausbau unseres Geschäfts mit Futtermitteladditiven leisten wir einen Beitrag, um die weltweit steigende Nachfrage nach ausreichender und vor allem qualitativ hochwertiger Nahrung zu stillen. In neuen wirtschaftlichen Zentren wie in den asiatischen Wachstumsregionen sind wir mit der neuen Verbund-Produktionsanlage für Kunststoffe, Kunststoff-Vorprodukte und Lacksysteme in Schanghai (China) vertreten.

Für unsere Kunden stellen wir attraktive Zukunftsprodukte mit großem Nutzen her. Wir bieten ihnen maßgeschneiderte Lösungen, die wir in enger Kooperation entwickeln, und achten dabei gleichzeitig auf einen effizienten Rohstoff- und Energieeinsatz schon während der Entwicklungsphase. Unsere Kundenbeziehungen sind auf Langfristigkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit ausgerichtet. Um unseren Kunden weiterhin innovative Produkte anbieten zu können, haben wir im Jahr 2009 unsere Ausgaben für Forschung & Entwicklung konstant gehalten und alle wesentlichen Investitionen getätigt. Das ist aus unserer Sicht die Voraussetzung für profitables Wachstum und dauerhafte Wertsteigerung.

Mit unserer vor zwei Jahren verabschiedeten CR-Strategie unterstützen wir die Konzernstrategie, indem wir verantwortliches Handeln verstärkt ins Geschäft integrieren. Im Herbst 2009 haben wir begonnen, unsere CR-Organisation aufzubauen, und die Projekte „Verantwortung in der Lieferkette“ und „CR in der Ausbildung“ gestartet. In der Lieferkette erwarten wir von unseren Zulieferern weltweit, dass sie unser Verständnis von CR teilen. Junge Menschen wollen wir möglichst früh für das Thema begeistern, indem wir es stärker mit den Ausbildungsinhalten verknüpfen werden. Für das laufende Jahr haben wir uns vorgenommen, ein Konzept für die systematische Messung und Steuerung von CR zu erarbeiten. Mit einer Klimastrategie, die wir zurzeit entwickeln, wollen wir die Chancen des Klimawandels für und seine Auswirkungen auf unser Geschäft zukünftig noch systematischer erfassen und in unsere Entscheidungsprozesse einfließen lassen. Von der Einführung eines langfristigen CR-Themenmanagements erwarten wir uns Impulse für die Zukunft und einen für alle Seiten nutzbringenden und vertrauensfördernden Austausch mit unseren Stakeholdern.

Begleiten Sie uns auf unserem Weg. Folgen Sie uns mit diesem CR-Bericht zu Stationen verantwortlichen Handelns bei Evonik. Hier erfahren Sie mehr über das, was wir bereits geleistet haben – an konkreten Beispielen aus unserem Geschäft, aber auch anhand von Daten und Fakten.

Ihre



Dr. Klaus Engel
(Vorsitzender des Vorstandes)



Ralf Blauth
(Arbeitsdirektor)



Dr. Wolfgang Colberg
(Finanzvorstand)

ERFOLGSBERICHTE

Interview mit Dr. Klaus Engel und Ralf Blauth	4
An quan di yi (安全第一) heißt Safety first	8
Und was essen wir morgen ...?	12
Mission Possible	16

„Es geht uns um dauerhaftes Wachstum für eine Zukunft mit Lebensqualität.“



Dr. Klaus Engel, Vorsitzender des Vorstandes der Evonik Industries AG

Evonik bekennt sich zu verantwortlichem und an Nachhaltigkeit orientiertem Handeln. Ist das nicht eine Selbstverständlichkeit?

Engel: Wenn alle Beteiligten der Finanz- und Wirtschaftswelt verantwortlich gehandelt hätten, hätte es die größte Krise seit den 30er Jahren des vergangenen Jahrhunderts nicht geben können.

Wie meinen Sie das?

Engel: Maßgebliche Entscheidungen in der Wirtschaftswelt, aber insbesondere in der Finanzwelt waren in der Vergangenheit vom Gedanken der kurzfristigen Gewinnmaximierung getrieben. Dieses Verhalten war ökonomisch in keiner Weise nachhaltig, denn es hat die Weltwirtschaft zeitweise an den Abgrund geführt. Und es hat erst recht die Interessen vieler Stakeholder-Gruppen nicht berücksichtigt, wenn ich beispielsweise an die Spekulation mit Nahrungsmitteln oder Rohstoffen denke.

In einigen Jahren wird die Weltwirtschaft die Folgen der Krise überstanden haben. Läuft dann alles wie vor der Krise weiter?

Blauth: Das glaube ich nicht. Einerseits arbeitet die Politik an Regulierungen, damit sich manche Auswüchse nicht wiederholen. Andererseits sind die Menschen deutlich sensibler geworden in Bezug auf die Glaubwürdigkeit von Unternehmen und deren zukünftige Rolle in unserer Gesellschaft. Das gilt vor allem für den Finanzsektor. Aber auch die Entscheidungen der Industrie werden kritischer hinterfragt als früher.

Können Sie dies konkretisieren?

Engel: Insgesamt hat die Akzeptanz gegenüber industriellen Großprojekten wie Kraftwerksneubauten abgenommen. Ich halte diese Entwicklung für gefährlich, denn die Zukunft Deutschlands wie auch anderer Industrienationen liegt nicht allein im Dienstleistungssektor. Das haben Entwicklungen wie in Großbritannien eindeutig gezeigt. Die Industrie mit ihren Arbeitsplätzen ist eine zentrale Säule der Wirtschaft. Hier wollen wir den Dialog mit unseren Stakeholdern deutlich intensivieren. Wir müssen den Zusammenhang zwischen Industrie, Arbeitsplätzen und Wohlstand deutlich machen. Vertrauen und Glaubwürdigkeit sind dabei wichtig.

Blauth: Der Erfolg von Projekten ist immer stärker abhängig von der Akzeptanz im Umfeld des Standorts. Unternehmen müssen die Sorgen und Erwartungen der Bevölkerung besser verstehen und ihrerseits offen und transparent kommunizieren. Darüber hinaus werden wir als Industrieunternehmen noch intensiver das Gespräch mit der Jugend suchen, um schon früh allgemeines Verständnis für die Industrie zu schaffen und unseren Nachwuchs gleichzeitig für technische und industrielle Berufe zu begeistern. Evonik bildet über den eigenen Bedarf und weit über Branchendurchschnitt aus. Weil wir hier eine Verpflichtung sehen. Und weil wir über die Ausbildung junger Menschen unsere eigene Zukunftsfähigkeit mit absichern.

„Evonik ist ein Treiber bei der Elektrifizierung des Automobils und der Entwicklung stationärer Stromspeicher.“

Ist Zukunftsfähigkeit eine Frage der finanziellen Mittel?

Blauth: Auch, aber nicht nur. Wir haben inmitten der Krise unsere Ausgaben für Forschung & Entwicklung sowie für Bildung und Ausbildung auf unverändert hohem Niveau belassen. Nur so gelingt es uns als kreativer Industriekonzern, führende technologische Positionen zu verteidigen und auszubauen. Und nur so halten und schaffen wir gleichzeitig qualitativ hochwertige Arbeitsplätze im Konzern.

Engel: Im Ergebnis müssen sich unsere Investitionen in Ausbildung sowie F&E aber ganz konkret auszahlen. Wir können uns im Wettbewerb nur dann langfristig behaupten, wenn wir bessere Produkte anbieten als unsere Wettbewerber; Produkte mit hoher gesellschaftlicher Akzeptanz und größerem Kundennutzen. Wir sind hier auf einem guten Weg. Über den gesamten Konzern gesehen, müssen wir jedoch noch besser werden, um unser Wachstum dauerhaft zu beschleunigen.

Ist denn Wachstum überall und dauerhaft möglich?

Engel: Evonik will mit Verantwortung wachsen. Es geht uns um dauerhaftes Wachstum für eine Zukunft mit Lebensqualität. Daher treffen wir unsere Entscheidungen mit Augenmaß und haben auch die künftigen Generationen im Blick. Unter Zukunft mit Lebensqualität verstehen wir auch, die Schwellen- und Entwicklungsländer bei ihrem wirtschaftlichen Aufholprozess zu unterstützen und dabei die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt möglichst gering zu halten. Wir haben die Ideen und die Kompetenz, um Lösungen für die großen Herausforderungen der nächsten Jahre bieten zu können. ▶▶



Ralf Blauth, Arbeitsdirektor der Evonik Industries AG

»» Können Sie das konkretisieren?

Engel: Evonik orientiert sich an drei der global bedeutendsten gesellschaftlichen und ökonomischen Megatrends: Ressourceneffizienz, Gesundheit und Ernährung sowie Globalisierung von Technologien. Beispiel Energiekompetenz: Wir wissen, dass Kohle weltweit noch auf sehr lange Sicht Energieträger Nummer eins in der Verstromung bleiben wird. Wir können international moderne Kraftwerke bauen und betreiben, die weniger CO₂ ausstoßen als Anlagen mit vergleichbarer Leistung. Beispiel Lithium-Ionen-Kompetenz: Wir haben die Chance, die Batterietechnologie zu revolutionieren. Evonik ist ein Treiber bei der Elektrifizierung des Automobils und der Entwicklung stationärer Stromspeicher. Diese können künftig dazu beitragen, Schwankungen in den Stromnetzen auszugleichen und konventionelle Kraftwerke bei der Regelfähigkeit zu entlasten. Sie leisten damit auch einen Beitrag zur stärkeren Nutzung alternativer Energien aus Sonne und Wind. Experten schätzen das Marktvolumen für moderne Energiespeicher langfristig auf über 10 Milliarden €.

„Wirtschaftlicher Erfolg und nachhaltige Entwicklung sind gleichzeitig möglich und in Zukunft notwendig.“

Blauth: Gleichzeitig schaffen wir neue und zukunftsfähige Arbeitsplätze am Standort Deutschland. Batterietechnologie war einmal eine deutsche Stärke, die in den vergangenen zwei Jahrzehnten komplett an Asien verloren wurde. Jetzt holen wir einen Teil davon zurück. Allein in Kamenz bei Dresden können in den nächsten Jahren rund 1.000 qualifizierte Arbeitsplätze entstehen. Das ist ein gutes Bei-

spiel, wie Evonik mit Zukunftsprojekten zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt und Verantwortung übernimmt für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft.

Stichwort Umwelt: Oftmals gelten ökonomische und ökologische Interessen als widersprüchlich ...

Engel: Wirtschaftlicher Ertrag und nachhaltige Entwicklung sind gleichzeitig möglich und in Zukunft notwendig. Sie bedingen sich oftmals sogar. Der technische Fortschritt hat doch gerade in den vergangenen Jahrzehnten zu atemberaubenden Entwicklungen geführt. Ein blauer Himmel über dem Ruhrgebiet war noch in den 1960er Jahren eine Utopie. Heute besitzen wir entsprechend ressourcenschonende Technologien, mit denen sich zugleich im internationalen Wettbewerb gutes Geld verdienen lässt.

Inwieweit geht Evonik dieses Thema umfassend an?

Engel: Die Themen Ressourceneffizienz und CO₂ beschäftigen uns sehr. Schließlich betreiben wir nicht nur Kraftwerke zur Strom- und Wärmeerzeugung. Wir benötigen auch große Mengen Energie für unsere Chemieanlagen und bewirtschaften einen Bestand von 60.000 Wohneinheiten. In allen Geschäften versuchen wir, den Ressourceneinsatz so effizient wie möglich zu gestalten. Um einen ganzheitlichen Ansatz zu erreichen, arbeiten wir derzeit an einer Klimastrategie.

Blauth: In unserem Science-to-Business-Center Eco² untersuchen wir systematisch, welchen ökologischen Einfluss unsere Prozesse und Produkte haben. Über eine einheitliche Bewertungsmethode – die sogenannten Life-Cycle-Assessments – wollen wir Klarheit über den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte erreichen.



Engel: Die Ergebnisse solcher Ökobilanzen sind zum Teil erstaunlich und auch ermutigend: Nehmen Sie unsere Aminosäure Methionin. Hühner können mit Hilfe dieses Proteinbausteins ihr Futter wesentlich besser verwerten. Für eine Tonne CO₂, die bei der Produktion anfällt, werden 23 Tonnen über den Produktlebenszyklus eingespart. Da der weltweite Bedarf nach Geflügelfleisch kontinuierlich wächst, agieren wir hier als Weltmarktführer in einem Wachstumsmarkt und leisten gleichzeitig einen positiven Beitrag zum Klimaschutz.

Leuchtturmprojekte und -produkte sind das eine. Inwieweit wird denn der Nachhaltigkeitsgedanke aber auch von jedem Einzelnen im Konzern gelebt?

Blauth: Letztlich muss jeder Mitarbeiter im Konzern, egal ob in Hanau, Schanghai oder São Paulo, verantwortlich handeln. Unsere Mitarbeiter sind die zentralen Akteure, um CR-Aspekte weltweit umzusetzen. Nur wenn wir unsere Mitarbeiter sensibilisieren, motivieren und zu Botschaftern machen, erreichen wir unsere Ziele. Auch deshalb gelten weltweit dieselben Grundsätze, sei es für die Personalarbeit, für den Umweltschutz oder für den Einkauf. Zudem wollen wir künftig sehr früh ansetzen und CR in Aus- und Weiterbildung integrieren. Wir wollen unseren Auszubildenden vermitteln, dass verantwortungsvolles Handeln sowohl für sie selbst als auch für den Konzern und für die Gesellschaft einen Mehrwert schafft.

„Corporate Responsibility ist als tragender Pfeiler in unserer Unternehmenskultur verankert.“

Engel: Und das erreichen wir am besten durch Vorbilder in den Betrieben, die vorleben, was wir einfordern. Hier müssen Führungskräfte und Mitbestimmung gemeinsam vorangehen. Dialog ist der Schlüssel zum Fortschritt – auch extern. Der intensive Austausch mit verschiedensten Stakeholder-Gruppen kann überaus produktiv sein. Stichwort Kundennähe: In der Forschung binden wir unsere Kunden schon bei der Ideenfindung ein. Nur wenn wir ihre Wünsche und Probleme verstehen, können wir deutlich zielgerichteter und schneller neue kundenorientierte Lösungen entwickeln.

Wo steht Evonik in Sachen Verantwortung und Nachhaltigkeit in fünf Jahren?

Engel: Verantwortung für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft, die sogenannte Corporate Responsibility, ist bei uns Chefsache. Bei unseren Entscheidungen berücksichtigen wir CR systematisch und konsequent und erwarten dies auch von allen Mitarbeitern.

Blauth: CR ist als tragender Pfeiler in unserer Unternehmenskultur verankert, die unsere Mitarbeiter prägt und uns für eine weiterhin erfolgreiche Zukunft befähigt. ◀◀◀



An quan di yi (安全第一)
heißt Safety first

Wieder Stau auf der A 4. Immer an der Brücke über den Huang Pu kommt, ohne erkennbaren Grund, der ohnehin chaotische Verkehr vollends zum Erliegen. Obwohl wir stadtauswärts unterwegs sind. Unser Ziel liegt 40 Kilometer südlich von Schanghai: die Multi User Site China (MUSC) von Evonik.

Hier, am Ufer der Hangzhou-Bucht, steht die große MATCH-Verbundanlage. MATCH, das steht für Methacrylates to China und den jüngsten Streich in der Asienstrategie von Evonik. In Rekordbauzeit entstand, buchstäblich aus dem Matsch des aufgeschwemmten Polders, ein betriebsames Chemiewerk im Weltmaßstab. Vom ersten Schritt an kommen wir uns auf dem Gelände vor wie in einem Werk in Deutschland, Belgien oder den USA: Sicherheitskontrolle. Werden Sie erwartet? Können Sie sich ausweisen? Sind Sie mit unseren Sicherheitsvorschriften vertraut? Same procedure as everywhere.

Seit rund 80 Jahren ist Evonik bereits im Reich der Mitte vertreten. Von Anfang an war es die Wirtschaftsmetropole Schanghai, die für den Konzern den Brückenkopf nach China bildete. Angefangen hat alles in den 1930er Jahren mit verschiedenen Handelsaktivitäten im „Paris des Ostens“. Als das Land Ende des 20. Jahrhunderts dann seinen Aufstieg in die Weltwirtschaftselite startete, intensivierte auch der Essener Konzern sein Engagement in China. Der vorläufige Höhepunkt dieser Asienstrategie ist die MATCH-Verbundanlage, die zweitgrößte Einzelinvestition in der Geschichte des Geschäftsfelds Chemie von Evonik und die größte Anlage auf der Site. MATCH – das ist ein auf 100.000 Jahrestonnen ausgelegtes Ungetüm: Der Methacrylat-Verbund produziert eine breite Palette von Rohstoffen für Schlüsselindustrien des chinesischen Marktes.

Einen Meilenstein der besonderen Art hat er kurz vor unserem Besuch erreicht: die erste routinemäßige Wartungspause. Der Frühjahrsputz ist bei einer solch komplexen Anlage kein einfaches Unterfangen. Rund 3.000 Einzelakti-

onen waren nötig. Alle Stoffe wurden abgelassen, jedes Rohr wurde entleert und jeder Hohlraum auf Rückstände überprüft und gesäubert, bevor es wieder losgehen konnte. „Über 500 Leute, Mitarbeiter und externe Arbeitskräfte, waren daran beteiligt, haben teilweise parallel über- und untereinander gearbeitet – ohne einen einzigen Unfall“, sagt Dr. Wilfried Schmidt nicht ohne Stolz. Für den Produktionsleiter ist das der Erfolg der gründlichen Vorbereitung. „Die Revision wurde schon geplant, da waren Teile der Anlage noch gar nicht in Betrieb.“ Aber auch die Sicherheitsphilosophie von Evonik hat gewirkt, wie Standortleiter Dr. Jinqiu Chen erklärt: „Jeden Morgen um sieben Uhr gab es ein Treffen aller Mitarbeiter. Eine motivierende Ansprache und erneute Sicherheitshinweise für das Team bildeten den Start in jeden Projekttag.“ Es hat sich gelohnt: kein Unfall und eine Umsetzung im Zeitplan.

Ein erfolgreicher Spagat zwischen eigenen Standards und lokalen Gegebenheiten.

„Nah am Markt sein – dahin gehen, wo das Wachstum ist.“ Das ist die Devise von Evonik. Und so war es nur logisch, ab 2007 in China eine Verbundanlage für Methacrylat-Produkte aufzubauen. Das bedeutete auch, den Spagat zu wagen zwischen lokalen Erfordernissen und dem Erhalt der eigenen Standards. Die Sicherheitsvorkehrungen am Ort zeigen, dass Evonik ganz klar Letzteres hochhält. Alles ist Dutzende, wenn nicht Hunderte Male eingeübt: vom Tragen des Basis-PPE (Personal Protection) ▶▶

►► Equipment), also der Schutzkleidung, der Helme und Brillen, über die Routineprozesse bis hin zu den Reparaturarbeiten. Jeder Schritt ist genau definiert und in Checklisten festgehalten. Und die Sicherheitsstandards zeigen Wirkung: Bereits der Bau der riesigen Anlage ging ohne meldepflichtige Unfälle über die Bühne. Insgesamt rund 7,5 Millionen unfallfreie Arbeitsstunden ohne Ausfalltage, das ist auch in Deutschland keine Selbstverständlichkeit.

Dazu trägt nicht zuletzt das clevere Belohnungssystem für unfallfreies Arbeiten bei, das die Verantwortung für das große Ganze betont: Um die 150 Bonuspunkte für unfallfreies Arbeiten zu erreichen, müssen alle Anlagen gemeinsam unfallfrei bleiben. Und dies gilt auch für die Fremdunternehmen im Werk. So achtet jeder auf den anderen und sorgt zum Beispiel dafür, dass auch werksfremde Dienstleister nicht ohne Schutzbrille und Handschuhe zu Werke gehen und die Prozesse peinlich genau einhalten. Sicherheit geht schließlich alle an.

Man kann nie genug tun und immer noch besser werden – mit dieser Devise gehen die Mitarbeiter vor Ort täglich an ihre Arbeit.

Dennoch: Völlig makellos ist auch die Bilanz in China nicht. Bei einer Explosion eines Abwasserspeicherbehälters im chinesischen Dalian im Jahr 2009 verunglückten zwei Mitarbeiter einer Fremdfirma tödlich. Grund genug, die Sicherheitsvorschriften noch ernster zu nehmen. Dass „Safety first“ gleichwohl mehr als ein Schlagwort, sondern wirklich Paragraf eins der strikten ESH-Philosophie (Environment, Health & Safety, also Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) ist, zeigt sich bei der Morgenbesprechung der Betriebsleiter in Schanghai. Erster Tagesordnungspunkt: sicherheitsrelevante Neuigkeiten. Bei dieser und jeder anderen Sitzung kommt die Sicherheit zuerst. Die heutige Runde besteht fast ausschließlich aus Chinesen. MATCH wird zwar in der Anfangsphase noch von Evonik-Experten aus Deutschland mitbetreut, aber die Übergabe an das 160 Mann starke chinesische Betriebsteam ist schon im Gang.

Bei der Ausbildung der Mannschaft hat Evonik weder Kosten noch Mühen gescheut. Die

Teams wurden auf anderen Anlagen in China, in Japan und vor allem in Deutschland geschult. Das Management und die leitenden Fachleute pendelten in der Vorbereitungsphase zwischen China und Deutschland, um Werke und Prozesse kennenzulernen. Einige haben auch vorher schon in Deutschland für Evonik gearbeitet, wie Chen, der in Schanghai Deutsch und später in Deutschland Chemie studiert hat, bevor er in Marl in der Forschung tätig war. Das Ergebnis: ein Team, das chinesische Gepflogenheiten und Evonik-eigene Standards ganz verinnerlicht – ein Team, das den Schanghaier Dialekt genauso versteht wie die deutschen Vorschriften sowie die internationalen Standards für Arbeits- und Anlagensicherheit.

Vorschriften und gesetzliche Grenzwerte werden auch in China immer wichtiger. Die Regierung ist zum Beispiel fest entschlossen, die Schadstoffbelastung der Luft in den Griff zu bekommen. Sie hat im vergangenen Jahr strenge Gesetze zum Schutz der Umwelt erlassen. Die Vorschriften für Industriebetriebe zum Ausstoß von Abgasen etwa gehören heute zu den schärfsten der Welt. Gleiches gilt für die Arbeitssicherheit, bei der China nicht mehr hintenanstehen will: Die Gesetze dazu sind teilweise schon lange in Kraft. Der Staat greift immer härter durch und stellt Umweltsünder und verantwortungslose Arbeitgeber auch öffentlich an den Pranger. „Mit den herkömmlichen administrativen Methoden und Verordnungen kommen wir bei der Bekämpfung unserer Umweltprobleme offenbar nicht mehr weiter“, schimpfte zuletzt etwa Pan Yue, Chinas stellvertretender Umweltminister. „Früher habe ich voller Stolz gesagt: China ist die Werkbank der Welt. Heute treibt mich die Sorge um, China nicht zur Müllhalde der Welt verkommen zu lassen.“

Wie sehr die Gesetzesvorgaben, Grenzwerte und Standards in den Köpfen und den Prozessen von Evonik verankert sind, überprüft der Konzern derzeit chinaweit in einer groß angelegten Untersuchung. Mit insgesamt 14 Audits nimmt Evonik die Einhaltung der EHS-Vorschriften in allen Werken unter die Lupe. MATCH ist im Juli 2010 dran. Werden alle behördlichen Vorlagen erfüllt? Alle Standards von Evonik eingehalten? Stimmen die Prozesse oder könnten sie noch verbessert werden? Diesen Fragen gehen erfah-

rene Evonik-Mitarbeiter aus aller Welt mehrere Tage lang nach. Doch Chen gibt sich ganz gelassen, schließlich hat er immer wieder Aufseher da. Für die Woche nach unserem Besuch haben sich zum Beispiel Kontrolleure aus Peking angesagt, auch sie überprüfen die EHS-Standards.

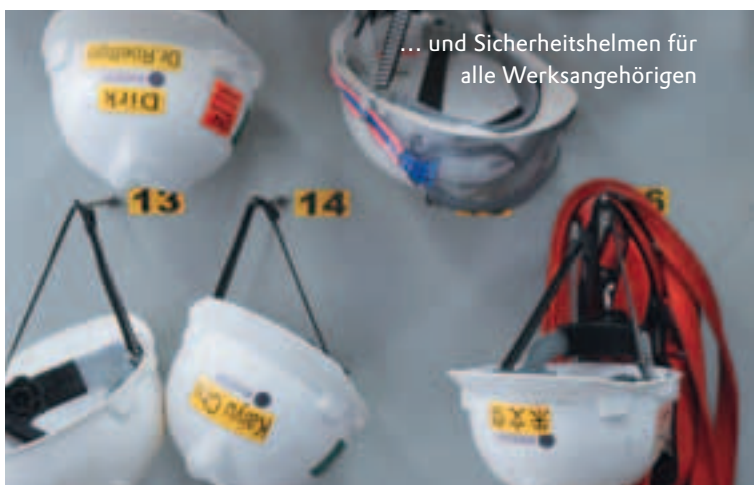
Allein 2009 erhielt Evonik Industries hier drei Auszeichnungen als vorbildlicher Arbeitgeber.

Die ersten Anlagen des MATCH-Verbunds gingen Ende 2008 in Betrieb, die letzte im November 2009. Die Betriebsmannschaft war jedoch schon lange Zeit Teil der MATCH-Familie. Zusammen mit der Shanghai Petrochemical Academy hat Evonik in einer Kooperation eine dreijährige technische Ausbildung genau für diesen Job geboten, komplett mit praktischen Einsätzen in anderen Betrieben von Evonik in China. Für die jungen Mittelschulabsolventen eine weichenstellende Entscheidung in ihrem Leben. Viele verließen zum ersten Mal ihren Heimatort. Und der Anspruch an Eigenverantwortung war für viele chinesische Mitarbeiter zunächst neu. Sie nicht hinter dem Vorgesetzten zu verstecken, sondern selbst aktiv mitzudenken, das wissen die Kollegen mittlerweile zu schätzen. Und sie sehen ihre Chancen – wie Yanfei Sun, die wir im Labor der PMMA-Anlage treffen, wo sie die Qualität des Produkts überwacht. „Das ist für mich eine Gelegenheit, mich weiterzuentwickeln“, sagt sie.

Zurück nach Schanghai. Wir fahren in den Xinzhuang Industrial Park. Hier ist die China-Zentrale von Evonik und hier treffen wir Dr. Dahai Yu, den Regional President. Gleich dreimal konnte er 2009 stellvertretend für Evonik Industries in China Auszeichnungen als vorbildlicher Arbeitgeber entgegennehmen. Und auch beim Thema Corporate Responsibility kann Evonik punkten. „Wir werden als ein Unternehmen wahrgenommen“, sagt Yu, „das einen wichtigen Beitrag für eine Vielzahl von bedeutenden ökonomischen und sozialen Foren in der Region leistet. Der Wettbewerb ist härter, keine Frage. Hier zu bestehen und gleichzeitig den Standards von Evonik gerecht zu werden, das ist unsere Aufgabe.“ ◀◀



Kein Schritt ohne:
Basis-PPE mit
Schutzkleidung, Brille ...



... und Sicherheitshelmen für
alle Werksangehörigen



Und was essen wir morgen ...?

„Feed the world“, forderte im November 1984 das von internationalen Popstars gegründete Projekt Band Aid angesichts einer katastrophalen Hungersnot in Äthiopien. Heute, mehr als ein Vierteljahrhundert später, ist diese Forderung immer noch nicht erfüllt. Und ob sie es je sein wird, ist mit Blick auf die weiter wachsende Weltbevölkerung mehr als fraglich. Wobei es bei der Nahrungserzeugung und -versorgung nicht allein nur um Quantität geht, sondern auch um Qualität und Nachhaltigkeit.



Wir sind in Antwerpen. Am Ufer der Schelde und inmitten eines riesigen Chemiekomplexes befindet sich einer der bedeutendsten Chemie-Standorte von Evonik, der unter anderem die größte Methionin-Produktionsstätte der Welt beherbergt. Von Antwerpen aus werden jährlich mehrere Hunderttausend Tonnen dieser großtechnisch hergestellten Aminosäure zur Futtermittelergänzung in alle Welt versandt. „Hauptsächlich nach Europa, Lateinamerika und Asien“, wie Betriebsleiter Tom de Bruycker weiß, „denn dort wächst die Nachfrage nach Geflügelfleisch rasant.“ Zahlen der Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) belegen das. Allein in China soll der Bedarf bis 2016 um 42 Prozent steigen. Beim allgemeinen Fleischverbrauch geht die FAO weltweit von einem Anstieg von 37,4 Kilo pro Kopf und Jahr in 2000 auf mehr als 52 Kilo in 2050 aus.

Eine Entwicklung, die Fragen aufwirft. Etwa nach der Notwendigkeit von Fleisch als Nahrungsmittel. Oder nach der Möglichkeit der

Produktionssteigerung, die wiederum zu Diskussionen über intensive Tierhaltung, Überdüngung von Böden und klimaschädliche Auswirkungen führt. Grundsatzfragen zum Teil, die in ihrer Vielfalt hier kaum zu beantworten sind. Tatsache ist allerdings, dass die wachsende Nachfrage durch natürlichen Ackerbau und Viehzucht nicht zu befriedigen ist. Schon im Sommer 2002 wurden die FAO und andere internationale Forschungseinrichtungen in der Abschlusserklärung des Welternährungsgipfels in Rom daher aufgefordert, „die agrarwirtschaftliche Forschung und Untersuchung neuer Technologien einschließlich Biotechnologie weiter voranzutreiben“.

750.000 Tonnen Methionin jährlich sparen 15 Millionen Hektar Agrarfläche.

Zurück nach Antwerpen, zu Tom de Bruycker und seiner Methionin-Produktion im großindustriellen Maßstab, die zumindest Antwort ►►

►► auf einen Teil der Fragen geben könnte. Weshalb, darüber muss der Betriebsleiter nicht lange nachdenken. „Die dort hergestellte naturidentische Aminosäure Methionin“, sagt er und weist beim Blick aus seinem Bürofenster auf die riesige Produktionsanlage, „ist nicht irgendein Produkt. Vielmehr sind Aminosäuren, von denen Evonik als einziger Hersteller weltweit die vier wichtigsten für die moderne Tierernährung produziert und vermarktet, lebenswichtige Bausteine von Proteinen.“

Die meisten dieser Aminosäuren stellt der Körper selbst her, andere müssen mit der Nahrung aufgenommen werden, andernfalls drohen Mangelerscheinungen. Futtermittel wie Weizen, Mais, Soja und andere enthalten zwar diese wichtigen Grundstoffe, verfügen jedoch über einen entscheidenden Nachteil: Sie haben unterschiedliche Anteile einer oder mehrerer Aminosäuren. Pflanzliches Futter allein ist daher nicht effizient. Zumindest nicht nach dem

Minimumgesetz von Julius von Liebig. Das besagt, dass der Nutzen der in Futtermitteln enthaltenen Proteine durch die knappste Ressource eingeschränkt wird. Wenn also von einer Aminosäure nur ein geringer Anteil enthalten ist, werden auch die vielleicht höheren Anteile anderer Aminosäuren nicht verwertet. Umgekehrt kann durch gezielte Ergänzung die gesamte Futtermittelverwertung gesteigert und es können natürliche Futtermittel substituiert werden.

Wir wollen mehr darüber wissen und treffen uns im Industriepark Wolfgang in Hanau – einem weiteren großen Evonik-Standort – mit Dr. Thomas Kaufmann, Senior Vice President Marketing im Evonik-Geschäftsbereich Health & Nutrition. Und der weiß, dass oben genannte These durch sogenannte Life-Cycle-Assessments (LCAs) bestätigt wird. Als eine Art erweiterter Carbon Footprint bewerten diese LCAs heute die klimaschädlichen Auswirkungen von CO₂ und anderen Treibhausgasen über den ge-



Das als wichtige Futtermittelergänzung für Geflügel eingesetzte Methionin geht vor allem nach Asien. Allein in China soll der Bedarf an Geflügelfleisch bis 2016 um 42 Prozent steigen.

Großtechnisch hergestelltes Methionin in Antwerpen: kein Patentrezept für eine bessere Ernährungswelt, aber ein wichtiger Ansatz

samten Produktlebenszyklus. Bei einem Vergleich zwischen ergänzenden Aminosäuren in Futtermitteln und der gleichen Menge essenzieller Eiweißbausteine aus natürlicher Nahrung (Soja- oder Rapsmehl) kam man dabei zu erstaunlichen Ergebnissen. „Sehen Sie“, sagt Kaufmann und tippt mit dem Finger auf eine Tabelle einer Präsentation, die er inzwischen auf seinem Laptop geöffnet hat. „Ein Kilo Methionin und zwei Kilo Biolys® können 54 Kilo Fischmehl und 34 Kilo Sojamehl ersetzen.“ Und noch etwas gibt er uns mit auf den Weg: Studien hätten gezeigt, dass eine effektive Ergänzung des Tierfutters etwa durch Methionin die Nachfrage nach Futtermittelrohstoffen deutlich verringert. So lassen sich durch die jährlich weltweit produzierten 750.000 Tonnen Methionin rund 15 Millionen Hektar Ackerland sparen.

So weit, so gut. Doch was ist mit den bei der Verfütterung entstehenden Emissionen? Die zwar durch höherwertiges Futter vermindert werden können, dennoch aber weiter deutlich zu Buche oder besser zu Boden schlagen. Auf immerhin rund 18 Prozent beläuft sich laut FAO der Anteil der Tierhaltung an den insgesamt vom Menschen verursachten Treibhausgasen. Für viele Klimaschützer Grund genug, eine drastische Einschränkung der Nutztierhaltung zu fordern. Was jedoch keine Antwort auf die ständig steigende Fleischnachfrage ist. Doch auch hierfür bieten die Aminosäuren von Evonik einen Lösungsansatz. Das kann Dr. Michael Binder, Senior Manager Regulatory Affairs für die Geschäftsgebiete Methionin und Bioproducts, den wir ebenfalls in Hanau treffen, anhand weiterer LCAs nachweisen. „Demzufolge ist die Produktion von Methionin sehr viel umwelt- und klimafreundlicher, als wenn die gleiche Menge Methionin natürlich verfüttert würde.“ Für eine Tonne CO₂, die während der Synthese von Methionin ausgestoßen wird, können insgesamt 23 Tonnen über den gesamten Produktlebenszyklus eingespart werden (Faktor 23). Mit Blick auf die Überdüngung von Ackerflächen (Eutrophierung) ergibt sich für Ammoniak (NH₃) der Faktor 26, für Nitrat (NO₃) der Faktor 7. „Kein Wunschdenken, son-

dern Fakten“, nickt Binder in seinem Hanauer Büro unter Verweis auf das Institut für Energie- und Umweltforschung ifeu und McKinsey als Quellen.

Hunger zu beseitigen, heißt, arme Menschen zur Produktion von Nahrungsmitteln für den eigenen Verbrauch zu befähigen.

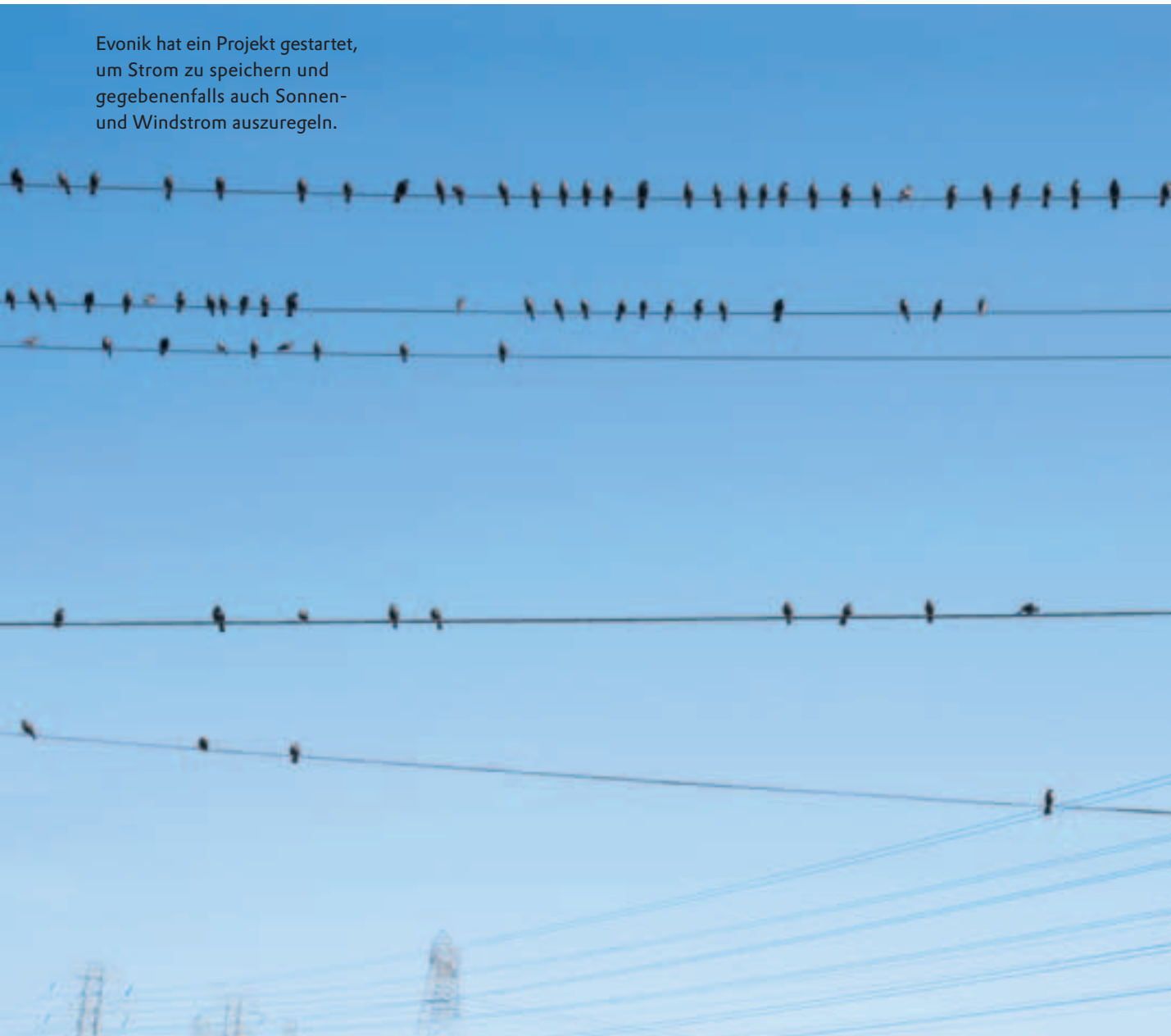
Sind also die Aminosäuren von Evonik das umweltfreundliche und effiziente Patentrezept für eine bessere Ernährungswelt, fragt sich zweifelnd der Besucher des Standorts Antwerpen, während hinter ihm wie von Geisterhand das Methionin in große Gebinde abgefüllt wird. Sicherlich nicht. Weil es bei Ernährung und Nahrungsmittelproduktion nicht allein um die Menge und Qualität der Fleischproduktion geht, sondern das Problem vielschichtiger ist. „Den Hunger von morgen zu beseitigen, erfordert die gleiche Lösung, wie den Hunger heute zu beseitigen – die Produktivität und das Einkommen armer Menschen anzuheben“, heißt es bereits im World Development Report 2003 der Weltbank. „Für mehr als 70 Prozent der weltweit armen, auf dem Land lebenden Bevölkerung heißt das, ihre Fähigkeit zu steigern, Nahrungsmittel für den eigenen Verbrauch und für den Verkauf in den Märkten zu produzieren.“

Letztendlich bedarf es wohl einer ganzen Reihe unterschiedlicher Maßnahmen, um die Menschheit ausreichend und sicher mit hochwertiger Nahrung zu versorgen. Und eine davon – darüber sind wir uns beim Verlassen des Evonik-Standorts in Antwerpen nun im Klaren – sind großtechnisch hergestellte, naturidentische Aminosäuren. In erster Linie übrigens das für Geflügel so wichtige Methionin. Weil es in puncto Kosten und Ressourcen unter allen Fleischarten am unteren Ende der Verbrauchsskala steht und weil der Verzehr dieses Fleisches vor allem in Asien rasant steigt. Evonik baut daher auch seine Methionin-Produktionsstätten weiter aus – bis 2013 auf insgesamt 430.000 Jahrestonnen. Um den eigenen Unternehmenswert zu steigern, aber auch um einen Beitrag zu dem Megatrend Ernährung und Gesundheit zu leisten. Schließlich steht nirgendwo geschrieben, dass Ökologie und Ökonomie Widersprüche sein müssen. ◀◀

Mission Possible

Das Projekt LESSY testet den ersten großen Lithium-Keramik-Speicher. LESSY steht für Lithium-Elektrizitäts-Speicher-System. Dieser Speicher kann zukünftig auch zur Regelfähigkeit von erneuerbaren Energien beitragen und damit Pumpspeicherwerke und konventionelle Kraftwerke bei der Regelung entlasten.

Evonik hat ein Projekt gestartet, um Strom zu speichern und gegebenenfalls auch Sonnen- und Windstrom auszuregeln.





In Marl ist man es gewohnt, den Blick in die Zukunft zu richten. Neben dem Gelände des Chemieparks arbeiten Forscher von Evonik im Science-to-Business-Center Eco² unter Leitung der strategischen Forschungs- und Entwicklungseinheit Creavis Technologies & Innovation an Technologien von morgen und übermorgen.

„Energiespeicherung ist die grundlegende Voraussetzung für den weiteren Ausbau erneuerbarer Energien“, sagt Carsten Kolligs, der im Science-to-Business-Center Eco² (S2B-Center Eco²) das Projekt LESSY leitet. Dieses Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Initiative „Lithium-Ionen-Batterie (LIB) 2015“ gefördert. LESSY könnte bei großtechnischer Anwendung eine Lösung für Schwankungen im Stromnetz bieten. Diese werden durch ein Ungleichgewicht zwischen Erzeugung und Verbrauch verursacht. Die Qualität unserer Stromversorgung wird auch dadurch bestimmt, dass das Energiegleichgewicht durch den Einsatz von sogenannten Regelkraftwerken ständig gewahrt wird. Gelingt dies nicht, kommt es zu Störungen oder

Energiespeicherung ist die grundlegende Voraussetzung für den weiteren Ausbau erneuerbarer Energien.

gar zu Ausfällen. Eine besondere Herausforderung für das Gleichgewicht im Netz stellt der zunehmende Strom aus erneuerbaren Energien dar. Der Bedarf an ausgleichender Regelleistung erhöht sich entsprechend. Stromspeicher wie LESSY können hier einen wichtigen Beitrag leisten, Strom dann aufzunehmen, wenn mehr produziert als benötigt wird, und ihn bedarfsgerecht wieder abzugeben. ▶▶▶

►► Außerdem können Systemdienstleistungen wie die Stabilisierung von Spannung und Frequenz im Verteilnetz besonders effizient und schnell über die Lithium-Ionen-Technologie als Energiespeicher dargestellt werden.

Am Kraftwerksstandort Fenne in Völklingen erprobt Evonik die Zukunft.

Auch das saarländische Völklingen ist mit Neuem vertraut. Auf dem Gelände des Weltkulturerbes Völklinger Hütte finden heute Kulturveranstaltungen statt, Ateliers gibt es da, Kinofilme werden gedreht. Das Modellkraftwerk Völklingen wurde 1982 als richtungsweisender Prototyp für modernste Kraftwerkstechnik gebaut. 2002 und 2003 wurden am Heizkraftwerk Völklingen acht grubengasgefeuerte Gasmotoren installiert, später sechs weitere.

Hier am Evonik-Kraftwerk Fenne in Völklingen wird nun im Rahmen des LESSY-Projekts der „Prototyp“ eines Stromspeichers mit einer Ein- und Ausspeicherleistung von 1 Megawatt (MW) und einer Speicherkapazität von etwa 700 Kilowattstunden gebaut, zunächst für den Testbetrieb ab Januar 2011. Würde dieser Speicher viertelstündlich ge- und entladen, könnte

er 4.000 Haushalte pro Jahr versorgen. Arbeitet die Anlage erfolgreich, könnte die Kraftwerksleistung in Fenne für die Lieferung von Primärregelenergie um 1 MW niedriger gefahren werden. Dies hängt davon ab, ob die gespeicherte Energie des Containerkraftwerks voll in Anspruch genommen wird und nicht länger als eine Viertelstunde gebraucht wird. Der LESSY-Speicher ist nicht größer als ein normaler See-Container. In 12 Strängen zu je 14 Blöcken mit jeweils 28 Zellen werden 4.700 Batteriezellen verarbeitet und miteinander verschaltet.

Und noch eine Reiseetappe, 715 Kilometer weiter östlich. Wir kommen an in Kamenz, in Sachsen. Hier weisen die Straßenschilder sowohl in deutscher als auch in der Sprache der sorbischen Minderheit den Weg. Der Pfarrerssohn und spätere Dichter der Aufklärung Gotthold Ephraim Lessing kam hier vor 281 Jahren zur Welt. Doch aus einem anderen Grund verzeichnet heute die Kleinstadt mit dem schmucken Neorenaissance-Rathaus einen wahren Ansturm von Journalisten und Reportern aus aller Herren Länder. Ihr Thema: Technologie, Zukunft, Nachhaltigkeit. Ihr Ziel: das Unternehmen Li-Tec, ein Joint Venture von Evonik und Daimler, am nördlichen Rand von Kamenz. Direkt neben den „Sachsen-Fahnen“ und einem



Hier im S2B-Center Eco² in Marl wurde die Technologie für LESSY entwickelt.

Jägermeister-Abfüllbetrieb produziert das Unternehmen dort Hochleistungs-Batteriezellen auf Lithium-Ionen-Basis, das Herz künftiger Elektroautos.

Mit ihrer Hilfe sollen Autos in Zukunft ausschließlich mit Strom fahren. „Die E-Volution“, dichten die Journalisten, wenn sie wieder daheim sind. Schon im übernächsten Jahr werden die Speicher in einer Elektrovariante des Daimler Smart serienmäßig verbaut. Die Bundesregierung will, dass bis 2020 eine Million Elektroautos auf Deutschlands Straßen fahren. Wenn das wahr wird, wird es einer hauchdünnen Keramikmembran zu verdanken sein: dem Separator, den die Evonik-Entwickler bei Li-Tec in ihre Batteriezellen gebaut haben.

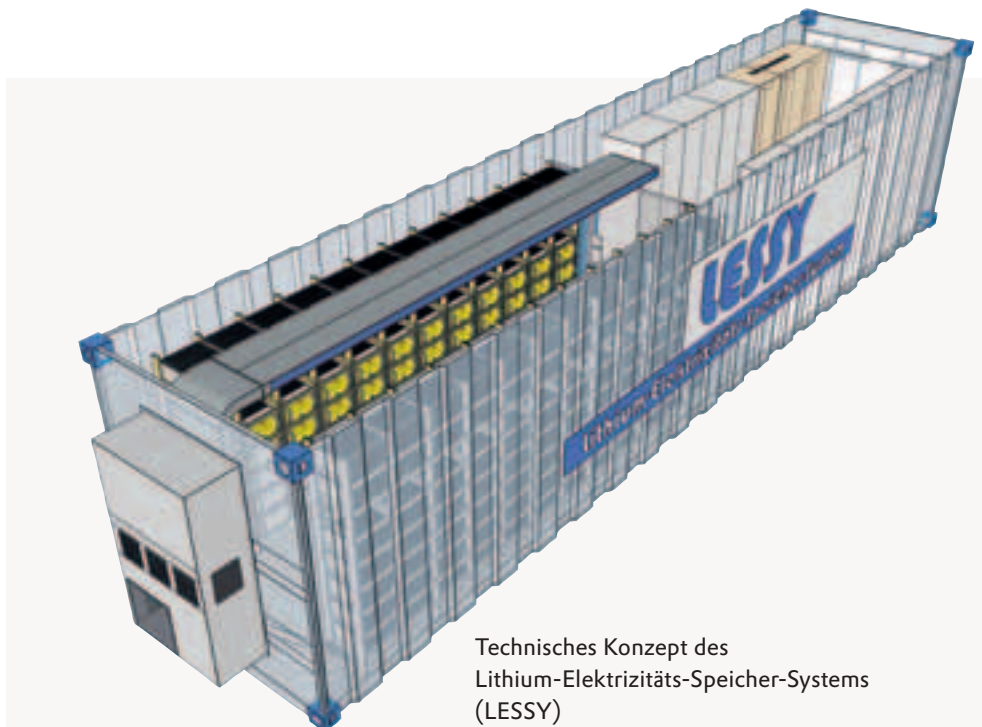
So kam eines zum anderen. Im LESSY-Speicher werden heute die gleichen Lithium-Ionen-Zellen verbaut, wie sie in Marl für das Elektroauto entwickelt wurden. Dabei hatten die Evonik-Entwickler gar nicht die Batterie neu erfunden – aber an entscheidender Stelle optimiert. Erst mit dem keramischen Separator, der Anode und Kathode voneinander getrennt hält, gelang es, die Batterie vor Überhitzung zu schützen, den Platzbedarf zu verringern und ihren Lebenszyklus zu verlängern. Was sich im Markt der E-Mobilität als Schlüsseltechnologie

bewähren sollte, wurde nun für die „größte Lithium-Keramik-Batterie der Welt“ unter der Marke CERIO® Technologie im LESSY-Speicher angewendet – eine spezielle Kombination von Keramikmaterialien und hochmolekularen Ionenleitern.

Die Energiebranche steht vor enormen Investitionen in Stromspeicher. „Da werden bis 2020 zweistellige Milliardenbeträge fällig“, sagte Stephan Kohler, Chef der Deutschen Energie-Agentur (dena), dem „Handelsblatt“. „Bisher war der Bedarf an großen Speichern einfach nicht da“, erläutert Prof. Dr. Dirk Uwe Sauer von der

Die Energiebranche steht vor enormen Investitionen in Stromspeicher.

RWTH Aachen die frühere, ganz andere Situation. „Das Netz war durch seine Größe, durch das europäische Verbundnetz und durch seine Stabilität in Deutschland und Europa bislang mit relativ wenigen Pumpspeicherkraftwerken ausgekommen.“ Der von der Politik angestrebte Ausstieg aus der Atomkraft, die Festlegung von Klimaschutzziele und die geplante Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien am Strommix werden Veränderungen nach ▶▶



Technisches Konzept des Lithium-Elektrizitäts-Speicher-Systems (LESSY)

»» sich ziehen. Genauso wie die Deregulierung und die weitere Integration der europäischen Strommärkte. Dadurch werden hochflexible Speichertechnologien und der Ausbau der Stromnetze zu sogenannten Smart Grids an Bedeutung gewinnen.

„Ich kenne keine Speichertechnologie, die signifikante Strommengen speichert, welche einen höheren Wirkungsgrad hat.“

Prof. Dr. Martin Winter, Uni Münster

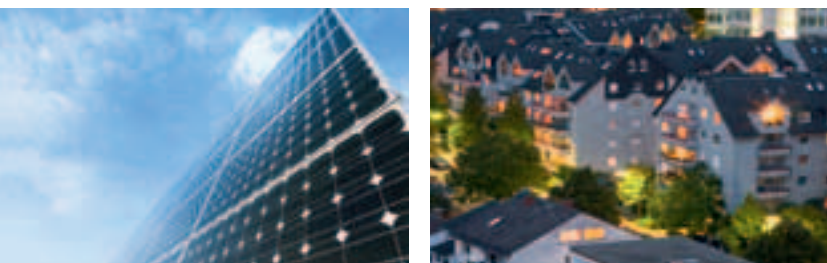
Der Modularitätscharakter der Lithium-Ionen-Speicher und ihre Flexibilität ist ein großer Vorteil gegenüber konkurrierenden Speichertechnologien. Ein Einfamilienhaus, eine Bürgermühle oder eine Kooperation von Biomasse-Bauern braucht einen anderen Speicher als ein großer Windpark in der Nordsee. Beim Auto geht es darum, über einen möglichst langen Zeitraum die Batterie zu entladen – bei den großen LESSY-Speichern für das Stromnetz müssen die Regelenergie-Anforderungen erfüllt werden. Der Transmissions-Code legt fest, dass Primärregelleistung nach 30 Sekunden für 15 Minuten zur Verfügung gestellt werden muss. „Für genau diese Anwendung“, erklärt Carsten Kolligs, „ist die Lithium-Keramik-Technologie besonders geeignet.“

„Ich kenne keine Speichertechnologie, die signifikante Strommengen speichert, welche einen höheren Wirkungsgrad hat“, bescheinigt Prof. Dr. Martin Winter von der Uni Münster der Lithium-Ionen-Batterie die besten Chancen, sich im neu entbrannten Wettbewerb um – alte und neue – Speichertechnologien durchzusetzen. Sein Argument: „Wenn man in eine Batterie 100 Prozent Strom hineingibt, kommen bis zu 95 Prozent wieder raus. Wenn man dagegen

aus Strom Wasserstoff macht und in einer Brennstoffzelle umsetzt, bekommt man unterm Strich 25 Prozent raus.“ Neben der Wasserstofftechnologie, die neben ihrer geringen Effizienz auch Sicherheits- und Logistikprobleme hat, konkurrieren auch andere Batterietechnologien darum, die Speicher der Zukunft zu werden. dena-Chef Stephan Kohler klassifiziert Pumpspeicherwerke als die „auf absehbare Zeit flexibelste, effizienteste und wirtschaftlichste Speicherlösung“. Es gebe in Deutschland Pläne für neue Pumpspeicher, deren Ausbau aber begrenzt sei. „Deshalb werden zusätzlich weitere Speichertechnologien wie zum Beispiel Druckluftspeicherkraftwerke, elektrochemische Speicher (Batterien) oder chemische Speicher (Wasserstoff) benötigt“, so Kohler.

Für die Forscher in Marl ist der LESSY-Speicher der ideale Mitspieler in den Energienetzen der Zukunft – in denen konventionelle Kraftwerke mit möglichst hohem Wirkungsgrad das Rückgrat der Energieerzeugung bilden. Die Bereitstellung gespeicherter Primärregelenergie aus erneuerbaren Quellen wird keine Konkurrenz bilden zum Mittellastbedarf, der von den thermischen oder den Steinkohlekraftwerken bedient wird. Prof. Dr. Sauer: „Die konventionellen Kraftwerke nur für die Primärregelleistung laufen zu lassen, rechnet sich nicht – der Einsatz solcher Speicher führt zur Effizienzsteigerung.“

In wenigen Monaten wird es so weit sein, der nur zwölf Meter lange LESSY-Container wird sich an das mächtige Ensemble der Kühltürme und Maschinenhäuser des Kraftwerks Fenne in Völklingen schmiegen, mit seinen Batterien und Racks, im hinteren Bereich die Leistungselektronik, das Feuerlöschsystem, die technische Anbindung an das Kraftwerk. Doch der Container hat das Zeug, große Wirkung zu entfalten und den Weg für Smart Grids zu ebnet. ◀◀



Die Sonne scheint nicht immer. Mit neuen Speichertechnologien kann Solarstrom zuverlässiger zur Stromversorgung der Städte beitragen.

CR-Strategie

CR-Strategie und Umsetzung

Herausforderungen

Ressourcenknappheit und Klimawandel, Bevölkerungswachstum und demografische Entwicklung, Globalisierung und soziale Gerechtigkeit – Themen wie diese stellen Gesellschaft, Politik und Unternehmen gleichermaßen vor enorme Herausforderungen. Je tiefgreifender und nachhaltiger die Auswirkungen sind, desto mehr rücken sie ins öffentliche Bewusstsein und bringen als gesellschaftliche Strömungen einen großen Veränderungsdruck mit sich. Die Megatrends unserer Zeit bieten zugleich Chancen und eröffnen Potenziale. Um sie nutzen zu können, müssen die wesentlichen Akteure unserer Gesellschaft Verantwortung übernehmen, Vertrauen bilden und ein Engagement zeigen, das zukünftige Entwicklungen berücksichtigt.

Evonik übernimmt Verantwortung, sucht den Dialog mit seinen Stakeholdern und will ein verlässlicher und fairer Partner sein. In den ökonomischen Megatrends Ressourceneffizienz, Gesundheit und Ernährung sowie Globalisierung von Technologien sehen wir große Möglichkeiten für unsere Geschäfte. Wir besitzen die erforderliche Kompetenz, um in diesen Feldern wegweisende Produkte und Lösungen anzubieten und zugleich einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten.

Mitten in der Finanz- und Wirtschaftskrise haben wir unseren strategischen Kurs geschärft und damit die Weichen für profitables Wachstum und dauerhafte Wertsteigerung neu gestellt. Wir konzentrieren uns künftig auf die Spezialchemie, wo wir bereits heute eines der weltweit führenden Unternehmen sind. Unser Energiegeschäft soll – unter dem Konzerndach verbleibend – die Möglichkeit erhalten, sein erhebliches Wachstumspotenzial gemeinsam mit einem oder mehreren Partnern voll auszuschöpfen. Die Immobilien-Aktivitäten wollen wir mit der THS GmbH unter einem neuen Dach zusammenführen, um anschließend für dieses Geschäft eine eigene Perspektive am Kapitalmarkt zu entwickeln.

Stakeholder-Erwartungen setzen Impulse

Unsere strategische Fokussierung auf die Spezialchemie wird durch unsere CR-Strategie gestützt. Sie greift die relevanten ökonomischen Megatrends sowie weitere ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen auf und unterstützt damit die Entwicklung neuer Geschäfte. Um die globalen Herausforderungen und die damit verbundenen Chancen und Risiken für Evonik noch besser zu verstehen, wollen wir den Austausch mit unseren Stakeholdern intensivieren und erfahren, welchen Beitrag sie von uns zu einer nachhaltigen Entwicklung erwarten.

Unsere Kunden, Mitarbeiter, Eigentümer, Lieferanten, Gewerkschaften, Investoren und Gesetzgeber zählen wir zu unseren bedeutendsten Stakeholdern. Wichtig sind uns ebenso die Anwohner unserer Standorte, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Wissenschaft und Gemeinden. Ihre Erwartungen und Ansprüche sind je nach eigener Interessenlage vielfältig.

Evonik pflegt den Austausch bereits heute, sei es mit den Kunden und der Wissenschaft etwa im Rahmen unserer Forschung & Entwicklung (F&E)-Organisation, sei es in Netzwerken beispielsweise mit econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. oder mit kritischen Anspruchsgruppen in der Diskussion um die Nanotechnologie. Einen systematischen Stakeholder-Dialog bereiten wir zurzeit vor.

Siehe auch
 „CR-Issues-Management
 und Wesentlichkeitsanalyse“
 auf Seite 25

Dialog mit Kunden und Wissenschaft

Kooperationen mit Kunden, Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind für Evonik unverzichtbar, um Lösungen für die Zukunft zu entwickeln. In unseren Science-to-Business-Centern (S2B-Centern) arbeiten Wissenschaftler verschiedener Disziplinen, Kunden und Lieferanten entlang der Wertschöpfungskette unter einem Dach zusammen – von der Grundlagenforschung über die Produktentwicklung bis hin zur Pilotproduktion. Ein weiteres wichtiges Beispiel für unsere systematische Vernetzung mit der Wissenschaft ist unser Forum „Evonik Meets Science“, das wir regelmäßig in Europa, Asien und Nordamerika veranstalten. Dort tauschen sich unsere Experten mit Spitzenforschern über aktuelle Forschungsthemen aus.

Mehr zum Thema
 „Forschung & Entwicklung“
 ab Seite 40

Beitrag zur gesellschaftlichen Diskussion

Evonik engagiert sich seit September 2007 zusammen mit econsense und weiteren Unternehmen maßgeblich im „Laboratory Demographic Change“ der CSR-Allianz der Europäischen Union, um Antworten auf den demografischen Wandel zu entwickeln. Zu den Ergebnissen zählt das Internet-Portal „Demographic Risk Map“. Darauf basierend erschien im Oktober 2009 der englischsprachige „Demographic Risk Atlas“, der detaillierte Demografie- und Umfelddaten europäischer Einzelregionen enthält.

Mehr hierzu unter
www.demographic-risk-map.eu

Wir setzen uns dafür ein, die Chancen der Nanotechnologie gegenüber der Gesellschaft transparent zu machen. Dabei spielt für unseren Konzern nicht allein der wirtschaftliche Nutzen eine Rolle, sondern auch der verantwortungsvolle Umgang mit dieser Technologie. Vertreter von Evonik nehmen unter anderem am „NanoDialog“ der Bundesregierung teil. Dort diskutieren Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Behörden und Verbänden die Chancen und möglichen Risiken der Nanotechnologie. Die Nanokommission der deutschen Bundesregierung verständigte sich auf fünf grundlegende Prinzipien für den verantwortungsvollen Umgang mit dieser Technologie, die unter anderem Empfehlungen zum Risikomanagement oder zur Verantwortung in der Lieferkette geben. Nach diesen Prinzipien handeln wir und haben sie auch in unserem Leitfaden zur Nanotechnologie verankert.

Mehr hierzu unter
www.evonik.de/nanotechnologie

Handlungsschwerpunkte und Themen

Wir haben für unsere CR-Strategie drei Dimensionen definiert: Geschäft, Mitarbeiter und Prozesse. Daraus hatten wir bereits im Jahr 2008 Handlungsschwerpunkte abgeleitet, die unterstreichen, wie wir unternehmerische Verantwortung systematisch wahrnehmen wollen – mit unseren Mitarbeitern und für unser Geschäft.

Download der CR-Strategie
 unter www.evonik.de/verantwortung

Geschäft

CR-Issues-Management: Wir erkennen gesellschaftliche Herausforderungen frühzeitig und greifen sie auf.

Stakeholder-Dialog: Wir denken gemeinsam mit unseren Stakeholdern über mögliche Lösungen nach.

Konzernprojekte: Wir initiieren konzernübergreifende Projekte und verfolgen innovative Ideen.

Mitarbeiter

Verantwortlicher Umgang: Wir gehen mit unseren Mitarbeitern weltweit verantwortlich um und orientieren uns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, an einheitlichen Grundsätzen der Personalarbeit.

Motivation und Einbeziehung: Wir beziehen unsere Mitarbeiter als zentrale Akteure aktiv in unsere unternehmerische Verantwortung ein, sensibilisieren und motivieren sie und machen sie zu Botschaftern.

Prozesse

CR-Performance: In allen Handlungsfeldern der unternehmerischen Verantwortung optimieren wir unsere Prozesse kontinuierlich, um beste Ergebnisse zu erzielen.

Erfahrungsaustausch: Wir fördern den Austausch von Informationen und Erfahrungen unter unseren Standorten und Gesellschaften, um eine breite Verbesserung unserer CR-Performance zu erreichen.

CR-Arbeit im Berichtsjahr

Nach der Verabschiedung unserer CR-Strategie im Sommer 2008, die unternehmerische Verantwortung zu einem unverzichtbaren Bestandteil unseres Geschäfts macht, haben wir unsere CR-Arbeit im Jahr 2009 weiter systematisiert. Ein folgerichtiger Schritt war der Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN) sowie die Verabschiedung unserer Global Social Policy. Das Inkrafttreten unserer Konzernrichtlinie Corporate Responsibility Management im Sommer 2009 war der Startschuss für den Aufbau einer CR-Organisation im Evonik-Konzern.

Aufbau der Organisation

Die Gesamtverantwortung für CR liegt beim Vorstand, die organisatorische Zuständigkeit fällt in das Ressort des Arbeitsdirektors. Oberstes CR-Gremium in unserer CR-Organisation ist der Lenkungskreis CR. Er setzt sich aus ausgewählten Zentralbereichsleitern des Corporate Centers, den CR-verantwortlichen Geschäftsführern der operativen Geschäfte und der Shared Services sowie einem Vertreter des Konzernbetriebsrates zusammen. Der Lenkungskreis tagt mehrmals jährlich unter Leitung von Corporate Human Resources. Er entwickelt die CR-Strategie weiter und erarbeitet Empfehlungen für die Umsetzung von CR-Strategie und CR-Programm.

Der Koordinierungskreis CR arbeitet dem Lenkungskreis zu, indem er neue CR-Projekte anstößt, laufende überwacht und Arbeitsgruppen zur Umsetzung von CR-Projekten bildet. Dem Koordinierungskreis gehören neben Mitarbeitern der Zentralbereiche des Corporate Centers die sogenannten CR-Partner der Geschäftsbereiche, der Shared Services, des Innovationsmanagements sowie der Regionen Europa, Asien und Nordamerika an. Die CR-Partner bringen die Perspektive des operativen Geschäfts in die Weiterentwicklung und Umsetzung der CR-Strategie ein. Sie sind Ansprechpartner für CR in den Geschäftsbereichen und sorgen für eine breite Verankerung von CR im Unternehmen.

CR-Organisation



CR-Bericht

Im Herbst 2009 erschien unser erster umfassender Corporate-Responsibility-Bericht für 2008. Er war der Auftakt für eine jährliche regelmäßige Berichterstattung. Ausgewählte Angaben des vorliegenden Berichts über das Jahr 2009 waren Gegenstand einer betriebswirtschaftlichen Prüfung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC). Für den nächsten Bericht über das Jahr 2010 streben wir eine vollständige betriebswirtschaftliche Prüfung durch PwC an.

Siehe auch
 „Über diesen Bericht“
 ab Seite 78

CR-Programm

Ende des Jahres 2009 verabschiedete der Lenkungskreis CR wesentliche Eckpunkte des künftigen CR-Programms. Das CR-Programm wurde im Mai 2010 vom Lenkungskreis beschlossen. Ziel ist es, unsere CR-Aktivitäten weiter zu systematisieren. Die wichtigsten Projekte sind:

- Steuerung von CR
- CR-Issues-Management und Wesentlichkeitsanalyse
- CR in der Ausbildung
- Verantwortung in der Lieferkette
- Entwicklung einer Klimastrategie

Siehe auch
 „CR-Programm 2010“
 auf Seite 28

Steuerung von CR

Wir wollen den Erfolg von CR systematisch messen. Bis zum Herbst 2010 erarbeiten wir dazu ein stufenweises Konzept. Zentrale Anforderungen sind die möglichst umfassende Verwendung bereits existierender Kennzahlen und Ziele, die Kompatibilität mit dem gerade eingeführten System zur wertorientierten Steuerung des Evonik-Konzerns sowie die Berücksichtigung der Anforderungen unserer Geschäftsfelder. Langfristiges Ziel ist es, CR so weit mess- und steuerbar zu machen, dass wir den CR-Erfolg auch in unser System von Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern integrieren können.

CR-Issues-Management und Wesentlichkeitsanalyse

Anfang 2010 haben wir mit der Konzeption einer auf Evonik zugeschnittenen Wesentlichkeitsanalyse begonnen, die später Grundlage für ein CR-Issues-Management sein soll. Ziel ist es, Themen zu identifizieren, die für Evonik und für Stakeholder von Interesse sind oder zukünftig sein werden. Indem wir gesellschaftliche Herausforderungen frühzeitig aufgreifen und daraus Ideen für die Zukunft generieren, entwickeln wir neue Geschäfte, die zugleich einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

In einem ersten Schritt identifizierten wir die für Evonik relevanten Themen Klimawandel, Ressourcennutzung, Biodiversität, Zugang zu Wasser, Menschenrechte, Diversity & Chancengleichheit, Bevölkerungswachstum, demografischer Wandel, Armut, Gesundheit und Verstädterung. Anschließend soll die Wesentlichkeit dieser Themen aus Sicht der Geschäftsbereiche bewertet und bis Ende des Jahres 2010 mit den spezifischen Erwartungen unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen abgeglichen werden.

CR in der Ausbildung

Ein zentrales Ziel unserer CR-Strategie ist es, CR in die Aus- und Weiterbildung zu integrieren. Wir wollen unseren Auszubildenden vermitteln, dass verantwortungsvolles Handeln sowohl für sie selbst als auch für das Unternehmen einen Mehrwert schafft. Das geht am besten, wenn Führungskräfte vorleben, was wir einfordern.

Während der Ausbildung knüpfen junge Mitarbeiter nicht nur erste Netzwerke im Konzern sowie mit Kollegen. In dieser Zeit wird auch der Grundstein dafür gelegt, wie Mitarbeiter und Führungskräfte miteinander kommunizieren und zusammenarbeiten und anhand welcher Maßstäbe sie handeln und entscheiden.

Gemeinsam mit den Leitern der Aus- und Weiterbildung unseres Bildungscenters Rhein-Main und unseres Ausbilderkreises Essen starteten wir im Jahr 2009 das Pilotprojekt „CR in der Ausbildung“. Ziel des Pilotprojekts ist es, geeignete methodische und thematische Module für die Vermittlung von Nachhaltigkeit und CR zu entwickeln und zu erproben.

Dazu haben wir vorhandene Anknüpfungspunkte für CR in der Ausbildung aufgegriffen und systematisch erfasst. Das Ergebnis: Umweltschutz, Arbeitssicherheit oder Compliance sind längst fester Bestandteil der Ausbildungspläne. Was meist noch fehlt, ist der konkrete Bezug dieser Themen zu CR. Im Pilotprojekt werden deshalb bestehende Lerninhalte CR-nah aufgearbeitet, sodass CR künftig als „roter Faden“ durch verschiedene Ausbildungsinhalte führt.

Ausbilder beider Standorte entwickelten dazu in einem gemeinsamen Workshop im März 2010 erste Konzepte. Die Ideen werden derzeit in der Praxis mit Auszubildenden kaufmännischer und technischer Berufe in allen Geschäftsbereichen erprobt. Ziel ist, im Sommer 2010 Module für die Integration von CR in die Ausbildung vorzulegen, die deutschlandweit umsetzbar sind.

Verantwortung in der Lieferkette

Die Berücksichtigung von Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards beim Einkauf ist für eine verantwortliche Unternehmensführung zunehmend von Bedeutung. Auch unsere Geschäftsbereiche werden von ihren Kunden verstärkt aufgefordert, darzulegen, wie wir mit diesen Themen umgehen.

Im Jahr 2009 startete Evonik das Projekt „Verantwortung in der Lieferkette“. Dessen Inhalte sind Teil des CR-Programms 2010 und wurden im Dezember 2009 vom Lenkungskreis CR beschlossen. Alle Geschäftsfelder von Evonik sowie die Shared Services sind in dieses Projekt eingebunden.

Die Geschäftsfelder Chemie und Energie beziehen ihre Rohstoffe, technischen Güter und Dienstleistungen zum überwiegenden Teil von internationalen Konzernen, die über vertrauenswürdige eigene Managementsysteme verfügen. Das Geschäftsfeld Immobilien kauft vor allem bei mittelständischen deutschen Lieferanten ein. Angesichts dieser Beschaffungsstruktur gehen wir davon aus, dass sich potenzielle CR-Risiken auf vergleichsweise kleine Einkaufsvolumen in Risikoregionen beschränken.

Um die existierenden Einkaufsprozesse und -systeme auf eine gemeinsame Basis zu stellen, wird Evonik voraussichtlich noch im ersten Halbjahr 2010 eine konzernweite Beschaffungsrichtlinie verabschieden, die unsere Anforderungen an das verantwortliche Handeln der Lieferanten formuliert. Ebenso wie wir uns zu einem verantwortungsbewussten und fairen Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit verpflichten, erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie diese Grundsätze teilen. Dazu gehört die Einhaltung von anerkannten Mindeststandards, wie sie im Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und in den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation entwickelt und festgelegt wurden.

Die Richtlinie legt unter anderem fest, dass Evonik bei der Auswahl der Lieferanten auf die Einhaltung dieser Grundsätze achtet und bei kritischen Produkten und Dienstleistungen ihre Umsetzung prüft. Weiterhin heißt es dort: „Genügen Lieferanten diesen Anforderungen nicht, so erwartet Evonik als Voraussetzung für die Aufnahme bzw. Fortführung der Geschäftsbeziehungen mit dem betreffenden Lieferanten eine kontinuierliche Behebung der festgestellten Missestände.“

Die Anforderungen aus der Beschaffungsrichtlinie sollen konkretisiert und in die bestehenden Einkaufsprozesse integriert werden. Grundzüge der Konkretisierung sind:

1. Ein risikoorientierter Ansatz, der den Anforderungen der unterschiedlichen Geschäftsfelder gerecht wird
2. Die Nutzung unseres eigenen Verhaltenskodex, der Global Social Policy sowie der Werte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit als Orientierung für unsere Lieferanten
3. Die Weiterentwicklung des Lieferantenmanagements durch ein Self-Assessment-Instrument zur Erfassung CR-relevanter Risiken

Entwicklung einer Klimastrategie

Evonik arbeitet an einer Klimastrategie. Ziel des Geschäftsfelds Chemie ist die dauerhafte Verbesserung des Evonik Carbon Footprint unter Nutzung der damit verbundenen wirtschaftlichen Potenziale. Einen besonderen Schwerpunkt stellt der Vergleich von CO₂-Emissionen mit indirekten CO₂-Einsparungen dar: Emissionen, die bei der Produktion entstehen, werden Einsparungen beim Kunden während der Nutzung unserer Produkte und Technologien gegenübergestellt. Arbeitsgruppen beschäftigen sich darüber hinaus mit den notwendigen Rahmenbedingungen, den Methoden zur Integration in die Managementprozesse sowie der Entwicklung von Zielen und Indikatoren zur Messung und Bewertung der Evonik-Klimastrategie.

Das Geschäftsfeld Energie sieht in der Reduktion von Treibhausgasen eine wichtige Herausforderung. Im Sinne einer nachhaltigen Energieversorgung betrachten wir den Umweltschutz in Verbindung mit Aspekten der Versorgungssicherheit und der Wirtschaftlichkeit. Klimaschutz heißt für das Geschäftsfeld Energie, alle von uns eingesetzten Brennstoffe hoch effizient zu nutzen, den Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung zu erweitern, den Ausbau erneuerbarer Energien voranzutreiben und dadurch den Ausstoß von Treibhausgasen zu begrenzen.

Ein wesentliches Ziel des Geschäftsfelds Immobilien ist die energetische Optimierung der eigenen Bestände: angefangen bei der energetischen Sanierung über den Rückbau bis hin zum Ersatz durch moderne Gebäude mit Niedrigenergiestandard. Auf Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen werden dabei zur Erreichung einer langfristigen Marktattraktivität verstärkt erneuerbare Energien wie Solarthermie und Geothermie für Beheizung und Warmwasserbereitung eingesetzt.

CR-Programm 2010

Handlungsschwerpunkte	Ziele/Maßnahmen	Geplanter Abschluss-	
		termin	Status 2009
CR-Management			
Auf- und Ausbau CR-Koordination	Festlegung von Aufgaben der CR-Partner in den Geschäftsbereichen und Regionen in einem gemeinsamen Workshop	2010	Konzernrichtlinie Corporate Responsibility Management verabschiedet CR-Lenkungskreis und CR-Koordinierungskreis eingerichtet CR-Partner in den Geschäftsbereichen und Regionen benannt
	Entwicklung eines Evonik-spezifischen CR-Steuerungsmodells (Start in 2010 erfolgt)	2012	
Dimension Geschäft			
CR-Issues-Management als Frühwarnsystem	Entwicklung eines Konzepts zur Analyse wesentlicher Handlungsfelder in allen drei Geschäftsfeldern	2010	Projekt zum demografischen Wandel gemeinsam mit econsense (Demographic Risk Map und Demographic Risk Atlas) abgeschlossen
Systematischer Stakeholder-Dialog	Entwicklung eines Ansatzes zur gezielten und systematischen Stakeholder-Kommunikation	2010	
	Durchführung eines Forums als Auftakt für den systematischen Stakeholder-Dialog (von 2010 auf 2011 verschoben)	2011	
Projekte	Integration der CR-Perspektive in Forschung & Entwicklung	kontinuierlich	Kontinuierliche Entwicklung, Bewertung und Umsetzung von F&E-Projekten
Dimension Mitarbeiter			
Verantwortlicher Umgang mit Mitarbeitern	Implementierung weltweit gültiger Grundsätze	2010	Global Social Policy verabschiedet
	Ergänzung der bestehenden Reporting-Prozesse und weiterer CR-bezogener Kennzahlen	2010	Zweite Erhebung „Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft“ durchgeführt
	„Evonik Kind & Karriere Programm“ während der Elternzeit	2010	Konzernregelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verabschiedet Konzernzertifikat „berufundfamilie“ erhalten
Motivation und Einbeziehung der Mitarbeiter in die Umsetzung von CR	Deutschlandweiter Roll-out „CR in der Ausbildung“	2011	Pilotprojekt „CR in der Ausbildung“ an zwei Standorten gestartet
	Integration CR bei Berufseinstieg und Weiterbildung	2012	
	Integration CR in Zielvereinbarungen der Führungskräfte und Mitarbeiter	2015	
Dimension Prozesse			
Kontinuierliche Verbesserung der CR-Performance in relevanten Handlungsfeldern	Umsetzung der langfristigen Umweltziele im Geschäftsfeld Chemie	2014	Reduktion von spezifischen energiebedingten Treibhausgasen, spezifischem Wasserverbrauch und spezifischen Produktionsabfällen liegen im Zielkorridor
	Umsetzung der langfristigen Arbeitssicherheitsziele in den Geschäftsfeldern Chemie, Energie und Immobilien	2014	Chemie: Langfristziel für 2014 bereits erreicht, Konsolidierung auf niedrigem Niveau angestrebt Energie/Immobilien: Senkung der Unfallhäufigkeit liegt jeweils im Zielkorridor
	Entwicklung und Umsetzung einer Klimastrategie	2011	Abschätzung des Evonik Carbon Footprint
	Umsetzung REACH Registrierung von rund 180 Stoffen bis Ende 2010 und rund 1.000 Stoffen bis Ende 2018	2010/ 2018	Registrierung von 17 Stoffen (bis Redaktionsschluss kamen weitere Registrierungen hinzu)
	Compliance-Schulungen zum Verhaltenskodex und zur Korruptionsprävention Online-Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	kontinuierlich 2. HJ 2010	Online-Schulung zum Verhaltenskodex bereits 2009 gestartet
	Integration von CR-Aspekten in das Lieferantenmanagement	2010	Vorbereitung des Projekts und Beschlussfassung im Lenkungsreis
Erfahrungsaustausch zu CR	Regelmäßiger konzernübergreifender Austausch	kontinuierlich	Jährliches Global Meeting der USG-Verantwortlichen
	Ausbau des Konzernintranets zum Thema CR mit Möglichkeiten zur Diskussion	2010	

Werte und Managementsysteme

Evonik übernimmt Verantwortung für seine Geschäfte, seine Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt. Unsere drei Konzernwerte „Voller Einsatz“, „Mut zum Neuen“ und „Verantwortliches Handeln“ bilden die übergeordnete Richtschnur für die tägliche Arbeit und die Entscheidungen unserer Mitarbeiter. Diese tragen mit ihren Kompetenzen Kreativität, Spezialistentum, Selbsterneuerung und Verlässlichkeit entscheidend zum Erfolg des Konzerns bei.

Für unser verantwortliches Handeln haben wir uns externen Prinzipien und Leitsätzen verpflichtet und uns selbst ein umfassendes Regelwerk mit Managementsystemen gegeben.

Prinzipien, Leitsätze und Regelwerke

Zentrale Bedeutung für unser verantwortliches Handeln haben die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, dem Evonik im Sommer 2009 beigetreten ist. Wir verpflichten uns damit, in unserem Einflussbereich alles zu tun, um Arbeitnehmer- und Menschenrechte zu fördern, Diskriminierung zu vermeiden, Mensch und Umwelt zu schützen sowie Korruption zu bekämpfen. Darüber hinaus duldet Evonik im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kein Verhalten, das die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen missachtet. Diese Leitsätze sind Empfehlungen der Regierungen der OECD-Mitgliedsstaaten und weiterer Länder an multinationale Unternehmen für verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten.

Evonik gehört zu den Mitunterzeichnern der „Responsible Care Global Charter“ der chemischen Industrie. Damit verpflichten wir uns, kontinuierlich unsere Leistungen bei Gesundheitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Produktverantwortung zu verbessern.

Wer erfolgreich am Markt bestehen will, braucht eine dauerhaft verlässliche und verantwortliche Unternehmensführung. Dafür haben wir uns ein eigenes Regelwerk gegeben, zu dessen wesentlichen Elementen der Verhaltenskodex, die Global Social Policy sowie die Werte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit (USG-Werte) zählen.

Mehr unter
www.unglobalcompact.org

Download von
Verhaltenskodex,
Global Social Policy
und USG-Werten
unter www.evonik.de/verantwortung

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Unser konzernweit verbindlicher Verhaltenskodex fasst die wichtigsten unternehmenspolitischen Grundsätze und Normen von Evonik zusammen und bietet Orientierung zu grundlegenden ethischen und rechtlichen Pflichten. Der Verhaltenskodex fordert von jedem Evonik-Mitarbeiter unmissverständlich die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften. Dazu gehören das Verbot jeglicher Form von Korruption, das Gebot der Gleichbehandlung und Fairness gegenüber unseren Geschäftspartnern sowie der richtige Umgang mit Interessenkonflikten. Die Einhaltung des Kodex wird kontrolliert und eventuelle Verstöße werden geahndet. Soweit in den Regionen rechtliche Vorschriften über die Anforderungen des Code of Conduct hinausgehen, wird dies durch eine entsprechende Ergänzung des Kodex für die jeweilige Region umgesetzt.

Global Social Policy

Mit der Global Social Policy schaffen wir die Voraussetzungen für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit, in der Leistung anerkannt wird und Rechte geachtet werden. Wir verpflichten uns in der Global Social Policy zur Einhaltung von Grundwerten, die im Wesentlichen auf der

Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation basieren. Ihre Inhalte fließen in die Personalentwicklungsangebote des Konzerns ein, die Einhaltung und die Umsetzung werden regelmäßig überprüft. Von Lieferanten erwartet Evonik, dass sie die in der Global Social Policy formulierten Grundsätze respektieren und in ihrer eigenen Unternehmenspolitik berücksichtigen.

USG-Werte

Die Werte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit (USG) legen das Selbstverständnis und die Leitplanken zu USG im Konzern fest. Gemeinsam mit weiterführenden Richtlinien und Verfahrensanweisungen bilden sie unser USG-Regelwerk. Die USG-Werte definieren den Schutz von Mensch und Umwelt, einen fairen Umgang mit Partnern sowie eine klare Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Kunden als elementare Bestandteile unseres Handelns. Wir halten uns an Gesetze und freiwillige Vereinbarungen und arbeiten daran, unsere Leistungen und unsere Managementsysteme im USG-Bereich stetig zu verbessern.

Managementsysteme und -instrumente

Aus dem Verhaltenskodex, der Global Social Policy und den USG-Werten leiten sich weitere Richtlinien sowie Managementsysteme und -instrumente ab. Mit ihrer Hilfe nehmen wir unsere Verantwortung wahr und verfolgen die damit verbundenen Ziele. Hierzu ergreifen wir geeignete Maßnahmen, leiten bei Bedarf Verbesserungspotenziale ab und kontrollieren und dokumentieren diesen Prozess.

Corporate Governance

Gute Unternehmensführung – dies bedeutet verantwortungsvolle, zielgerichtete Unternehmensführung und Kontrolle – stärkt das Vertrauen in ein Unternehmen und ermöglicht dadurch, dessen Wert dauerhaft zu steigern. Vorstand und Aufsichtsrat von Evonik orientieren sich bei ihrem Handeln am Deutschen Corporate Governance Kodex.

Akquisitionen und Desinvestitionen

Für die Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung von Akquisitionen haben wir klare Vorgehensweisen etabliert. So unterziehen wir im Vorfeld eines Kaufs in Betracht kommende Akquisitionen Objekte einer intensiven Überprüfung (Due Diligence), durch die wir systematisch alle wesentlichen Chancen und Risiken analysieren und eine angemessene Bewertung vornehmen. Untersucht werden dabei strategische Ausrichtung, Managementqualität und Entwicklungspotenzial auf der einen Seite sowie bestehende Ertragsrisiken, rechtliche Risiken oder Altlasten auf der anderen Seite. Wenn wir Aktivitäten verkaufen, spielt für uns bei der Auswahl des neuen Eigners neben den finanziellen Bedingungen und der Transaktionssicherheit gleichrangig das Finden einer „guten Heimat“ eine Rolle. Das heißt, unsere Aktivität soll in der neuen Eigentümerstruktur zum Kerngeschäft gehören und damit attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben – mit positiven Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit der Mitarbeiter.

Mehr hierzu im Evonik-Geschäftsbericht 2009 ab Seite 113

Compliance

Evonik misst Compliance eine herausragende Bedeutung bei. Vor diesem Hintergrund wurde eine weltweite Compliance-Organisationsstruktur mit einem Chief Compliance Officer an der Spitze aufgebaut. Dieser ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt, jedoch fachlich weisungsunabhängig. Seit Mai 2009 ist er zudem ständiger Gast im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates von Evonik. Basis für unser Compliance-Management ist der Verhaltenskodex. Verstöße gegen den Kodex können über verschiedene Wege – auch anonym – gemeldet werden. Für unsere Mitarbeiter sind die Kontaktdaten aller Compliance-Ansprechpartner im Konzern jederzeit verfügbar.

Exportkontrolle

Mit der Richtlinie zur Beachtung von globalen Handelsvorschriften und dem darauf aufbauenden internen Managementsystem stellt Evonik sicher, dass die jeweils anzuwendenden Vorschriften zu Handelskontrollen eingehalten werden. Damit leisten wir einen Beitrag, um insbesondere die Herstellung und Weiterverbreitung von ABC-Waffen sowie hierfür geeignete Trägersysteme so weit wie möglich zu verhindern. Die Verantwortung liegt bei der Leitung der Handel treibenden Konzerngesellschaften von Evonik Industries.

Kern der internen „Trade Compliance“-Organisation sind eine konzernweit zuständige Fachabteilung, ein spezielles EDV-System sowie ein weltweites Netzwerk von rund 80 „Trade Compliance Officers“, die in den operativen Einheiten Ansprechpartner für die Beschäftigten vor Ort sind und vom internen Service Center Foreign Trade unterstützt und beraten werden.

80

Trade Compliance Officers bilden bei Evonik ein weltweites Netzwerk

USG-Management

Ausgehend von den USG-Werten steuern wir über Richtlinien und Verfahrensanweisungen das Thema USG für den gesamten Konzern. Dieses USG-Regelwerk einschließlich der USG-Werte ist im Jahr 2009 hinsichtlich seiner Rechtskonformität durch ein externes Gutachten bestätigt worden. Die Verantwortung für die Umsetzung des Regelwerks liegt in den operativen Geschäftsfeldern und -bereichen, die die Umsetzung unter anderem mit Hilfe regelmäßiger Audits in den Regionen und an den Standorten überprüfen. Darüber hinaus kontrolliert der Bereich USG im Corporate Center anhand von Audits, ob die Anforderungen des Konzernregelwerks erfüllt werden. Dabei werden – aufbauend auf dem Wissen aus internen und externen Überwachungsmaßnahmen, Standortbegehungen, Reviews und Ereignisanalysen – gezielte Gespräche über Verbesserungspotenziale und die Umsetzung von Maßnahmen geführt. Im Jahr 2009 wurden 35 solcher Audits durchgeführt. Ein jährliches Management Review liefert dem Vorstand ein umfassendes Bild der USG-Leistungen von Evonik: Im Jahr 2009 erkannten wir trotz des erreichten guten Standards noch Verbesserungspotenziale, die wir konsequent ausschöpfen.

Im Geschäftsfeld Chemie decken Umweltmanagementsysteme, die nach ISO 14001 zertifiziert sind, über 95 Prozent der Produktion ab. Das Geschäftsfeld Energie setzte im Jahr 2009 die externe Zertifizierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die zuständigen Berufsgenossenschaften fort.

95%

der Chemieproduktion bei Evonik sind nach ISO 14001 zertifiziert

Personalmanagement

Im Rahmen der konzernweiten Personalstrategie führte Evonik im Jahr 2008 ein Steuerungsmodell ein, das Indikatoren auf Konzernebene definiert und Zielwerte festlegt. Zusätzlich wurde mit Plan@HR eine neue Methodik für die strategische Personalplanung entwickelt, die den Herausforderungen des demografischen Wandels standortspezifisch Rechnung trägt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, unterzog sich Evonik – nach einer Erstauditierung des Corporate Centers im Jahr 2005 – einem umfassenden Audit durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung und erhielt im Juni 2009 das Konzernzertifikat „berufundfamilie“.

Datenschutz

In der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland ist das Persönlichkeitsrecht jedes Einzelnen ein festgeschriebenes Grundrecht. Der Datenschutz hat bei Evonik höchste Priorität. Nur so entsteht das nötige Vertrauen unserer Mitarbeiter und Partner im Arbeitsalltag, das für eine gute Zusammenarbeit unentbehrlich ist. Die Organisation des Datenschutzes, die Zulässigkeit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sowie damit verbundene Informationspflichten sind unter anderem in der Datenschutzrichtlinie des Konzerns beschrieben. Der Konzerndatenschutzbeauftragte koordiniert und unterstützt die Umsetzung der relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern, in denen Evonik tätig ist. Unsere Mitarbeiter können sich in einer Online-Datenschutzschulung anhand fiktiver Fallbeispiele über die gesetzlichen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes informieren.

CR-PERFORMANCE

Corporate Governance und Compliance	34
Geschäft	36
Mitarbeiter	46
Umwelt	57
Gesellschaft	68

CR-Performance

Corporate Governance und Compliance

Gute Corporate Governance ist integraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse. Sie trägt dazu bei, mehr Transparenz für Stakeholder zu schaffen und verantwortungsvolles Handeln im Unternehmen zu verankern.

Der Aufsichtsrat von Evonik hat 20 Mitglieder. Gemäß Mitbestimmungsgesetz wählen die Mitarbeiter ihre Vertreter in den Aufsichtsrat. Zu den zehn Vertretern auf der Arbeitnehmerseite zählen auch drei der zuständigen Gewerkschaft. Laut Geschäftsordnung des Aufsichtsrates gilt für alle Beschlussfassungen das Mehrheitsprinzip.

Der Aufsichtsrat von Evonik hat vier Ausschüsse eingerichtet: den gesetzlich vorgesehenen Vermittlungsausschuss, den Präsidialausschuss, den Finanz- und Investitionsausschuss sowie den Prüfungsausschuss. Der Aufsichtsrat tagt regelmäßig und wird vom Vorstand laufend über die Geschäftspolitik, die Unternehmensplanung und die strategische Ausrichtung unterrichtet. Er hat die Aufgabe, den Vorstand zu kontrollieren und ihn zu beraten. Im Dezember 2009 stimmte der Aufsichtsrat der strategischen Neuausrichtung von Evonik zu. Eine Hauptversammlung findet im Kreis der beiden Gesellschafter RAG-Stiftung und CVC Capital Partners statt, da Evonik nicht börsennotiert ist.

Mehr hierzu im Evonik-Geschäftsbericht 2009 ab Seite 168

Siehe auch im Kapitel „CR-Strategie und Umsetzung“ ab Seite 22

Unabhängigkeit von Aufsichtsrat und Vorstand

Zwischen Mitgliedern des Aufsichtsrates und Mitgliedern des Vorstandes gibt es keine Personengleichheit. In einer im Rahmen des Jahresabschlusses abzugebenden Erklärung bestätigen sowohl der Vorsitzende des Aufsichtsrates und der gesamte Vorstand als auch die Mitglieder der oberen Führungsebene, dass ihre Unabhängigkeit durch Interessenkonflikte irgendwelcher Art nicht eingeschränkt ist.

Neue Finanz- und Personalvorstände

Dem Vorstand der Evonik Industries AG gehörten zu Beginn des Jahres 2009 neben dem Vorsitzenden Dr. Klaus Engel der Finanzvorstand Heinz-Joachim Wagner sowie Ulrich Weber als Personalvorstand an. Mit Wirkung zum 1. April 2009 erfolgte planmäßig ein Wechsel auf der Position des Finanzvorstandes: Nachfolger von Heinz-Joachim Wagner, der altersbedingt ausschied, wurde Dr. Wolfgang Colberg, vorher Mitglied der Geschäftsführung der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, München. Ulrich Weber schied mit Ablauf des 30. Juni 2009 auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand von Evonik aus, um als Personalvorstand zur Deutschen Bahn AG zu wechseln. Ihm folgte im Evonik-Vorstand Ralf Blauth nach, bis 31. Oktober 2009 Mitglied der Geschäftsführung und Arbeitsdirektor der Evonik Degussa GmbH.

Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements

Der Präsidialausschuss ist gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates für die Einstellungsverträge der Mitglieder des Vorstandes zuständig. Dies beinhaltet auch die Festsetzung der Gesamt-

bezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds, die sich aus Gehalt, Gewinnbeteiligung, langfristiger Erfolgsbeteiligung, Aufwandsentschädigung, Versicherungsentgelten, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art zusammensetzen. Die Verträge sowohl der Vorstände als auch aller Konzernführungskräfte enthalten Gehaltsbestandteile, die von der persönlichen Leistung und von der Gesamtleistung des Unternehmens abhängig sind.

Mehr hierzu im Evonik-Geschäftsbericht 2009 auf Seite 161

Korruptionsbekämpfung

Evonik lehnt Korruption jeglicher Art strikt ab. Im Jahr 2009 untersuchten die Zentralbereiche Compliance & Corporate Governance sowie Corporate Audit die Aktivitäten des Geschäftsfelds Energie auf mögliche Fälle aktiver Bestechung. Dazu veranlasste der Konzern in diesem Geschäftsfeld eine zielgerichtete Umfrage sowie die stichprobenartige Untersuchung der Geschäftsaktivitäten der vergangenen fünf Jahre. Die Untersuchungen haben vereinzelt Fälle von Korruption bzw. korruptionsnahe Sachverhalte in geringem Umfang zutage gebracht, die sämtlich bereits zum Zeitpunkt der Untersuchung eingestellt waren. Im Vorjahr hatten die Zentralbereiche Compliance & Corporate Governance sowie Corporate Audit nach derselben Systematik bereits das Geschäftsfeld Chemie geprüft.

Evonik empfiehlt den Mitarbeitern, bei der Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen grundsätzlich Zurückhaltung zu üben und jeden Einzelfall mit Blick auf die Angemessenheit der Zuwendung zu prüfen. Um den Mitarbeitern in dieser Hinsicht noch mehr Sicherheit zu geben, ist eine entsprechende Konzernrichtlinie in Vorbereitung.

Darüber hinaus regelt seit November 2009 eine Richtlinie die Gestaltung von Verträgen mit externen Vermittlern, um bei deren Einsatz Korruption zu verhindern. Kernbestandteil der Richtlinie ist die vom Vermittler zu unterzeichnende Antikorruptionserklärung. Als Hilfestellung zur Auswahl eines seriösen und integren Vermittlers dient den Mitarbeitern eine Checkliste, die im Konzernintranet abrufbar ist.

Schulungen zum Verhaltenskodex

Um die Mitarbeiter mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut zu machen, nutzt Evonik verschiedene Instrumente. Die konzernweiten Mitarbeiterschulungen zu Compliance führten wir im Berichtszeitraum fort und ergänzten das Angebotsspektrum weiter. Seit April 2009 besteht ein interaktives Schulungsprogramm im Konzernintranet. Dieses stellt detaillierte Informationen zum richtigen Handeln zur Verfügung und ermöglicht dem Nutzer, das erworbene Wissen in beispielhaften Situationen des Berufsalltags anzuwenden. Das Programm gibt es mittlerweile in neun Sprachen. Bislang nahmen mehr als 10.000 Mitarbeiter daran teil.

Bereits zu Beginn ihrer Ausbildung informieren wir die Auszubildenden des Konzerns in zielgruppenspezifischen Compliance-Schulungen über regelkonformes Verhalten. Anhand von Fallbeispielen und Gruppendiskussionen machen wir sie mit dem Evonik-Verhaltenskodex vertraut. Mittlerweile sind fast alle Auszubildenden, die im Jahr 2008 ihre Ausbildung bei Evonik begannen, sowie ein Großteil der Auszubildenden aus dem Jahr 2009 geschult. Neue Mitarbeiter werden ebenfalls über die Inhalte von Compliance und die im Konzern bestehenden Regularien informiert.

Ein weiterer neuer Baustein im Schulungsangebot ist seit dem Jahr 2009 der „Compliance-Report“: In Kurzfilmen sind die Inhalte rund um die Einhaltung von Gesetzen und moralischen Verpflichtungen auf unterhaltsame Weise in Szene gesetzt. Dazu standen Evonik-Mitarbeiter gemeinsam mit professionellen Schauspielern vor der Kamera. Evonik ist das erste Unternehmen, das Compliance-Inhalte auf diese Weise in bewegten Bildern vermittelt. Die Kurzfilme, die mittlerweile auch schon Auszeichnungen erhalten haben, sind im Konzernintranet abrufbar. Aufgrund der positiven Resonanz bei den Mitarbeitern werden im Jahr 2010 weitere Episoden gedreht.

Schulungen zur Korruptionsprävention

Das allgemeine Schulungsprogramm zum Verhaltenskodex wird ergänzt durch spezielle Angebote zur Korruptionsprävention. In weltweiten Präsenzs Schulungen erläutern wir unseren Mitarbeitern beispielsweise die Grenzen zur strafbaren Korruption im Umgang mit Geschenken und Einladungen. Im Sommer 2010 soll darüber hinaus eine Online-Schulung speziell zur Korruptionsbekämpfung starten. Im Zuge der Überprüfung des Geschäftsfelds Energie im Jahr 2009 erhielten die Führungskräfte Schulungen zur Korruptionsprävention.

Geschäft

Wirtschaftliche Entwicklung

Das Geschäft von Evonik wurde durch die weltweite Wirtschaftskrise insbesondere in der ersten Hälfte des Jahres 2009 erheblich beeinträchtigt. Die deutlich geringere Nachfrage nahezu aller Industrien sowie ein konsequenter Abbau von Lagerbeständen bei den Kunden führten zu einem drastischen Mengeneinbruch. Ab dem Sommer zog die Nachfrage gegenüber dem schwachen Jahresbeginn wieder leicht an. In diesem schwierigen Marktumfeld bewies Evonik Handlungsstärke und steuerte mit Maßnahmen zur Liquiditäts- und Ergebnissicherung sowie umfangreichen Kostensenkungen frühzeitig gegen.

Das für 2009 ursprünglich anvisierte Einsparvolumen von 300 Millionen € wurde mit rund 500 Millionen € deutlich übertroffen. Darüber hinaus streben wir an, die Kosten ab dem Jahr 2012 dauerhaft um rund 500 Millionen € p. a. zu senken. Sämtliche Aktivitäten zur nachhaltigen Verbesserung unserer Wettbewerbsfähigkeit sind in dem Effizienzsteigerungsprogramm „On Track“ gebündelt. Zudem haben wir im Dezember 2009 mit unserer neuen Unternehmensstrategie die wachstumsorientierte Weiterentwicklung von Evonik eingeleitet.

Siehe auch „CR-Strategie und Umsetzung“ ab Seite 22 sowie Evonik-Geschäftsbericht 2009 ab Seite 70

Kennzahlen Evonik-Konzern

in Millionen €	2006	2007	2008	2009
Umsatz	14.125	14.444	15.873	13.076
EBITDA ¹⁾	2.157	2.236	2.165	2.025
EBITDA-Marge in %	15,3	15,5	13,6	15,5
EBIT ²⁾	1.179	1.363	1.298	1.194
ROCE ³⁾ in %	8,4	9,7	9,0	8,4
Konzernergebnis	1.046	876	281	240
Bilanzsumme zum 31.12.	20.953	19.800	20.115	18.907
Eigenkapitalquote zum 31.12. in %	20,6	25,7	25,6	27,6
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.142	1.215	388	2.092
Sachinvestitionen ⁴⁾	935	1.032	1.160	849
Abschreibungen ⁴⁾	943	862	842	798
Nettofinanzschulden zum 31.12.	5.434	3.924	4.583	3.431
Mitarbeiter zum 31.12.	46.430	43.057	40.767	38.681

Wert für 2008 angepasst, für 2007 und 2006 wie berichtet.

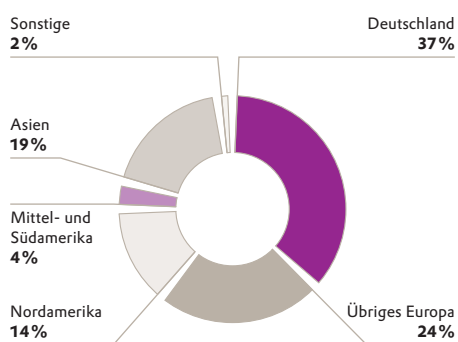
¹⁾ EBITDA = Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Sondereinflüssen.

²⁾ EBIT = Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Sondereinflüssen.

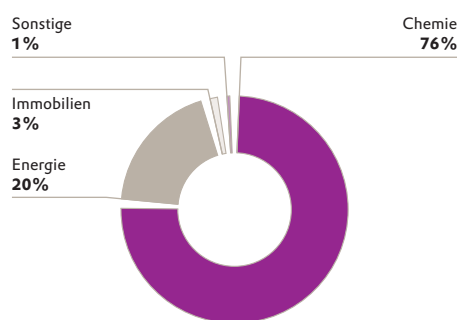
³⁾ Return on Capital Employed (Verzinsung des eingesetzten Kapitals).

⁴⁾ In immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien.

Umsatz nach Regionen¹⁾ 2009



Umsatz nach Geschäftsfeldern 2009



¹⁾ Nach Sitz des Kunden.

Der Umsatz des Konzerns sank 2009 im Vergleich zum Vorjahr mengen- und preisbedingt um 18 Prozent auf 13,1 Milliarden €. Dank der erfolgreichen Kostensenkungen gelang es, den deutlichen operativen Ergebnisrückgang aus der ersten Jahreshälfte nahezu wieder aufzuholen: Insgesamt blieb das EBITDA im Geschäftsjahr 2009 mit 2.025 Millionen € nur um 6 Prozent und das EBIT mit 1.194 Millionen € lediglich um 8 Prozent unter Vorjahr. Das Konzernergebnis ging um 15 Prozent auf 240 Millionen € zurück.

Evonik wird nach klaren Methoden des modernen Wertmanagements geführt. Aktives Portfolio-Management verbunden mit effizienter Kapitalallokation hat in unserem Konzern einen hohen Stellenwert: Wir investieren nur in Geschäfte, die sich durch nachhaltiges, profitables Wachstum auszeichnen. Von Aktivitäten, die nicht mehr in unsere Strategie passen oder unter unseren Renditevorstellungen bleiben, trennen wir uns.

Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen. 2009 sank die Wertschöpfung vor allem aufgrund der geringeren Produktionsleistung um 8 Prozent auf 3.652 Millionen €. Der größte Anteil ging mit 73 Prozent (Vorjahr: 71 Prozent) an die Mitarbeiter. Weitere 14 Prozent (Vorjahr: 15 Prozent) der Wertschöpfung betrafen Zinsaufwendungen. An den Staat wurden 4 Prozent (Vorjahr: 5 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrag- und sonstige Steuern abgeführt. Der Anteil der Anteilseigner der Evonik Industries AG an der Wertschöpfung lag wie im Vorjahr bei 7 Prozent.

Verteilung der Wertschöpfung

in Millionen €	 2009	2008
Wertschöpfung	3.652	3.979
Verteilung		
Mitarbeiter	2.675	2.816
Staat	143	206
Darlehensgeber	522	606
Andere Gesellschafter	72	70
Konzernergebnis	240	281

Gezielte Investitionen in Wachstumsprojekte

Die Investitionspläne für das Jahr 2009 hatte Evonik aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Januar 2009 überarbeitet. Insgesamt betrug die Sachinvestitionen im Jahr 2009 knapp 850 Millionen € und lagen damit um 27 Prozent unter dem Vorjahreswert von rund 1,2 Milliarden €. Trotz dieses reduzierten Investitionsniveaus trieben wir auch 2009 die für uns strategisch wesentlichen Zukunftsinvestitionen weiter voran: Größtes Einzelprojekt mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von 820 Millionen € war – wie auch im Vorjahr – der Bau eines 790-Megawatt-Steinkohlekraftwerks in Duisburg-Walsum (Walsum 10). In Schanghai (China) nahmen wir die neu errichtete integrierte Verbund-Produktionsanlage für Kunststoffe, Kunststoff-Vorprodukte und Lacksysteme mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von rund 250 Millionen € in Betrieb. Dies stellte das bisher größte Investitionsprojekt von Evonik in China dar und die zweitgrößte jemals getätigte Einzelinvestition des Geschäftsfelds Chemie. 59 Prozent der Sachinvestitionen entfielen im Jahr 2009 auf das Geschäftsfeld Chemie, weitere 33 Prozent auf das Geschäftsfeld Energie. Regional lag der Investitionsschwerpunkt mit einem Anteil von 67 Prozent in Deutschland, gefolgt von Asien mit 18 Prozent.

Bedeutende im Jahr 2009 fertiggestellte bzw. weitgehend fertiggestellte Einzelprojekte

Geschäftsfeld	Ort	Projekt
Chemie	Marl	Kapazitätserweiterung 2-Propylheptanol-Anlage
	Mobile (AI, USA)	Neubau Alkoholat-Anlage
	Dossenheim	Neubau Produktionsanlage für Pharmawirkstoffe
	Schanghai (China)	Neubau Produktionsanlage für Lackbindemittel
	Schanghai (China)	Neubau Produktionsanlage für MMA, Spezialmonomere und PMMA-Formmassen
Energie	Duisburg-Walsum	Neubau Steinkohlekraftwerk
	Saarforst/Warndt	Neubau Biomasseanlage
Immobilien	Deutschland	Insbesondere Neubaumaßnahmen und energetische Modernisierungen

Kundenbeziehungen pflegen

Eine wesentliche Voraussetzung für den Geschäftserfolg von Evonik sind enge und langjährige Kundenbeziehungen. Dazu ist das Wissen um die Anforderungen des einzelnen Kunden unentbehrlich.

Zur Unterstützung und Verbesserung unserer Kundenbeziehungen nutzen wir im Geschäftsfeld Chemie seit dem Jahr 2004 ein Customer Relationship Management System, das derzeit technisch aktualisiert wird: So entsteht die Plattform „Transparency“, auf der Kunden- und Marktdaten zentral erfasst werden. Die Ansprüche des einzelnen Kunden sind unter Wahrung des Datenschutzes für definierte Evonik-Mitarbeiter weltweit verfügbar. „Transparency“ vereinfacht damit zukünftig die Zusammenarbeit der beteiligten Geschäftsbereiche Coatings & Additives, Consumer Specialties sowie Inorganic Materials und optimiert Marketing- und Vertriebsprozesse.

Kundentage in aller Welt ermöglichen unseren Kunden, mit den Experten von Evonik direkt in Kontakt zu treten und sich über Entwicklungen und innovative Technologien zu informieren. So brachte im Dezember 2009 ein Kundentag mit Henkel in Düsseldorf rund 100 neue Ideen für beiderseitige Wachstumsmöglichkeiten. Diese Veranstaltungen stärken die guten Kundenbeziehungen und sind Keimzelle für neue Projekte sowie einen weiteren Ausbau der Zusammenarbeit.

Das Geschäftsfeld Energie liefert die in seinen Kraftwerken erzeugte Energie zumeist an Großkunden, mit denen langfristige Bereitstellungs- und Abnahmeverträge bestehen. Eine geringe Wechselrate zeichnet auch das Geschäftsgebiet District Heating aus, das neben industriellen und öffentlichen Kunden auch Endkunden mit Wärme an Ruhr und Saar versorgt. Die Evonik Fernwärme GmbH bietet ihren Kunden über ein Online-Serviceportal seit Mitte des Jahres 2008 unter anderem die Möglichkeit, ihre Zählerstände einzugeben, sich damit eine eigene Verbrauchshistorie anzulegen und dadurch ihren Wärmeverbrauch zu kontrollieren.

Die Fokussierung der Aktivitäten auf Nordrhein-Westfalen und die sich daraus ergebende hervorragende Marktkenntnis bilden ein wesentliches Element unseres Geschäftsfelds Immobilien. Mit dem Projekt „KundenCenter 2010“ optimiert das Geschäftsfeld seine serviceorientierten Aufgaben und operativen Geschäftsprozesse. Gleichzeitig wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen notwendiger zentraler Steuerung und einer persönlichen Präsenz vor Ort sichergestellt.

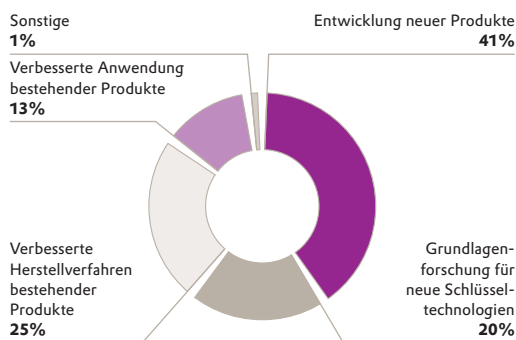
300 Mio. €
investierte Evonik trotz
Wirtschaftskrise in F&E

Forschung & Entwicklung

Innovationskraft – eine besondere Stärke von Evonik

Um unseren Kunden innovative Produkte und Lösungen langfristig anbieten zu können, investieren wir konsequent in Forschung & Entwicklung (F&E). Die Aufwendungen hierfür betrugen im Jahr 2009 trotz der Wirtschaftskrise 300 Millionen € (Vorjahr: 311 Millionen €). Dieses nach wie vor hohe Niveau unterstreicht die besondere Bedeutung, die Evonik F&E als Basis für künftiges profitables Wachstum beimisst. Die hohe Kompetenz in F&E sowie die langjährige Erfahrung haben uns in vielen unserer Geschäfte zu Technologieführern gemacht. Rund 20 Prozent des Chemie-Umsatzes basieren auf Produkten, Anwendungen und Verfahren, die jünger sind als fünf Jahre. Das Geschäftsfeld Energie zieht seine Innovationskraft aus dem Wissen, das seine Experten in den bestehenden Kraftwerken im In- und Ausland seit Jahrzehnten aufgebaut haben, und nutzt dieses als Basis für neue Projekte. Die hervorragenden Positionen in der Spezialchemie und Kraftwerkstechnik bauen wir mit marktorientierter F&E gezielt aus.

F&E-Aufwand im Geschäftsfeld Chemie 2009



Weltweite Netzwerke

In der Spezialchemie sind immer neue anspruchsvolle Produkte und Anwendungen unverzichtbar, um im weltweiten Wettbewerb dauerhaft zu bestehen. So konzentriert das Unternehmen 41 Prozent der F&E-Aufwendungen im Geschäftsfeld Chemie auf die Entwicklung neuer Produkte und 20 Prozent auf die Erschließung neuer Technologieplattformen. Mit einer außerordentlich hohen Zahl von Erstanmeldungen für Patente liegen wir in der Spitzengruppe der Spezialchemie.

Das globale F&E-Netzwerk des Geschäftsfelds Chemie umfasst mehr als 35 Standorte mit rund 2.300 F&E-Mitarbeitern. Besonders dynamisch hat sich das F&E-Zentrum in Schanghai (China) entwickelt, das im Jahr 2009 – fünf Jahre nach der Eröffnung – bereits zum zweiten Mal erweitert wurde. Über 20 Millionen € investierten wir bisher in das F&E-Zentrum in Schanghai.

F&E im Geschäftsfeld Chemie 2009

F&E-Mitarbeiter	rund 2.300
Standorte	mehr als 35
F&E-Projekte insgesamt	rund 500
F&E-Projekte mit Fokus auf Ressourceneffizienz	rund 100
Kooperationen mit Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen	rund 250
Anzahl neu eingereichter Patente	rund 300
Bestand der Patente und Anmeldungen	mehr als 24.000
Bestand Markenregistrierungen/-anmeldungen	mehr als 7.500
Förderung von Innovationsprojekten von der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland	rund 12 Mio. €

Moderne Innovationsstrukturen und -prozesse

Entscheidende Erfolgsfaktoren des Geschäftsfelds Chemie sind exzellente Marktkennntnisse, enge Kundenbeziehungen sowie eine effiziente F&E: Aus 1 € Forschungsaufwand wird ein jährlicher Umsatz in Höhe von circa 1,50 € entwickelt. Grundlage dafür sind moderne Innovationsstrukturen und -prozesse, die darauf abzielen, Ideen schnell in verkaufsfähige Produkte und damit Erfolge im Markt umzusetzen („Idea to Profit“). 85 Prozent der Chemieforschung von Evonik entfallen auf Projekte innerhalb der Geschäftsbereiche, die spezifisch auf deren Kerntechnologien und -märkte ausgerichtet sind. In die strategische Forschung zum Aufbau neuer Hochtechnologie-Aktivitäten außerhalb des bestehenden Konzernportfolios, die in der Creavis Technologies & Innovation (Creavis) gebündelt ist, fließen 15 Prozent. Mit den von der Creavis geführten Projekthäusern, Science-to-Business-Centern (S2B-Centern) und internen Start-ups verfolgt Evonik Ansätze, die sich optimal ergänzen.

Zurzeit betreibt der Konzern das S2B-Center Nanotronics (Entwicklung von auf Nanomaterialien basierenden Systemlösungen für die Elektronikindustrie), das S2B-Center Bio (Entwicklung neuer biotechnologischer Produkte und Prozesse auf Basis nachwachsender Rohstoffe) sowie das S2B-Center Eco², in dem erstmals alle drei Evonik-Geschäftsfelder – Chemie, Energie und Immobilien – mit Projekten vertreten sind. Die Forscher des S2B-Centers Eco² arbeiten an der CO₂-Abtrennung und -Nutzung, an der Energieerzeugung und -speicherung sowie an Lösungen zur Steigerung der Energieeffizienz beim Kunden und in Evonik-Prozessen. Aus den Aktivitäten der Creavis erwarten wir ab dem Jahr 2015 insgesamt einen jährlichen Umsatz von rund 600 Millionen €. Hinzu kommt das Lithium-Ionen-Batteriezellen-Geschäft, das in der Creavis entwickelt und anschließend in rechtlich selbstständige Einheiten ausgegliedert wurde.

Mehr hierzu unter www.evonik.de unter Forschung & Entwicklung

Forschungsschwerpunkt: Elektromobilität

Unsere in den vergangenen Jahren im Geschäftsfeld Chemie entwickelte keramische CERIO® Speichertechnologie ermöglicht die Serienherstellung von Zellen für großformatige Lithium-Ionen-Batterien für automobiler sowie industrielle und stationäre Anwendungen. Wir wollen die europäische Nummer 1 unter den Herstellern großformatiger Lithium-Ionen-Batteriekomponenten und -zellen werden. Auf Basis der Technologie von Evonik und des Know-hows von Daimler treiben beide Unternehmen seit Ende 2008 in einer strategischen Allianz Forschung, Entwicklung und Produktion von Lithium-Ionen-Batteriezellen und -systemen für die Automobilindustrie voran. Dies geschieht in den Gemeinschaftsunternehmen Li-Tec Battery GmbH (Evonik-Anteil: 51 Prozent, Daimler-Anteil: 49 Prozent) sowie Deutsche Accumotive GmbH & Co. KG (Evonik-Anteil: 10 Prozent, Daimler-Anteil: 90 Prozent).

Auch zusammen mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie treibt Evonik die Lithium-Ionen-Technologie weiter voran. So unterstützt das Unternehmen eine Stiftungsprofessur an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, die auf dem Gebiet der Energiespeicherung großformatiger Lithium-Ionen-Batterien forscht. Zusammen mit BASF, Bosch und Volkswagen sind wir Mitglied der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Innovationsallianz „Lithium-Ionen-Batterie LIB 2015“. Zur Entwicklung von Produktionstechnologien für die Massenfertigung großformatiger Lithium-Ionen-Batterien im Automobilbereich starteten wir mit dem strategischen Partner Daimler im Sommer 2009 das Projekt ProLiEMo, für das Mittel aus dem Konjunkturpaket II (Elektromobilität) zur Verfügung stehen. Evonik beteiligt sich zudem an der industrieübergreifenden Initiative ELAN 2020 („Elektrofahrzeuge intelligent am Netz“), die sich für Elektromobilität einsetzt und unter anderem die Anforderungen an eine wirtschaftliche, sichere und großflächige Infrastruktur für Elektrofahrzeuge wissenschaftlich untersuchen lässt.

Forschungsschwerpunkt: Effizientere Kraftwerke

Forschungsschwerpunkte des Geschäftsfelds Energie sind die Effizienzsteigerung von Steinkohlekraftwerken und die damit einhergehende Verringerung des CO₂-Ausstoßes sowie der flexible und wirtschaftliche Kraftwerkseinsatz zur Energieerzeugung aus fossilen und erneuerbaren Energien und die Verbesserung von Rauchgasreinigungsverfahren. Während das jüngste Kraftwerk Walsum 10 mit einem international hervorragenden Nettowirkungsgrad von mehr als 45 Prozent kurz vor der Inbetriebnahme steht, forschen wir bereits an der nächsten Dimension der Kraftwerkstechnik – dem „50-Prozent-Kohlekraftwerk“. Die dazu erforderliche Werkstoffentwicklung wird in Gemeinschaftsforschungsvorhaben vorangetrieben. Neben der Beteiligung an Forschungsprojekten zur sogenannten 700-°C-Technologie, mit der ein Wirkungsgrad von über 50 Prozent erreichbar ist, untersuchen das Geschäftsfeld Energie und das S2B-Center Eco² die Machbarkeit eines eigenen 700-°C-Kraftwerks.

Forschungsschwerpunkt: Speicherung von Energien

Erneuerbare Energien wie Wind und Sonne werden zunehmend zur Stromerzeugung eingesetzt. Da Wind- und Sonnenenergie vom Wetter und von der Tageszeit abhängig und daher nicht immer verfügbar sind, wird es schwieriger, das Stromnetz stabil zu halten. Zum Ausgleich der Erzeugungsschwankungen werden zusätzliche Speicher benötigt. Sie sind daher eine Voraussetzung für den weiteren Ausbau erneuerbarer Energien. Mit Hilfe moderner Regelkonzepte, die Potenziale der Verfahrens- und Leittechnik berücksichtigen, sowie einer schnellen Bereitstellung von Reserve-

leistung aus Stromspeichern könnten Erzeugungsanlagen in Zukunft zudem deutlich flexibler eingesetzt werden. Zur Stromspeicherung stellen Batterien auf Basis der Lithium-Ionen-Technologie eine Möglichkeit dar. Im Verbundprojekt Lithium-Elektrizitäts-Speicher-System (LESSY), das im Rahmen der Innovationsallianz „LIB 2015“ aufgesetzt wurde und vom BMBF gefördert wird, arbeiten die Geschäftsfelder Chemie und Energie, das S2B-Center Eco² sowie wissenschaftliche und industrielle Partner an Lösungen: Als Pilotprojekt soll im Laufe des Jahres 2010 am Evonik-Kraftwerk Fenne in Völklingen (Saarland) auf Basis der CERIO® Technologie ein Lithium-Ionen-Stromspeicher mit einer Ein- und Ausspeicherleistung von 1 Megawatt (MW) und einer Speicherkapazität von etwa 700 Kilowattstunden errichtet werden.

Ressourcen effizient nutzen

Unsere Forschungsschwerpunkte unterstreichen, welche Bedeutung wir dem Megatrend Ressourceneffizienz beimessen. Einen Beitrag zur effizienten Nutzung von Ressourcen leisten wir außerdem durch innovative Produkte, mit denen unsere Kunden Energie einsparen. Laut einer Studie des Weltchemieverbands ICCA vermeidet jede in der chemischen Industrie bei der Produktion emittierte Tonne CO₂ bereits heute beim Kunden, der die Produkte der chemischen Industrie nutzt, mehr als zwei Tonnen CO₂. Evonik war mit seinen Produkten DL-Methionin, Kieselsäure, Polyamid 12 und Silicium an der ICCA-Untersuchung beteiligt.

Mehr unter
www.icca-chem.org

Im S2B-Center Eco² gehen wir mittels Life-Cycle-Assessments (LCAs) systematisch der Frage nach, welchen Einfluss unsere Prozesse und Produkte auf die Umwelt haben. Bei den LCAs werden nicht nur alle wesentlichen Stoff- und Energieströme in der Produktionsphase berücksichtigt, sondern es wird auch der „ökologische Rucksack“ – also die verwendeten Rohmaterialien und deren Herstellung – analysiert. Darüber hinaus wird auch der weitere Lebenszyklus der Produkte – die Nutzungsphase und die Entsorgung – hinsichtlich der Auswirkungen auf Klima und Umwelt bewertet. Bei den produktbezogenen LCAs liegt der Fokus auf der Analyse und Quantifizierung der CO₂-Einsparungen sowohl in unseren Prozessen als auch beim Gebrauch unserer Produkte durch den Kunden.

Darüber hinaus verbessern wir kontinuierlich die Effizienz unserer Produktionsprozesse. Um deren systematische Optimierung kümmert sich im Geschäftsfeld Chemie ein Team von rund 30 Mitarbeitern unter dem Namen „Operational Excellence“. Ziel ist eine nachhaltige Steigerung der energetischen Effizienz an den Standorten und damit auch eine signifikante Reduzierung von Energiekosten und Treibhausgasen.

Zur effizienteren Nutzung von Primärenergien und damit zu geringeren CO₂-Emissionen tragen wir im Geschäftsfeld Energie durch Technologietransfer, Modernisierung bestehender Kraftwerke, Nutzung erneuerbarer Energieträger sowie Anwendung der Kraft-Wärme-Kopplung bei. Unser neues Kraftwerk Walsum 10 mit einem Wirkungsgrad von mehr als 45 Prozent wird im Vollastbetrieb etwa 20 Prozent weniger Brennstoff benötigen und etwa 20 Prozent weniger CO₂ als existierende Steinkohlekraftwerke bei gleicher Leistung emittieren. 90 Prozent unserer Wärme für unsere Kunden wird nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt. In Verbindung mit der Kraft-Wärme-Kopplung lässt sich der Nutzungsgrad des eingesetzten Primärenergieträgers Kohle sogar noch weiter – auf etwa 60 Prozent – erhöhen.

Im Geschäftsfeld Immobilien arbeitet Evonik ständig an der energetischen Optimierung vorhandener Wohnungen und an der Entwicklung intelligenter Wohnkonzepte für Neubauten.

Produktverantwortung

Verantwortlicher Umgang mit Chemikalien

Die sichere Handhabung und Verwendung von chemischen Stoffen hat bei Evonik hohe Priorität. In den USG-Werten verpflichten wir uns dem Schutz von Mensch und Umwelt und beziehen dabei für das Geschäftsfeld Chemie auch explizit die Produktverantwortung entsprechend den Vorgaben der Responsible-Care-Initiative der chemischen Industrie ein.

Systematische Betrachtung des Produktlebenswegs

Evonik nutzt im Geschäftsfeld Chemie bereits seit 2001 ein Chemicals Management System, das eine Bewertung der Produkte im Sinne einer Lebenswegbetrachtung ermöglicht. Die Gesamtbeurteilung gliedert sich in vier Phasen: Auf Basis der Gefährdungsanalyse eines Produkts sowie der Abschätzung, inwieweit Mensch und Umwelt bei der Handhabung und Verwendung einem Stoff ausgesetzt sind (Exposition), erfolgt die Risikobeurteilung. Die Informationen über das Risikopotenzial eines Produkts lassen Rückschlüsse darauf zu, ob die gegenwärtige Sicherheitspraxis ausreichend ist oder ob Verbesserungen umgesetzt werden müssen (Risikomanagement). Solche Analysen können in besonderen Fällen bis hin zu Anwendungsbeschränkungen für Evonik-Produkte führen.

Mehr zum Chemicals Management System unter www.evonik.de/produktverantwortung

Umsetzung REACH

Unsere Arbeiten zur Registrierung von Stoffen gemäß der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) gehen zügig voran. Evonik registrierte (bis Ende 2009) insgesamt 17 Stoffe erfolgreich bei der Europäischen Chemikalienagentur ECHA. Bis zum Redaktionsschluss des Berichts kamen weitere Registrierungen hinzu. Dazu zählte Anfang 2009 synthetisch amorphes Silica, also die gefällten (unter anderem ULTRASIL® und SIPERNAT®) und pyrogenen Kieselsäuren (AEROSIL®). Die Registrierungen erfolgten im Auftrag der jeweiligen REACH-Konsortien in Form einer Joint Submission. Derzeit konzentrieren wir uns auf die Vorbereitung von technischen Dossiers und Sicherheitsberichten für die Stoffe, deren Registrierung bis zum 1. Dezember 2010 abgeschlossen sein muss. In dieser Phase müssen bestimmte umweltgefährdende Stoffe und Stoffe mit krebserzeugender, erbgutverändernder und fortpflanzungsgefährdender Wirkung sowie Chemikalien in Mengen über 1.000 Tonnen pro Jahr registriert werden. Zu den Chemikalien mit Mengen über 1.000 Tonnen zählen auch die Kraftwerksnebenprodukte REA-Gips und Aschen. Als sogenannte Phase-in-Stoffe wurden diese bereits erfolgreich vorregistriert. Die fristgerechte Registrierung wird bis zum 1. Dezember 2010 erfolgen. Dabei zeichnet Evonik als Lead Registrant für die Registrierung von Aschen aus der Kohleverstromung verantwortlich. Bis Ende des Jahres 2010 werden wir unter REACH etwa 180 Stoffe registriert haben, bis 2018 rund 1.000 Stoffe.

Evonik fördert zudem den Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft und beteiligte sich im Juli 2009 unter dem Motto „Industrieexperten im Hörsaal“ mit Fachvorträgen an einem Thementag mit dem Schwerpunkt „REACH – Neues europäisches Chemikalienrecht“ vor über 100 Studierenden und Interessierten an der Bergischen Universität Wuppertal.

Evonik unterstützt globale Produktstrategie

Ziel der „Global Product Strategy“ (GPS) des Weltchemieverbands ICCA ist es, weltweit einen einheitlichen Prozess zur Risikobewertung von Stoffen und damit für den sicheren Umgang mit Chemikalien zu schaffen. Dazu gehört auch, Informationen für eine sichere Handhabung und Verwendung chemischer Substanzen breit zu kommunizieren. Dadurch soll das Vertrauen in die chemische Industrie und in ihre Produkte gestärkt werden. Evonik unterstützt die GPS-Initiative ausdrücklich und veröffentlicht auf seiner amerikanischen Website bereits entsprechende Produktinformationen (Product Stewardship Summaries). Weitere Regionen folgen sukzessive. Künftig werden wir auch die unter REACH erhobenen Daten zur Erstellung von derartigen Produktinformationen nutzen und ebenfalls auf unserer Website zur Verfügung stellen.

Evonik ist darüber hinaus bei ICCA in die weltweite Umsetzung der globalen Produktstrategie eingebunden. In der Steuergruppe von GPS – der „Chemical Policy and Health Group“ – gestalten wir die Arbeitsprinzipien und Rahmenbedingungen von GPS aktiv mit. Unsere Experten beteiligen sich zudem weltweit als Referenten an GPS-Fachveranstaltungen beispielsweise in Osteuropa und China. GPS ist gemeinsam mit der „Responsible Care Global Charter“ der Kernbeitrag der chemischen Industrie zum sogenannten „Strategic Approach to International Chemicals Management“ (SAICM) der internationalen Staatengemeinschaft.

GHS: einheitliche Kennzeichnung von Chemikalien

In Europa ist seit Anfang 2009 das „Global harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien“ (GHS) in Kraft. Die EU-Verordnung muss bis Dezember 2010 für Stoffe und bis Juni 2015 für Zubereitungen (Gemische) umgesetzt sein. Evonik hat zur Umsetzung der europäischen GHS-Regeln neben Arbeitsgruppen in den Geschäftsbereichen einen konzernübergreifenden Koordinierungskreis gegründet. In einem ersten Schritt haben wir unsere Hard- und Software umgestellt, damit die Produkte nun schrittweise entsprechend GHS eingestuft, gekennzeichnet und etikettiert werden können. Mit Hilfe des konzerneigenen elektronischen Schulungssystems UWEB2000 – es erreicht gut 18.000 Mitarbeiter in zehn Ländern – werden die Beschäftigten mit der GHS-Verordnung vertraut gemacht.

Tierversuche möglichst vermeiden

Evonik führt im Geschäftsfeld Chemie im Rahmen national und international geltender gesetzlicher Vorschriften Tierversuche durch. Um Tierversuche möglichst zu vermeiden, vereinbaren wir mit anderen Herstellern gemeinsame Untersuchungen des gleichen Stoffs und greifen auf bereits veröffentlichte Daten zurück.

Evonik unterstützt und fördert die Entwicklung alternativer Untersuchungsmethoden, etwa als Mitglied bei der EPAA (European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing). In unseren Laboratorien setzen wir bereits In-vitro-Methoden ein, wie den Hühnerei-Test (HET-CAM) sowie im Umweltbereich den Fischembryonen-Test. Zusätzlich erforschen wir schon seit mehreren Jahren erfolgreich die Wirksamkeit von kosmetischen Produkten und Wirkstoffen mit maßgeschneiderten In-vitro-Methoden auf der Basis humaner Hautäquivalente. Derartige In-vitro-Effizienzanalysen sind heutzutage im Geschäftsgebiet Personal Care fester Bestandteil der Testroutine im Hautschutz. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass Alternativmethoden von den Zulassungsbehörden akzeptiert werden.

Mitarbeiter

Engagierte, gut ausgebildete und zufriedene Mitarbeiter sind die Basis für den langfristigen Geschäftserfolg von Evonik. Zentrale Herausforderungen unserer Personalarbeit sind der demografische Wandel, lebenslanges Lernen und die kontinuierliche und offene Information der Mitarbeiter über die Entwicklung und die Planungen des Unternehmens in einem immer komplexer werdenden Umfeld.

Leitlinien, Instrumente und Managementsysteme

Unsere Personalstrategie definiert sich durch fünf Handlungsfelder: Gestaltung einer wert- und werteorientierten Unternehmenskultur, Management von Veränderungen, Management der Personalressourcen, Entwicklung der Kompetenzen und Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. Neben den Handlungsfeldern steht das Innenziel der Personalarbeit – die Professionalisierung des Personalmanagements. Um diese Ziele zuverlässig zu verfolgen und umzusetzen, wurde im Jahr 2008 mit der Einführung eines Steuerungsmodells begonnen, das unter anderem Performance-Indikatoren auf Konzernebene definiert und Zielwerte festlegt. Dazu gehören zum Beispiel der Commitment-Index, die Führungsqualität, die Talentquote, die Planungsvalidität sowie die Arbeitgeberattraktivität.

Personalplanung mit Plan@HR

Mit dem Projekt Plan@HR implementieren wir eine strategische Personalplanungsmethodik auf Basis von Geschäftsszenarien, die auf einem einheitlichen Jobfamilienkonzept basiert. Diese konzernweit gültige Struktur ermöglicht es, strategische Personalplanungsprozesse auch in wechselnden Organisationsmodellen abzubilden. Mit der Szenariotechnik werden die Auswirkungen personalstrategischer Maßnahmen innerhalb eines Planungshorizonts von einem bis zehn Jahren simuliert. Mögliche Personalkapazitäts-, Alterungs- und Qualifizierungsrisiken werden in verschiedenen Organisationseinheiten (zum Beispiel Konzern, Geschäftsbereiche, Services und Standorte) einer strukturierten Bewertung unterzogen. Dadurch lassen sich personalstrategische Maßnahmen künftig deutlich präziser und schneller am Geschäft der jeweils betrachteten Einheit ausrichten und ihre Auswirkungen prognostizieren.

Im Jahr 2009 wurde ein Gesamtmodell für Evonik in Deutschland erarbeitet; der weltweite Roll-out wird 2010 abgeschlossen. Plan@HR ist bereits an mehr als der Hälfte aller Standorte des Konzerns etabliert, unter anderem auch in Mobile (Alabama, USA) und in Schanghai (China).

Mitarbeiterstruktur

Evonik hat in der Wirtschaftskrise auf betriebsbedingte Kündigungen weitgehend verzichtet. Dafür nutzten wir die Möglichkeit der Kurzarbeit und entwickelten neue Lösungen, etwa im Bereich flexibler Arbeitszeitmodelle. Von Kurzarbeit betroffen waren in der Spitze bis zu 3.500 Mitarbeiter im Geschäftsfeld Chemie, vor allem im ersten Halbjahr 2009. Ende Dezember 2009 waren es dank verbesserter Wirtschaftslage nur noch etwa 300 Beschäftigte. Gegenüber dem Vorjahr verringerte sich die Zahl der Mitarbeiter um 2.086 Personen. Dieser Rückgang ist überwiegend auf das Geschäftsfeld Chemie (minus 2.005 Personen) zurückzuführen und dort insbesondere auf den Verkauf der AlzChem-Gruppe (rund 1.200 Beschäftigte).

Evonik ist sich der Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst, die sich in den Regionen unterschiedlich ausprägen. Anhand personalstrategischer Analysen basierend auf dem Projekt Plan@HR sind wir in der Lage, die Altersstruktur unserer Beschäftigten systematisch in die Personalentwicklung einzubeziehen. Plan@HR unterstützt uns dabei, Handlungsschwerpunkte für eine demografiefeste Personalarbeit zu identifizieren.

Mitarbeiterstruktur

	 2009	2008
Mitarbeiter gesamt	38.681	40.767
davon Frauen	8.160	8.570
davon Männer	30.521	32.197
davon Auszubildende in Deutschland	2.105	2.312

Konzernweit liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeiter bei 41,5 Jahren.

Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

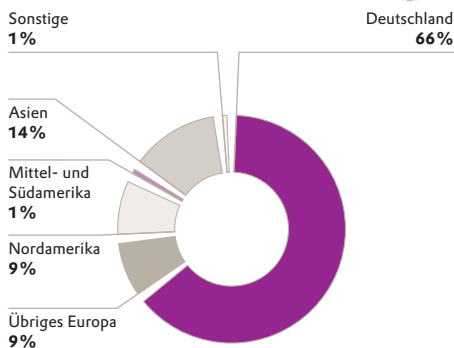
	 2009	2008
Chemie	29.723	31.728
Energie	4.820	4.702
Immobilien	479	443
Sonstige Aktivitäten	3.659	3.894
Evonik	38.681	40.767

Mitarbeiter nach Regionen 2009

Europa	28.974
Deutschland	25.447
Westeuropa ohne Deutschland	2.627
Osteuropa	900
Amerika	3.935
Nordamerika	3.471
Mittel- und Südamerika	464
Asien	5.534
Sonstige	238
	38.681

Stand 31.12.2009

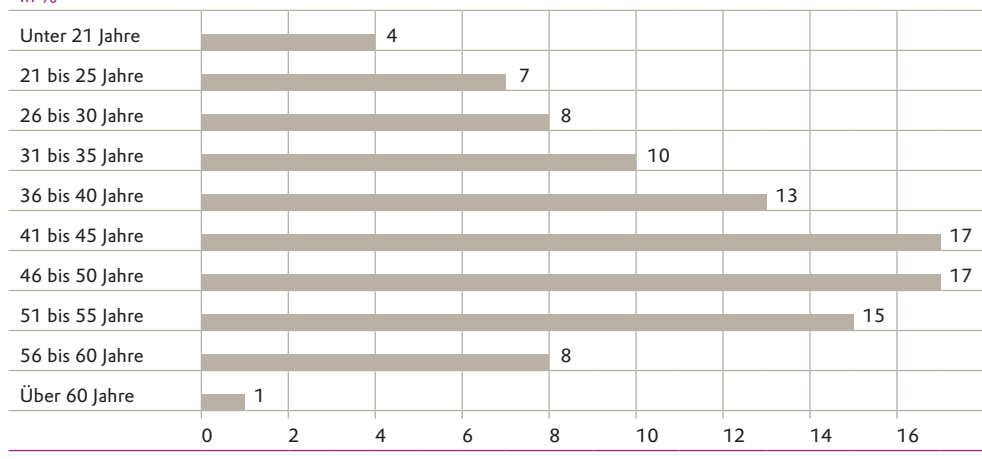
Mitarbeiter nach Regionen 2009



Altersstruktur Evonik-Konzern 2009



in %



Die ungeplante Fluktuationsquote weisen wir für das Jahr 2009 erstmalig aus. Sie lag konzernweit bei 2,12 Prozent.



Personalentwicklung

Eine qualifizierte und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung hat für Evonik hohe Priorität – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Ausbildung

Unsere Ausbildungsquote von rund 9 Prozent liegt deutlich über dem Durchschnitt der deutschen Wirtschaft. Auch im Krisenjahr 2009 hat Evonik in Deutschland über den eigenen Bedarf ausgebildet. Damit sichern wir den eigenen qualifizierten Nachwuchs und leisten gleichzeitig einen substanziellen Beitrag zur gesellschafts- und sozialpolitischen Entwicklung. Die bisherige Übernahmepraxis wurde im Jahr 2009 ebenfalls beibehalten: Alle Jugendlichen, die bei uns eine Ausbildung absolviert haben sowie leistungs- und mobilitätsbereit sind, erhalten mindestens einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit wollen wir ihnen den Einstieg in die Berufslaufbahn erleichtern. 2009 haben wir rund 57 Millionen € in die Ausbildung investiert.

57 Mio. €
wurden 2009 in die
Ausbildung investiert



Neue Wege beschreitet Evonik, wenn es darum geht, motivierte Nachwuchskräfte frühzeitig anzusprechen. So betreiben wir in verschiedenen Regionen Deutschlands eigene Bildungszentren wie beispielsweise das Bildungszentrum Rheinland. Dort hat das 2009 ins Leben gerufene „Schülercamp“ Modellcharakter: Mit zusätzlichen, praxisorientierten Unterrichtsstunden ab der 9. Klasse wird die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen gezielt verbessert.

Das Programm „Start in den Beruf“, ein Gemeinschaftsprojekt der Chemie-Arbeitgeber und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), begleitet pro Jahr rund 70 Jugendliche an verschiedenen deutschen Standorten, insbesondere in Marl und der Region Rhein-Main, zur Ausbildungsreife. Seit Programmstart im Jahr 2000 konnten konzernweit rund 300 junge Menschen dadurch ihre Ausbildungschancen verbessern.

Weiterbildung

Während der krisenbedingten Kurzarbeit im Jahr 2009 haben wir unter dem Dach der im Jahr 2008 gestarteten Bildungsoffensive an einigen Standorten ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm umgesetzt. Entwickelt wurde es im Chemiepark Marl, wo zahlreiche Evonik-Mitarbeiter von Kurzarbeit betroffen waren. Beteiligt waren das Personalmanagement und die Ausbildungsabteilung, der Betriebsrat des Chemieparks und die zuständige Agentur für Arbeit. Das Ergebnis: In 41 Kursen mit einem Umfang von bis zu 120 Stunden wurden verschiedene Inhalte vermittelt, die für die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter von großem Nutzen sind – von der Auffrischung des Grundlagenwissens bis zum Umgang mit Computerprogrammen. Insgesamt haben 250 Mitarbeiter des Chemieparks Marl 9.000 Unterrichtsstunden absolviert. Bei der Vorstellung im Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie stieß das Projekt auf großes Interesse und regte zur Nachahmung an.

Die Datenerhebung der jährlichen Investitionen in Training und Weiterbildung unserer Mitarbeiter stellen wir derzeit mit den Regionen auf eine neue, einheitliche Basis. Ergebnisse werden wir im nächsten Jahr berichten.

Talent- und Nachfolgemangement

Talente dauerhaft ans Unternehmen zu binden und aus guten Mitarbeitern exzellente Führungskräfte zu entwickeln, ist Aufgabe des Talent- und Nachfolgemangements bei Evonik. Durch einen konzernweiten Review-Prozess sind wir in der Lage, interne Talente früh zu identifizieren und sie – je nach Entwicklungs- und Erfahrungsgrad – unseren Konzerntalentgruppen der Emerging, Developing oder Advanced Leaders zuzuordnen. Im Jahr 2009 fanden erstmalig in allen Geschäftsfeldern Personalklausuren zum Review der Talente statt. Bei der Gruppe der Emerging Leaders stellt darüber hinaus das neu entwickelte Interviewverfahren sicher, dass die vorab getroffene Potenzialaussage objektiviert wird und Stärken und Entwicklungsfelder des Einzelnen noch treffsicherer erkannt werden. Im Jahr 2009 wurden die ersten Kandidaten interviewt. Die Vorbereitungen für den internationalen Start laufen und in diesem Zusammenhang sind erste Interviews erfolgreich in China und den USA durchgeführt worden.

Gerade in herausfordernden Zeiten ist es wichtig, die Talente des Konzerns zu vernetzen und ihren Blick auf die Zukunft zu nutzen. Denn nach wie vor ist und bleibt die Kompetenz unserer Mitarbeiter Fundament der Innovationskraft von Evonik. Unsere Talente fördern wir mit Aktivitäten wie Mentoring und Leadership-Programmen. Zudem kamen im Jahr 2009 während der sogenannten TalentDays 70 Toptalente des Konzerns zusammen, um Zukunftschancen und Trends zu diskutieren und somit „einen Blick über die Krise hinaus“ zu werfen.

Mehr hierzu unter
www.evonik.de
unter Karriere

Personalmarketing

Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte setzt Evonik auf den direkten Kontakt mit interessierten jungen Menschen: durch die Zusammenarbeit mit studentischen Initiativen und Netzwerken sowie bei Jobmessen, Exkursionen und Präsentationen. Bei insgesamt 40 solcher Veranstaltungen präsentierten wir im Jahr 2009 Evonik in Gesprächen und Diskussionen als attraktiven Arbeitgeber. Über das Studenten-Bindungsprogramm „Evonik Perspectives“ halten wir Kontakt zu ehemaligen Praktikanten und Auszubildenden.

Mitbestimmung

Das Thema Mitbestimmung hat bei Evonik Tradition; der Erfolg des Unternehmens wird wesentlich durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern gestützt. In Deutschland gibt es an allen Standorten Arbeitnehmervertretungen. Das höchste betriebliche Mitbestimmungsgremium ist der Konzernbetriebsrat. Er besteht aus 20 Mitgliedern und trägt die Mitverantwortung für Vereinbarungen, die für alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter in Deutschland gelten.

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, haben die Mitarbeiter grundsätzlich die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Außerhalb Deutschlands existieren an fast allen europäischen Standorten Arbeitnehmervertretungen. Auch in Nordamerika, Brasilien, China, Japan, Korea und Südafrika gibt es Arbeitnehmervertretungen. Keine Arbeitnehmervertretung haben bislang unsere Standorte in Russland, Singapur, Indien und Dubai.

Auf europäischer Ebene werden die Arbeitnehmerinteressen des gesamten Konzerns durch das Europa-Forum wahrgenommen, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten sind. An der Tagung des Europa-Forums im Jahr 2009 in Essen nahmen 20 Arbeitnehmerdelegierte von Evonik aus neun Ländern (Deutschland, Belgien, Frankreich, Italien, Spanien, Slowakei, Schweden, Österreich und Ungarn) teil. Die Arbeitnehmerrechte achtet Evonik weltweit. Das haben wir mit unserem Beitritt zum UN Global Compact und der Verabschiedung der Global Social Policy im Jahr 2009 bekräftigt.

Siehe auch
„Werte und Managementsysteme“ ab Seite 29

Beteiligung am Unternehmenserfolg

Im Jahr 2008 setzten wir erstmals das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm „Mitwachsen“ auf. Im Jahr 2009 nutzten dieses rund 4.100 Mitarbeiter und erwarben für insgesamt 4,3 Millionen € Genussrechte. Diese gewähren eine Grundverzinsung in Höhe von 4 Prozent zuzüglich eines variablen Zinsanteils, der an den ROCE des Evonik-Konzerns gekoppelt ist. Auch 2009 gab es für jeden Käufer einen steuerfreien Preisnachlass von 135 €. Obwohl das Programm „Mitwachsen“ in dieser Form – nicht zuletzt wegen der komplizierten rechtlichen und steuerlichen Gegebenheiten – nur in Deutschland existiert, beteiligt Evonik seine Mitarbeiter auch außerhalb Deutschlands am Unternehmenserfolg – durch leistungs- oder erfolgsorientierte Entgeltsysteme in allen Regionen weltweit.

4.100
Mitarbeiter zeichneten
Genussrechte im Rahmen
des Beteiligungsprogramms
„Mitwachsen“

Mitarbeiterbefragung

Alle zwei Jahre – so auch Ende 2010 – führt Evonik eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch. Die konkreten Aktivitäten als Reaktion auf die Ergebnisse der letzten Umfrage im Jahr 2008 betreffen drei Handlungsfelder: Transparenz von Strategien und Geschäftsentwicklung, Förderung der Mitarbeiterentwicklung und -motivation sowie eine intensivere Information über die ergriffenen Maßnahmen. Die bessere Kommunikation soll durch einen kontinuierlichen, strukturierten und kollegialen sowie persönlichen Austausch auf allen Ebenen erreicht werden.

Wie die Mitarbeiterbefragung zeigte, wünschen sich die Beschäftigten mehr Transparenz über die entwickelten Maßnahmen. Deshalb kommt nun in einem dezentralen Ansatz das Online-Tool „Action Planner“ zum Einsatz, das unter anderem eine Übersicht über den Stand der jeweiligen Maßnahmen (abgeschlossen, begonnen und nicht begonnen) bietet. In dieses System stellen die Bereiche ihre geplanten Maßnahmen nach Kernthemen klassifiziert ein. Bis Anfang März 2010 wurden insgesamt weit über 400 Maßnahmen zu den unterschiedlichen Themenfeldern in den Action Planner aufgenommen.

Ein wichtiges Instrument zur individuellen Förderung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter sowie ihrer Motivation stellt das Mitarbeitergespräch dar. Um ein effektives Mitarbeitergespräch zu gewährleisten, wurden spezielle Schulungen für Führungskräfte entwickelt, die durch Trainer an verschiedenen Standorten, beispielsweise in Marl und Hanau, durchgeführt werden.

Die „Initiative Transparenz von Geschäftsstrategie und -entwicklung“ wurde auf Wunsch der Mitarbeiter nach besseren Informationen durch die direkten Vorgesetzten ins Leben gerufen. Ziel ist, die Vorgesetzten regelmäßig und ausführlich über die Geschäftsentwicklung zu informieren, damit sie wiederum ihre Mitarbeiter zeitnah unterrichten können.

Work-Life-Balance

Auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu achten, dient nicht nur der Gesundheit und der Motivation der Mitarbeiter. Es hilft auch bei der immer wichtiger werdenden Bewältigung des Spagats zwischen Beruf und Familie.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich längst zu einem wesentlichen Faktor im Wettbewerb um Nachwuchskräfte entwickelt. Evonik setzt auf eine familienbewusste Personalpolitik und hat im Jahr 2009 eine Konzernregelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Seinen Mitarbeitern bietet Evonik verschiedene Leistungen. Hilfe bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen durch eine Kooperation mit dem Diakoniewerk Essen gehören ebenso dazu wie Ferienangebote für Mitarbeiterkinder.

Im Juni 2009 erhielt Evonik nach einem mehrmonatigen Auditierungsprozess das Konzernzertifikat „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Es bezieht sich auf alle deutschen Evonik-Standorte und bescheinigt ihnen umfassende Maßnahmen und ambitionierte Ziele. An dem Audit waren 200 Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen in verschiedenen Workshops beteiligt.

Konzernzertifikat
„berufundfamilie“
im Jahr 2009 erhalten



Mehr hierzu unter
www.beruf-und-familie.de

Arbeitszeitmodelle nach Regionen 2009

Anteil der Mitarbeiter mit Zugang zu den Modellen in %	Gleitzeit	Flexible Schichtarbeit	Teilzeit	Längere unbezahlte Freistellung (Sabbatical)	Elternzeit
Deutschland	58	29	80	82	100
Übriges Europa	51	2	61	66	40
Nordamerika	¹⁾	¹⁾	¹⁾	100	100
Mittel- und Südamerika	0	0	0	100	29
Asien	10	73	<1	29	4
Sonstige	81	0	0	0	46

Quelle: „Bestandsaufnahme Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft 2009“.
¹⁾ Keine Angaben.

Arbeitszeit und Urlaub nach Regionen 2009

	Arbeitszeit/Woche		Urlaubstage/Jahr	
	gesetzlich	Evonik	gesetzlich	Evonik
Deutschland	bis 48	37,5–42,5	20–24	30
Übriges Europa	35–48	34–40	20–35	20–40
Nordamerika	kein Limit	36–40	keine Vorgaben	variiert (10–30)
Mittel- und Südamerika	44–48	36–44	15–30	15–30
Asien	40–48	37,5–48	5–50	5–50
Sonstige	37,5–40	37,5–40	15–22	20–30

Quelle: „Bestandsaufnahme Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft 2009“.

Die maximale tägliche Arbeitszeit umfasst bei Evonik weltweit eine Spanne von sieben (Frankreich) bis zu zwölf (Singapur) Stunden. Die Zahl der Urlaubstage liegt in fast allen Regionen über den gesetzlichen Mindestvorschriften.

Chancengleichheit und Vielfalt

Chancengleichheit und Vielfalt (Diversity) sind für international agierende Unternehmen heute wichtige Erfolgsfaktoren. Bei Evonik trifft der Verhaltenskodex dazu deutliche Festlegungen. Vor allem ist eine Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung klar untersagt. Kommt es dennoch zu einer Diskriminierung, können sich die Mitarbeiter vertrauensvoll an den Compliance Officer wenden.



Die Schwerbehindertenquote bei Evonik liegt in Deutschland bei 5,3 Prozent.

Gleichstellung von Mann und Frau

Angesichts der Verknappung von Fach- und Führungskräften wird es für Unternehmen immer wichtiger, das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen besser auszuschöpfen. Bei Evonik sind konzernweit 21 Prozent der Mitarbeiter weiblich. Grund für diesen noch niedrigen Anteil ist die historisch gewachsene Beschäftigungsstruktur mit überwiegend naturwissenschaftlich orientierten Berufen und Tätigkeiten im gewerblichen, produktionsnahen Bereich. Vor allem in Deutschland ist es bis heute eine große gesellschaftliche Herausforderung, junge Frauen für eine naturwissenschaftliche oder technische Berufsausbildung zu gewinnen. Um Schülerinnen schon früh für diese Berufsfelder zu begeistern, beteiligte sich Evonik 2009 bereits zum achten Mal am bundesweiten „Girls' Day“, Deutschlands größter Berufsorientierungsinitiative für Mädchen. Während viele Unternehmen heute spezielle Frauenförderprogramme durchführen, widmet sich kein Unternehmen bislang speziell der Karriereförderung von Müttern. Mit dem „Evonik Kind & Karriere Programm“ planen wir ab dem Jahr 2010 ein gezieltes Coaching bereits während der Elternzeit, um auch Müttern Führungspositionen zu ermöglichen.

Mehr unter
www.girls-day.de

Auslandsaufenthalte von Mitarbeitern

Mitarbeitern, die vorübergehend ins Ausland gehen (Expatriates), sowie den mit ausreisenden Angehörigen bietet unsere Personalabteilung eine umfassende organisatorische Unterstützung: von der Vorbereitung der Entsendung über die Betreuung im Gastland bis zur Reintegration im Heimatland. Internationale Entsendungen sind vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung der Märkte ein wichtiger Beitrag zur weiteren Internationalisierung unseres Unternehmens. Die Entwicklung global orientierter Führungspersönlichkeiten, das Schaffen eines globalen Bewusstseins über nationale Grenzen hinweg, die Förderung international zusammengesetzter Teams, der Transfer von Know-how und Technologien sowie die Erschließung neuer Märkte sind nur einige Beispiele für die Zielsetzungen internationaler Entsendungen. Unsere Unternehmensrichtlinien für internationale Entsendungen bilden den Rahmen, der eine weltweite Gleichbehandlung der Expatriates sicherstellt. Sie erlauben aber auch die Anpassung dieser Richtlinien an lokale, regionspezifische Notwendigkeiten. Mit dem Anspruch, wettbewerbsfähig, transparent und verständlich sowie fair und gerecht zu sein, sollen sie dafür sorgen, dass sowohl Evonik als auch der Mitarbeiter und seine ihn begleitende Familie den größtmöglichen Nutzen aus der internationalen Entsendung ziehen. Aktuell werden mehr als 300 Mitarbeiter in über 30 Ländern betreut. Der größte Teil davon sind deutsche Mitarbeiter, die in den USA oder in China tätig sind.

Personalaufwand und Sozialleistungen

Der Personalaufwand betrug im Jahr 2009 insgesamt 2,68 Milliarden € und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um rund 140 Millionen € gesunken (5 Prozent). Ausschlaggebend für den Rückgang waren neben der niedrigeren Mitarbeiterzahl die eingeleiteten Maßnahmen im Rahmen des Ergebnissicherungsprogramms von Evonik. Die Löhne und Gehälter sanken im Vergleich zum Vorjahr um 155 Millionen €; die Aufwendungen für soziale Abgaben gingen im Vergleich zum Vorjahr um rund 5 Millionen € zurück. Die sonstigen Personalaufwendungen stiegen 2009 im Vergleich zum Vorjahr um rund 37 Millionen € auf 55 Millionen € an. Der überwiegende Teil der zum Bilanzstichtag gebildeten Pensionsrückstellungen entfiel mit rund 94,3 Prozent (Vorjahr: 95,5 Prozent) auf Deutschland.

Mehr hierzu im Evonik-
Geschäftsbericht 2009
auf Seite 133

Im Rahmen des Anfang 2009 aufgesetzten Ergebnissicherungsprogramms haben Vorstand, Konzernbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und die IG BCE im März 2009 eine Vereinbarung zur Personalkostensenkung für alle deutschen Gesellschaften der Evonik Industries AG geschlossen. Verabredet wurde für 2009 unter anderem, auf eine Anhebung der Grundvergütung für die Konzernführungskräfte zu verzichten sowie Bonusleistungen für alle Mitarbeiter – auch die Mitglieder des Vorstandes – um 50 Prozent zu kürzen. Angesichts der verbesserten Ergebnislage im zweiten Halbjahr 2009 konnten die beschlossenen Bonusreduzierungen Ende des Jahres von 50 auf 25 Prozent zurückgenommen werden. Gleichzeitig wurde eine mögliche erneute Bonuskürzung um 25 Prozent für 2010 vereinbart für den Fall, dass sich die Ergebnissituation unerwartet deutlich verschlechtern sollte. Im Gegenzug wurden grundsätzlich betriebsbedingte Kündigungen bis zum Ablauf des 30. Juni 2010 ausgeschlossen. Dieser Ausschluss wurde im Rahmeninteressenausgleich zwischen Evonik und Konzernbetriebsrat zur Durchführung des in 2009 gestarteten Konzernprogramms „On Track“, das dauerhafte Einsparungen in Höhe von 500 Millionen € vorsieht, bis zum 31. Dezember 2012 verlängert.

Personalaufwand Evonik

in Millionen €	 2009	2008
Löhne und Gehälter	2.165	2.320
Aufwendungen für soziale Abgaben	331	336
Pensionsaufwendungen	124	142
Sonstige Personalaufwendungen	55	18
	2.675	2.816

Freiwillige soziale Leistungen hängen von den regionalen Anforderungen und Rahmenbedingungen ab. Mit Ausnahme Nordamerikas gibt es beispielsweise in allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, eine staatliche Krankenversicherung. Evonik bietet seinen Mitarbeitern je nach regionaler Situation eine betriebliche Krankenversicherung.

Anteil der Mitarbeiter mit Zugang zu einer Krankenversicherung 2009

in %	Gesetzlich	Betrieblich
Deutschland	100	9
Übriges Europa	100	84
Nordamerika	0	100
Mittel- und Südamerika	100	100
Asien	95	58
Sonstige	8	89

Quelle: „Bestandsaufnahme Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft 2009“.

Gesundheitsschutz und -förderung

Gesundheit ist eine wesentliche Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und Kreativität. Deshalb hat bei Evonik – über den Gesundheitsschutz hinaus – die aktive Gesundheitsförderung einen hohen Stellenwert. Außerdem wird der Erhalt der Gesundheit im Zuge der demografischen Entwicklung immer wichtiger.

Den Rahmen für Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung im Konzern setzt das Globale Gesundheitsschutzprogramm von Evonik. Es umfasst gleichermaßen Aspekte des betrieblichen Notfallmanagements, des klassischen Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin sowie der individuellen Gesundheitsförderung. Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben in erster Linie die Vermeidung von Unfällen, Berufserkrankungen und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen zum Ziel. Im Berichtszeitraum 2009 wurden im Geschäftsfeld Chemie 18 Berufskrankheiten anerkannt (Vorjahr: 7), im Geschäftsfeld Energie 10 (Vorjahr: 15).

Bei der Gesundheitsförderung geht es um den Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Gesundheitsförderungsprogramme werden standort- bzw. regionenspezifisch am jeweiligen Bedarf ausgerichtet. Das Maßnahmenspektrum reicht von reiner Informationsvermittlung im Sinne der Stärkung der Gesundheitskompetenz und Eigenverantwortung der Mitarbeiter über spezifische Vorsorgeprogramme für bestimmte Erkrankungen – wie beispielsweise von Herz oder Kreislauf – bis hin zur Organisation einer medizinischen Basisversorgung in Ländern mit einem nur eingeschränkt leistungsfähigen öffentlichen Gesundheitssystem. Dabei wird insbesondere auf Maßnahmen gesetzt, die nachhaltig und evaluierbar sind.

Beispiel: Gesundheitsförderung im Geschäftsfeld Energie mit LIFE

Ein Beispiel für ganzheitliche Gesundheitsförderung im Konzern ist das LIFE-Programm im Geschäftsfeld Energie. LIFE steht für „Langfristige Individuelle Förderung der Eigenverantwortung“. Ganz im Sinne unseres Gesundheitsschutzprogramms zielt das LIFE-Konzept darauf ab, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter zu erhöhen und sie über eine Lebensstiländerung in ihrer gesundheitlichen Eigenverantwortung zu stärken. Zugleich bietet LIFE über Standort-Koordinatoren in Zusammenarbeit mit einem Netzwerk externer und interner Partner individuelle Unterstützung bei der Bewältigung körperlicher und/oder psychischer Erkrankungen und sozialer Krisen an.

Arbeitsicherheit

Die Unfallhäufigkeit (Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter pro eine Million Arbeitsstunden) im Konzern lag im Jahr 2009 bei 2,8 und sank gegenüber dem Vorjahreswert erneut deutlich. Damit haben wir unser Langfristziel, bis zum Jahr 2014 den Wert von 3,0 zu erreichen, bereits verwirklicht. Zu dieser positiven Entwicklung leisteten alle Geschäftsfelder einen Beitrag.


Im **Geschäftsfeld Chemie** lag die Unfallhäufigkeit im Jahr 2009 bei 1,2. Auch hier haben wir unser eigenes Langfristziel von 1,5 bis zum Jahr 2014 bereits unterschritten. In puncto Arbeitsicherheit belegt Evonik im Geschäftsfeld Chemie somit eine führende Position im Vergleich zum Wettbewerb. Eine weitere Senkung der Kennzahl kann in Zukunft aber nicht einziger Indikator für den Erfolg in der Arbeitsicherheit sein. Vielmehr wird die Herausforderung darin bestehen, dieses gute

Niveau dauerhaft zu halten. Zunächst wollen wir in Technik und Organisation weitere Potenziale für Verbesserungen identifizieren und umsetzen. Darüber hinaus soll der Fokus gezielt auf Bereiche und Standorte mit schwächerer Performance gerichtet werden, um dafür konkrete Strategien und Methoden – wie beispielsweise verhaltensorientierte Maßnahmen – zu entwickeln.

Auch das **Geschäftsfeld Energie** hat die Unfallhäufigkeit um 14 Prozent weiter auf 6,6 verringert. Leistungsfähige Managementsysteme im Arbeitsschutz machten diesen Erfolg möglich. So zertifizierte die Berufsgenossenschaft alle Kraftwerke von Evonik an Rhein und Ruhr sowie das Raffineriekraftwerk Leuna für ihr Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem. Damit wird bestätigt, dass in den überprüften Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz systematisch in die Betriebsabläufe integriert ist und angewandt wird. Einen weiteren wichtigen Aspekt im Rahmen der Zertifizierung spielte die Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitern. So wurde unter anderem deren Wissen um mögliche Gefährdungen hinterfragt. Mit der gleichzeitigen Anerkennung des internationalen Standards OHSAS 18001: 2007 (Occupational Health and Safety Assessment Series) ist Evonik in der Lage, nationalen und internationalen Kunden ein funktionierendes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nachzuweisen. Darüber hinaus soll eine weitere Zertifizierung der Geschäftsgebiete District Heating und Renewable Energies erfolgen. Damit ist das Geschäftsfeld Energie auf sehr gutem Wege, das Langfristziel einer Unfallhäufigkeit von 5,5 bis zum Jahr 2014 zu erreichen.

Das **Geschäftsfeld Immobilien** hielt die gute Performance mit einer Unfallhäufigkeit von 2,4. Positiv wirkte sich auch das im Jahr 2008 eingeführte Managementsystem für Arbeitssicherheit aus, wodurch wir Schwachstellen erkannten und erfolgreich behoben. Langfristiges Ziel des Geschäftsfelds ist es, die Unfallhäufigkeit bis 2014 auf einen Zielwert von 2,0 zu senken.

Unfallhäufigkeit¹⁾ nach Geschäftsfeldern

	2007	2008	 2009 ²⁾	2014 ³⁾
Chemie	1,8	1,7	1,2	1,5
Energie	8,9	7,7	6,6	5,5
Immobilien	12,7	2,3	2,4	2,0
Evonik	3,4	3,3	2,8	3,0

¹⁾ Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter pro eine Million Arbeitsstunden.

²⁾ Im Berichtsjahr verunglückten zwei Kontraktoren tödlich. Es gab keinen tödlichen Arbeitsunfall unter den Evonik-Mitarbeitern.

³⁾ Zielwerte.

Im Berichtsjahr war kein tödlicher Arbeitsunfall eines Evonik-Mitarbeiters zu verzeichnen. Leider ereignete sich ein tragischer Arbeitsunfall am chinesischen Standort Dalian, bei dem zwei Fremdfirmenmitarbeiter starben. Generell weisen wir externe Auftragnehmer stets entsprechend unserem USG-Regelwerk angemessen in die standort- und betriebspezifischen Gefährdungen und Schutzmaßnahmen ein. Klar strukturierte Ereignisanalysen helfen dabei, die Ursachen solcher Unfälle zu verstehen, um ihnen zukünftig gezielt entgegenzuwirken.

Umwelt

Um den Einfluss der Geschäftstätigkeit von Evonik auf die Umwelt abschätzen zu können, sind vor allem die Emissions- und Verbrauchsmengen der Geschäftsfelder Chemie und Energie relevant.

Umweltziele

Evonik will einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, den Einfluss der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf die Umwelt möglichst gering halten und die eigene USG-Performance stetig verbessern. Daher legte das **Geschäftsfeld Chemie** im Herbst 2005 Reduktionsziele in wichtigen USG-Handlungsfeldern für einen Zehnjahreszeitraum (2004 bis 2014) fest. Das Monitoring des Erfüllungsgrades dieser Ziele ist in die Managementprozesse integriert und wird durch Audits an den Standorten weltweit unterstützt.

Ziele zur Arbeitssicherheit
siehe Seite 55

Zwischenstand Zielerreichung Umweltziele Geschäftsfeld Chemie bis 2014, Basisjahr 2004

Veränderung in % bezogen auf das Jahr 2004 ¹⁾	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2014 ²⁾
Spezifische energiebedingte CO ₂ -Äquivalente (inkl. CH ₄ und N ₂ O)	100	98	89	85	84	87	80
Spezifischer Wasserverbrauch	100	92	90	84	82	85	80
Spezifische Produktionsabfälle	100	95	91	94	86	77	80

¹⁾ Fortgeführte Aktivitäten.

²⁾ Zielwerte.

Die Entwicklung der Umweltkennzahlen in Relation zur Produktion für die Jahre 2004 bis 2009 liegt im Zielkorridor (90 Prozent, bezogen auf das Basisjahr 2004) und zeigen die Entkopplung von Umweltbelastung und Wachstum. Der Anstieg der spezifischen energiebedingten Emissionen an Treibhausgasen sowie des spezifischen Wasserverbrauchs um jeweils 3 Prozentpunkte im Jahr 2009 hat im Wesentlichen verfahrenstechnische Ursachen. Aufgrund des erheblichen Produktionsrückgangs infolge der Wirtschaftskrise mussten einzelne Anlagen im Teillastbereich mit einem geringeren Wirkungsgrad betrieben werden.


Im **Geschäftsfeld Immobilien** sollen die heizenergiebedingten CO₂-Emissionen (bezogen auf eine konstante Wohnfläche berechnet) im Zeitraum 2006 bis 2014 um 12 Prozent reduziert werden. Ausgehend von rund 297.000 Tonnen CO₂ in 2006 liegt der Zielwert für 2014 bei rund 262.000 Tonnen (bei aktuell den Berechnungen zugrunde liegender Wohnfläche).

Evonik überprüft seine Ziele regelmäßig und wird sie bei Bedarf weiterentwickeln.

Produktion und Energieerzeugung


In nahezu allen Geschäftsbereichen des **Geschäftsfelds Chemie** führte die weltweite Wirtschaftskrise insbesondere in den ersten Monaten des Jahres 2009 zu Produktionsrückgängen. Daher nahm die Produktionsmenge im Vergleich zum Vorjahr um 14 Prozent auf 9,13 Millionen Tonnen ab. Zur Synthese der Produkte benötigten wir etwa 9,08 Millionen Tonnen Rohstoffe. Davon waren rund 0,65 Millionen Tonnen nachwachsende Rohstoffe – insbesondere Dextrose und Saccharose, Fette und Öle sowie Bio-Ethanol. Das sind mehr als 7 Prozent der insgesamt eingesetzten Menge an Rohstoffen. Der weitaus größte Teil geht in die fermentative Herstellung von Aminosäuren sowie in Produkte zur Schönheitspflege. Rund 80 Prozent unserer Produkte für die Kosmetikindustrie basieren heute bereits auf natürlichen Rohstoffen.

Produzierte Menge und Rohstoffeinsatz

in Millionen Tonnen	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie				
Produktion	10,31	10,81	10,65	9,13
Rohstoffe	9,79	10,55	10,27	9,08
davon nachwachsende Rohstoffe	0,68	0,71	0,79	0,65

Im **Geschäftsfeld Energie** sank die Nachfrage nach Energie aufgrund der Wirtschaftskrise. Im Geschäftsgebiet Power lag der Energieabsatz 10 Prozent unter dem des Vorjahres. Wichtigster eingesetzter Energieträger für Evonik ist die Steinkohle mit 90 Prozent. Das Geschäftsgebiet Renewable Energies verzeichnete ebenfalls einen Rückgang beim Absatz von Strom in Höhe von 15 Prozent, während der Wärmeabsatz um 4 Prozent stieg. Im Geschäftsgebiet Coal (vormals Trading) ging die gehandelte Menge an Rohkohle nachfragebedingt um 24 Prozent zurück.

Energieabsatz Geschäftsfeld Energie

		2006	2007	2008	 2009
Energieabsatz nach Geschäftsgebieten					
Power	in Gigawattstunden-Äquivalenten ¹⁾	42.881	47.554	39.492	35.720
Renewable Energies (Wärme)	in Gigawattstunden thermische Energie ²⁾		1.856	2.038	2.115
Renewable Energies (Strom)	in Gigawattstunden elektrische Energie ²⁾		1.783	1.883	1.592
Coal	in Millionen Tonnen Rohkohle	41,2	39,2	35,7	27,2


¹⁾ Energieabsatz umfasst elektrische und thermische Energie (nur Geschäftsgebiet Power, ohne Strombezüge), wobei die thermische in eine äquivalente elektrische Menge umgerechnet wurde.

²⁾ Keine Angaben.

Kraftwerksnebenprodukte

Im **Geschäftsfeld Energie** entstanden im Jahr 2009 knapp 2 Millionen Tonnen Kraftwerksnebenprodukte. Der Rückgang um 21 Prozent gegenüber dem Vorjahr ist vor allem auf den gesunkenen Brennstoffeinsatz zurückzuführen. Bei den Kraftwerksnebenprodukten handelt es sich um Gips aus der Rauchgasentschwefelung (REA-Gips), Filterasche sowie Schmelzkammergranulat bzw. Brennkammerasche. Wir vermarkten diese als hochwertige Stoffe in vielen Einsatzgebieten wie zum Beispiel der Baustoffindustrie. Kraftwerksnebenprodukte aus unseren deutschen Kraftwerken flossen nahezu vollständig zurück in den Wirtschaftskreislauf. Bedarfsabhängig vermarktet der Konzern auch diejenigen Kraftwerksnebenprodukte, die im Ausland anfallen.

Kraftwerksnebenprodukte


in 1.000 Tonnen	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Energie				
Kraftwerksnebenprodukte	2.652	3.004	2.528	1.989
davon Filterasche	1.465	1.764	1.471	1.260
davon REA-Gips	607	738	658	489
davon Schmelzkammergranulat/ Brennkammerasche	580	502	399	240

Umweltschutzkosten/-investitionen

Für Verbesserungen beim Umweltschutz investieren wir kontinuierlich in effiziente anlagen- und prozessintegrierte Maßnahmen. Die Investitionen des **Geschäftsfelds Chemie** in den Umweltschutz betrugen 43 Millionen € im Jahr 2009 (Vorjahr: 44 Millionen €). Ein großer Anteil dieser Investitionen floss in den neuen Anlagenverbund für Kunststoffe, Kunststoff-Vorprodukte und Lacksysteme in Schanghai (China). Die Betriebskosten für den Umweltschutz im Geschäftsfeld Chemie lagen im Jahr 2009 bei 259 Millionen €. Während für den operativen Umweltschutz die Betriebskosten infolge von Sparmaßnahmen im Jahr 2009 sanken, blieb die Summe der gesamten Betriebskosten für den Umweltschutz auf Vorjahresniveau. Grund waren Sonderprojekte wie die Umsetzung der EU-Chemikalienverordnung REACH.

Im **Geschäftsfeld Energie** tätigen wir Umweltschutzinvestitionen insbesondere beim Neubau von Kraftwerken sowie für effizienzverbessernde Maßnahmen des bestehenden Kraftwerksparks. Der Luftreinhaltung dienen unter anderem Rauchgasentschwefelungsanlagen, Elektrofilter zur Staubabscheidung und Stickstoffoxidminderungsanlagen. Schallschutzmaßnahmen und Anlagen zur Abwasseraufbereitung zählen ebenso zu den Investitionen in Umweltschutz. So entfallen beispielsweise bei der Errichtung des modernsten Steinkohlekraftwerks Europas in Duisburg-Walsum etwa 30 Prozent des Gesamtinvestitionsvolumens von rund 820 Millionen € auf umweltschutzrelevante Maßnahmen.

Umweltschutzkosten

in Millionen €	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie				
Umweltschutzkosten	236	252	259	259
Umweltschutzinvestitionen	56	49	44	43


Treibhausgasemissionen

Im **Geschäftsfeld Chemie** ging die Summe der Treibhausgasemissionen (absolut) im Jahr 2009 um 13,5 Prozent auf 7,6 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente zurück. 58 Prozent der Treibhausgasemissionen sind energiebedingte CO₂-Emissionen. Diese sanken gegenüber dem Vorjahr um 11 Prozent auf 4,4 Millionen Tonnen, während die prozessbedingten CO₂-Emissionen im selben Zeitraum um 17 Prozent auf 3,1 Millionen Tonnen zurückgingen. Der Rückgang der absoluten CO₂-Emissionen ist in erster Linie auf die schlechte konjunkturelle Entwicklung – insbesondere im ersten Halbjahr 2009 – zurückzuführen. Darüber hinaus gab es ungeplante Stillstandszeiten aufgrund größerer Reparaturmaßnahmen bei einzelnen Kohlekraftwerksblöcken an Chemie-Standorten.

Spezifisch – das heißt bezogen auf die Produktion – stiegen die Treibhausgasemissionen hingegen um 1 Prozent. Zwar sanken die spezifischen prozessbedingten CO₂-Emissionen um 3,5 Prozent, dies wurde aber kompensiert durch die spezifischen energiebedingten CO₂-Emissionen, die sich um 4 Prozent erhöhten. Eine sinkende Produktionsmenge führt nicht zwangsläufig zu einem Rückgang der energiebedingten CO₂-Emissionen in gleicher Größenordnung. Denn zum einen ist die Grundlast produktionsunabhängig, zum anderen arbeiten Anlagen vereinzelt im Teillastbereich mit einem geringeren Wirkungsgrad.

Auch im Jahr 2009 unternahm Evonik gezielte Anstrengungen zur Verbesserung der Effizienz bei Energieverbrauch und -erzeugung. Wir realisierten beispielsweise Optimierungen bei elektrischen Antrieben, den Austausch von Beleuchtungsanlagen oder den Einbau von effizienteren Wärmetauschern.

Treibhausgasemissionen

in Millionen Tonnen CO ₂ -Äquivalenten	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie				
Treibhausgasemissionen				
CO ₂ Energie (aus Energieeinsatz netto) ¹⁾	5,03	5,07	4,95	4,41
CO ₂ Prozess ²⁾	3,80	3,92	3,76	3,11
Sonstige Kyoto-Gase (CH ₄ , N ₂ O)	0,06	0,07	0,09	0,09
	8,89	9,06	8,80	7,61
Geschäftsfeld Energie				
CO₂-Emissionen³⁾	32,55	37,50	31,50	26,72

¹⁾ Ermittlung auf Basis von Energieeinsatz und Emissionsfaktoren je Energieträger. Bei Strom wurde ein einheitlicher Emissionsfaktor weltweit angewendet.

²⁾ 2006 bis 2008 aktualisierte Werte: erweiterter Anlagenspiegel.

³⁾ Aus Kraftwerken, die in Verantwortlichkeit des Geschäftsfelds Energie dem europäischen Emissionshandel unterliegen, sowie aus den Auslandskraftwerken.

Im **Geschäftsfeld Energie** sanken die CO₂-Emissionen im Jahr 2009 um 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Ursache ist im Wesentlichen der vor allem durch niedrigere Stromerzeugung gesunkene Brennstoffeinsatz in den Kraftwerken.

Im **Geschäftsfeld Immobilien** betragen die heizenergiebedingten CO₂-Emissionen in den von Evonik vermieteten Wohneinheiten im Jahr 2009 rund 290.000 Tonnen (Vorjahr: 291.000 Tonnen). Dabei handelt es sich um rechnerisch ermittelte Angaben, die von der Prämisse einer konstanten Wohnfläche (Stand: Jahresende des Berichtsjahres) ausgehen und neben der Gebäudedämmung auch den Abriss von Bestandsbauten bzw. Neubauten berücksichtigen. Im Jahr 2009 wurden sämtliche Projekte der verschiedenen Modernisierungsprogramme seit 1992 aufgearbeitet und katalogisiert. Die Belastbarkeit der Daten erhöhte sich dadurch weiter. Durch Modernisierungen bzw. Abrisse und Neubauten erreichten wir von 1992 bis zum Jahr 2009 heizenergiebedingte CO₂-Einsparungen von rund 12 Prozent. Jährlich modernisieren wir annähernd 1.000 Wohnungen nach dem aktuellen Stand der Energieeinsparverordnung (EnEV) 2009. Bei den Wohnungen, die wir im vergangenen Jahr nach dem aktuellen Stand der EnEV modernisiert haben, konnten die CO₂-Emissionen um durchschnittlich rund 70 Prozent reduziert werden.


Emissionen in die Luft

Im **Geschäftsfeld Chemie** wurden die Emissionen in die Luft größtenteils vom Brennstoffmix und dessen Charakteristika bei der Energieerzeugung, von der Auslastung der Anlagen zur Energieerzeugung sowie von den jeweiligen Rohstoffspezifika und dem Produktionsvolumen bestimmt. Dabei nutzen wir zur Abluftreinigung neben verfahrensintegrierten Umweltschutzmaßnahmen eine Vielzahl nachgeschalteter Umweltschutztechniken wie Adsorption, Absorption, Kondensation, thermische oder katalytische Verbrennung sowie Feststoffabscheidung.

Die Emissionen an Schwefeloxiden und Stickstoffoxiden sanken im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um 22 Prozent bzw. 19 Prozent. Die Staubemissionen fielen um 16 Prozent und die Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen VOC (ohne Methan) verringerten sich um 17 Prozent. Die Gründe liegen in einer Kombination aus Luftreinhaltemaßnahmen, Schließungen von Anlagen und verringerter Produktionsauslastung, insbesondere bei der Carbon-Black-Produktion.

Durch den geringeren Brennstoffeinsatz in den Kraftwerken gingen im Jahr 2009 auch im **Geschäftsfeld Energie** im Vergleich zum Vorjahr die Luftemissionen zurück: Die Emissionen an Schwefeldioxid sanken um 5 Prozent, die an Stickstoffoxiden um 8 Prozent und die von Staub um 17 Prozent.


Emissionen in die Luft

in Tonnen	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie¹⁾				
Schwefeloxide (SO _x als SO ₂)	34.492	35.791	35.029	27.335
Stickstoffoxide (NO _x als NO ₂)	12.126	12.527	11.639	9.449
Staub	1.311	1.328	1.273	1.064
VOC (ohne Methan)	2.648	1.760	1.567	1.294
Geschäftsfeld Energie²⁾				
Schwefeldioxid (SO ₂)	34.940	36.672	31.326	29.700
Stickstoffoxide (NO _x)	30.820	36.800	30.423	28.300
Staub	1.260	1.204	1.000	832

¹⁾ Definitionen gemäß europäischem Schadstoffregister PRTR (Pollutant Release and Transfer Register).

²⁾ Definitionen gemäß Bundesimmissionsschutzgesetz.

Emissionen ozonabbauender Substanzen

in Tonnen CFC-11-Äquivalenten	2006	2007 ¹⁾	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie²⁾				
Ozonabbauende Substanzen	0,5	15,9	15,6	15,6

¹⁾ Anstieg 2007 akquisitionsbedingt.

²⁾ Definitionen gemäß Verordnung (EG) Nr. 2037/2000.

Die Emissionen ozonabbauender Substanzen lagen im Jahr 2009 mit 15,6 Tonnen CFC-11-Äquivalenten (Ozonabbaupotenzial bezogen auf die Leitsubstanz Trichlorfluoromethan) auf Vorjahresniveau.

Abfall

Im **Geschäftsfeld Chemie** war das Gesamt-Abfallaufkommen im Jahr 2009 um 27 Prozent niedriger als im Vorjahr. Das ist hauptsächlich auf die verminderte Produktion und Bautätigkeit im Zuge der Wirtschaftskrise zurückzuführen. 62 Prozent der Abfälle wurden verwertet und 38 Prozent beseitigt.


Die gefährlichen und die nicht gefährlichen Abfälle aus der Produktion nahmen im Jahr 2009 gegenüber dem Jahr 2008 um 26 Prozent bzw. 22 Prozent ab. Aufgrund der abfallrechtlichen Neubewertung eines Nebenprodukts im Geschäftsbereich Health & Nutrition wurden die produktionsabhängigen Abfälle gegenüber den im Corporate-Responsibility-Bericht 2008 veröffentlichten Daten nach unten korrigiert.

Die Bau- und Abbruchabfälle sind von konkreten Maßnahmen abhängig und können daher erheblich schwanken. Die Summe der gefährlichen und sonstigen Bau- und Abbruchabfälle reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 36 Prozent.

Im Einzelnen teilen sich die Abfallmanagementaktivitäten des Jahres 2009 folgendermaßen auf: Recycling (einschließlich Kompostierung) (41 Prozent), Verbrennung zur Beseitigung (19 Prozent), Verbrennung mit energetischer Verwendung (11 Prozent), Deponierung (9 Prozent), chemische/physikalische/biologische Behandlung (5 Prozent), sonstige Verwertung und Beseitigung (15 Prozent).

Im **Geschäftsfeld Energie** sank das Gesamt-Abfallaufkommen im Berichtsjahr im Vergleich zum Jahr 2008 um knapp 12 Prozent. Die Verwertungsquote lag mit 96 Prozent über der des Vorjahres. Der Anstieg der gefährlichen Abfälle zur Verwertung ist auf ein erhöhtes Aufkommen von belasteten Hölzern zurückzuführen. Die Verringerung der nicht gefährlichen Abfälle zur Verwertung beruht im Wesentlichen auf der industriellen Verwertung von Filterasche, die im Kraftwerk Mindanao (Philippinen) produziert wurde.

Abfalldaten

in Tonnen	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie				
Gefährliche Abfälle aus der Produktion	214.691	201.769	189.461	140.525
davon Verwertung	120.625	114.802	94.882	74.533
davon Beseitigung	94.066	86.967	94.579	65.992
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion	223.080	227.323	206.589	160.492
davon Verwertung	127.408	150.713	135.023	108.019
davon Beseitigung	95.672	76.350	71.566	52.473
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	15.842	37.177	19.613	8.580
davon Verwertung	484	6.400	6.674	713
davon Beseitigung	15.358	30.777	12.939	7.867
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	102.031	82.463	88.443	60.770
davon Verwertung	59.664	61.359	68.186	48.088
davon Beseitigung	42.367	21.104	20.257	12.682
	555.644	548.732	504.106	370.367
Geschäftsfeld Energie				
Gefährliche Abfälle zur Verwertung	¹⁾	18.100	30.300	40.843
Gefährliche Abfälle zur Beseitigung	¹⁾	13.640	7.560	4.617
Nicht gefährliche Abfälle zur Verwertung	¹⁾	85.840	169.500	138.020
Nicht gefährliche Abfälle zur Beseitigung	¹⁾	6.500	3.300	2.168
	63.000²⁾	124.080	210.660	185.648

¹⁾ Keine Angaben.

²⁾ Nur Deutschland.

Abfallmanagement


in Tonnen	2006	2007	2008	2009
Geschäftsfeld Chemie				
Verbrennung mit energetischer Verwendung	107.849	128.847	79.926	41.595
Verbrennung zur Beseitigung	91.265	81.798	89.527	69.720
Recycling (einschließlich Kompostierung)	200.333	175.873	194.630	150.470
Deponierung	89.479	99.683	74.678	33.843
Chemische/physikalische/biologische Behandlung	59.542	25.593	30.477	17.452
Sonstige	7.176	36.938	34.868	57.287
	555.644	548.732	504.106	370.367

Abwasserfrachten

Im **Geschäftsfeld Chemie** nahmen die Abwasserfrachten im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr deutlich ab, vor allem weil die Produktion zurückging. Außerdem verbessern wir stetig die Prozessführungen in Richtung abwasserarmer bzw. abwasserfreier Verfahren. Der typische Summenparameter für die organische Belastung des Abwassers, der CSB-Wert, verringerte sich um 24 Prozent, die Gesamt-Stickstofffrachten reduzierten sich um 9 Prozent. Die Gesamt-Phosphorfrachten (Phosphate, angegeben als Phosphor) und die adsorbierbaren organischen Halogenverbindungen (AOX) sanken um 30 bzw. 20 Prozent. Die Schwermetall-Abwasserfrachten gingen im Vergleich zum Vorjahr um 7 Prozent zurück, was hauptsächlich dem verringerten Einsatz von Korrosionsinhibitoren für Kreislaufkühlsysteme geschuldet ist.

Für das **Geschäftsfeld Energie** sind in Relation zu den anderen Emissionen die Abwasserfrachten in der Regel nicht relevant.

Abwasserfrachten

in Tonnen	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie¹⁾				
CSB	5.908	7.403	7.293	5.558
N	656	543	523	475
P	72	62	66	46
AOX	3,0	3,0	2,0	1,6
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	4,7	4,3	4,3	4,0


¹⁾ Definitionen gemäß europäischem Schadstoffregister PRTR.

Wasserverbrauch und -gebrauch

An den Produktionsstandorten des **Geschäftsfelds Chemie** benötigen wir Wasser überwiegend zu Kühl- und Prozesszwecken in den Produktionsanlagen, zur Dampferzeugung in den Kraftwerken sowie für sanitäre Zwecke. Aus ökonomischen und ökologischen Gründen verbessern wir dabei kontinuierlich die Effizienz. Dies geschieht etwa durch Wasserverbundsysteme mit verschiedenen abgestuften Wasserqualitäten und deren Mehrfachnutzung im Verbund. Der Gesamt-Wasserverbrauch nahm im Jahr 2009 gegenüber dem Jahr 2008 in etwa entsprechend dem Produktionsrückgang um 15 Prozent ab.

Das **Geschäftsfeld Energie** benötigt Wasser als Kühlwasser. Die Menge sank im Jahr 2009 aufgrund der geringeren Energieerzeugung um 11 Prozent.


Wasserverbrauch und -gebrauch

in Millionen m ³	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie				
Wasserverbrauch und -gebrauch	413	406	395	337
davon Trinkwasser	19	19	19	17
Geschäftsfeld Energie				
Wasserverbrauch und -gebrauch (Kühlwasser)	2.580	2.930	2.790	2.484

Energieeinsatz

Im **Geschäftsfeld Chemie** verringerte sich der Energieeinsatz im Jahr 2009 durch die konjunkturelle Entwicklung bedingt um 9 Prozent gegenüber dem Vorjahr, spezifisch bezogen auf die Produktion stieg er hingegen um 6 Prozent. Der Rückgang der Produktionsmenge führt nicht zu einem vergleichbar großen Rückgang des Energieeinsatzes. Das hängt zum einen von der produktionsunabhängigen Grundlast ab. Zum anderen arbeiten Anlagen vereinzelt im Teillastbereich mit einem geringeren Wirkungsgrad. Nach wie vor sind Erdgas und Kohle die wichtigsten Energieträger.

Energieeinsatz (netto)

in Terajoule	2006	2007	2008	 2009
Geschäftsfeld Chemie				
Gas	31.891	32.282	31.060	29.199
Kohle	26.145	26.450	26.442	23.642
Heizöl	954	1.344	938	689
Fremdbezug Strom – Stromabgabe Dritte	8.203	8.630	9.031	8.185
Fremdbezug Dampf – Dampfabgabe Dritte	-6.732	-7.685	-8.770	-8.266
	60.461	61.021	58.701	53.449

Biodiversität

Evonik richtet seine Geschäftstätigkeit im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity) aus. Der Erhalt der biologischen Vielfalt ist unserer Ansicht nach eine Grundvoraussetzung für zentrale industrielle Produktionsprozesse und das menschliche Lebensumfeld. Die ständige Verfügbarkeit funktionierender Ökosysteme liegt im ureigenen Interesse von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. Daher engagieren wir uns ganz konkret an unseren Standorten, wie die folgenden Beispiele veranschaulichen.

In den naturbelassenen Arealen der US-Standorte Mobile (Alabama) und Tippecanoe (Illinois) des **Geschäftsfelds Chemie** finden sich in den Wäldern zahlreiche schützenswerte Tier- und Pflanzenarten. Evonik unterstützt in Zusammenarbeit mit regionalen Hochschulen und umliegenden Gemeinden Umweltprojekte, beispielsweise durch Forschungs- und Bildungsprogramme.

In Zusammenarbeit mit dem Wildlife Habitat Council (WHC) und der Nature Conservancy unterhält der Standort Tippecanoe ein durch das WHC als Corporate Lands for Learning (CLL) zertifiziertes Habitat. Auf einem Gebiet von etwa 400 Hektar werden verschiedene Ökosysteme (unter anderem Wildpark, Feuchtgebiet, Waldgebiet, Präriegras) nahe des Wabash River und des Wea Creek unterhalten. Das Habitat dient als Lebensraum für eine Vielzahl von Arten wie Blattvögel, Reptilien, Schmetterlinge, Kojoten und Fische und wurde bereits zweimal als Finalist des WHC „Habitat of the Year Award“ nominiert.

Am Standort Mobile ist eine Fläche von etwa 16 Hektar dauerhaft als Feuchtgebiet für den Erhalt dieses natürlichen Ökosystems sowie seiner empfindlichen Flora und Fauna reserviert. Hier leben verschiedene Reiherarten, Fischadler und sonstige Wasservögel, Alligatoren und Schlangen. Der Standort unterstützt einen Wildlife Management Club, der sich auf den betroffenen Flächen um den Bestand der Weißwedelhirsche kümmert. Evonik ist zudem Sponsor des Auburn University

Agricultural Program zur Erforschung der Kontrolle des Cogon-Grases, einer invasiven, gebietsfremden Spezies. Weiterhin fördern wir ein Programm der University of South Alabama zur Katalogisierung und Quantifizierung fleischfressender Pflanzen sowie der Biodiversität in der Southern Pine Savannah.

Transportsicherheit

Im **Geschäftsfeld Chemie** betragen im Jahr 2009 die Güterversandmengen 9,15 Millionen Tonnen (Vorjahr: 10,55 Millionen Tonnen) – ein konjunkturell bedingter Rückgang von 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Davon entfielen 54 Prozent auf Gefahrgut und 46 Prozent auf sonstige Güter.

Ausgehende Güter, Gefahrgut

in 1.000 Tonnen	2009	2008
Geschäftsfeld Chemie		
Flugzeug	0,6	0,5
Seeschiff	396	478
Binnenschiff	918	1.004
Schiene	897	1.094
Pipeline	1.258	1.627
Straße	1.511	1.629

Ausgehende Güter, Sonstige

in 1.000 Tonnen	2009	2008
Geschäftsfeld Chemie		
Flugzeug	2	3
Seeschiff	871	842
Binnenschiff	14	11
Schiene	423	425
Pipeline	10	31
Straße	2.847	3.407

Unsere verstärkten Bemühungen auf dem Gebiet der Transportsicherheit haben sich im Jahr 2009 positiv ausgewirkt. Mit 16 gemeldeten Beförderungszwischenfällen – davon zehn auf dem Verkehrsträger Straße – war ein Rückgang von gut einem Drittel im Vergleich zu den drei Vorjahren zu verzeichnen. Neben dem konjunkturbedingten Geschäftseinbruch trug zu dieser Entwicklung auch der diesjährige Schulungsschwerpunkt „Ladungssicherung“ mit ganztägigen Seminaren und Übungen an unseren Produktions- und Verladestandorten bei.

Die Sicherung der Ladung gehört unabhängig von der Produkteigenschaft oder einer eventuellen Klassifizierung als Gefahrgut immer zu den Standardabläufen eines jeden Versands. Besonders stringent sind die Anforderungen an die Ladungssicherung im Seeverbund: Die Ladung muss nicht nur gegen Längs- und Querbewegungen, sondern auch gegen Auf- und Abwärtsbewegungen gesichert werden. Der Einsatz neuer Ladungssicherungssysteme bringt hier einen weiteren Sicherheitsgewinn mit sich. In internen Schulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für Konsequenzen von Mängeln im Zusammenhang mit Verladung, Ladungssicherung und Beförderung gefährlicher Güter.

Ein weiteres Schwerpunktthema war auch im Jahr 2009 die Supply Chain Security. Ein vom US-Zoll am Standort Wesseling durchgeführtes Wiederholungsaudit verlief genauso erfolgreich wie das Erstaudit am Standort Marl im Jahr 2006. Einer intensiven Prüfung der dokumentierten Prozesse, Richtlinien und Verfahrensanweisungen folgte eine Begehung des Standorts mit Begutachtung einiger Verlade- und Abfertigungsvorgänge. Daraufhin haben uns die US-Zollbehörden den bereits 2006 erreichten „Green Lane Status“ im Rahmen der „Customs-Trade Partnership Against Terrorism“ bestätigt.

Anlagensicherheit

Über die Arbeitssicherheit hinaus hat das **Geschäftsfeld Chemie** auch für die Anlagensicherheit eine Kennzahl eingeführt, die das Geschehen um Stofffreisetzungen, Brände und Explosionen verfolgt. Auf Basis dieser Kennzahl können wir Schwächen frühzeitig erkennen und Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen. Damit gehört Evonik weltweit zu den ersten Unternehmen der chemischen Industrie, die den aktuellen Stand der Anlagensicherheit über eine derartige Kennzahl erfassen. In einem nächsten Schritt werden wir auf dieser Basis Prozesse zur Optimierung unserer Arbeitsabläufe einführen.

Gesellschaft

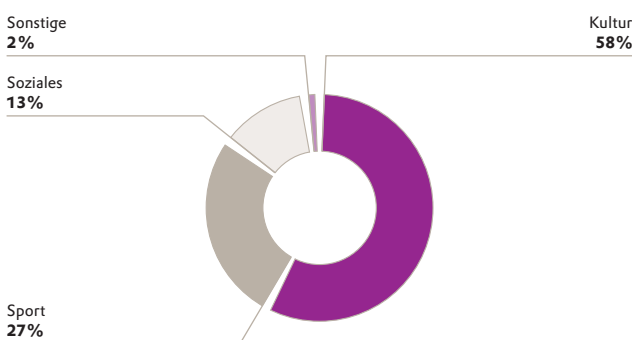
Stark in den Regionen und für die Regionen

Evonik versteht sich als Teil der Gesellschaft, mit allen Pflichten und Rechten. Löhne und Gehälter, aber auch Sozialabgaben und Aufwendungen für die Altersversorgung der Mitarbeiter leisten starke Beiträge zur Kaufkraft und zur sozialen Sicherung an unseren Standorten und in ihren Regionen. Diese profitieren direkt und indirekt von der Wertschöpfung des Konzerns. Die Steuerleistungen von Evonik tragen darüber hinaus auch zur sozialen, ökonomischen und infrastrukturellen Entwicklung der umliegenden Gebiete bei.

Kulturelles und soziales Engagement

Evonik engagiert sich in vielfältiger Weise für das kulturelle und soziale Leben. Der Konzern ist verlässlicher Partner und Förderer von Kultur, Sport und Bildung. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen die Arbeit von gemeinnützigen, kirchlichen und wissenschaftlichen Institutionen sowie Parteien durch Spenden.

Spenden und gemeinnützige Sponsoringprojekte¹⁾ 2009



¹⁾ Aufwendungen des Corporate Centers, Gesamtsumme rund 3,3 Millionen €; zusätzlich meldepflichtiger Großspenden an Parteien über 50.000 € (CDU 70.000 €, SPD 100.000 €) in Deutschland; ohne Aufwendungen für Bildung und Wissenschaft.

Kultur bildet

Evonik ist einer der größten Kulturförderer in Nordrhein-Westfalen. Im Mittelpunkt unseres Engagements stehen zwei Leuchtturmprojekte, die wir als Hauptsponsor unterstützen. Zum einen fördern wir schon seit Jahren das Theaterfestival „Ruhrfestspiele“ in Recklinghausen, zum anderen die Erweiterung des Museums Küppersmühle in Duisburg zu einer herausragenden Sammlung zeitgenössischer Kunst. Eine noch junge Partnerschaft verbindet uns mit der renommierten Internationalen Bachakademie Stuttgart, die bereits zahlreiche große Werke auf die Bühnen im Ruhrgebiet gebracht hat. Außerdem unterstützte Evonik im Jahr 2009 bereits zum siebten Mal das Klavier-Festival Ruhr mit der Förderung des Konzerts „Ausgezeichnete Kinder“, dessen Erlös dem Deutschen Kinderschutzbund Essen zugutekam.

Sport bewegt

Evonik ist Hauptsponsor des Fußball-Bundesligisten Borussia Dortmund (BVB). Dort engagieren wir uns nicht nur, um die Bekanntheit der Marke Evonik zu steigern, sondern auch für gemeinnützige Sportprojekte. Darüber hinaus bieten wir im Stadion des Vereins sozialen Einrichtungen wie Adveniat, dem Lateinamerika-Hilfswerk der katholischen Kirche, oder dem Verein „roterkeil.net“, einem Netzwerk zur Bekämpfung von Kinderprostitution, eine Plattform.

Gemeinsam mit den Ruhr Nachrichten startete Evonik bereits im Jahr 2008 die „Bolzplatz-Aktion“. Dabei wurden die Leser aufgefordert, sanierungsbedürftige Bolzplätze im Ruhrgebiet für die Teilnahme an dieser Initiative zu nominieren. Evonik ermöglichte dann im Jahr 2009 die Sanierung sechs maroder Bolzplätze in der Region.

Bildung schafft Zukunft

Die Förderung von Bildung und Ausbildung ist ein Kernbaustein unseres gesellschaftlichen Engagements. In Deutschland hat Evonik eine deutlich höhere Ausbildungsquote als der Durchschnitt der Industrie. Wir unterstützen regelmäßig Projekte zum Austausch von Schule und Wirtschaft, wie etwa den „Dialog mit der Jugend“ des Initiativkreises Ruhrgebiet. In Gesprächen mit Schülern erläutert der Vorstand Berufsfelder im Konzern und gibt Tipps zur Karriereplanung. Traditionell engagiert sich Evonik an ausgewählten Standorten im Rahmen des bundesweiten „Girls' Day“, an dem wir unsere Labors für junge Mädchen öffnen, die sich praxisnah über technische und naturwissenschaftliche Berufe informieren wollen.

Bei der 2003 gestarteten Evonik-Initiative „Young Spirit“ sind die Mitarbeiter selbst die Multiplikatoren. Über 150 Mitarbeiter erklären in Kindergärten und Schulen mit einfachen Versuchen, wie Chemie funktioniert. Damit wollen wir Kinder schon früh für Naturwissenschaften begeistern und langfristig den Fachkräftenachwuchs sichern. Den „Jugend forscht“-Regionalwettbewerb in Marl unterstützen wir seit 45 Jahren im Rahmen einer Patenschaft. Flankiert werden diese konkreten Projekte von einer Vielzahl von Kooperationen und Patenschaften mit Kindergärten, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen. Dies reicht von Sach- und Geldspenden bis zur Arbeit in gemeinsamen Projekten.

Als eines der weltweit größten Spezialchemie-Unternehmen legen wir besonderen Wert darauf, Talente aus Wissenschaft und Forschung zu entdecken und zu fördern. Wir tun dies als Konzern seit vielen Jahren, seit Anfang 2009 als Evonik Stiftung mit Sitz in Essen. Die Evonik Stiftung vergibt jährlich Stipendien an junge Forscher, die ihre angestrebte wissenschaftliche Ausbildung nicht durch eigene Mittel oder Zuschüsse der Eltern oder Dritter ausreichend finanzieren können.

Mehr hierzu unter
www.evonik-stiftung.de

Hilfe vor Ort

Evonik engagiert sich auch dort, wo es akute Not zu lindern gilt. Nach dem Erdbeben in Haiti im Januar 2010 leisteten wir in einer Kooperation mit Adveniat Aufbauhilfe: In unseren internen Medien riefen wir Mitarbeiter weltweit zu Spenden auf. Für den Wiederaufbau eines Gemeindezentrums in Port-au-Prince, das durch das Beben vollständig zerstört worden war, stellte Evonik im Jahr 2010 eine Sockelfinanzierung von 100.000 € bereit, die durch die Mitarbeiterspenden ergänzt wird. Erfahrene Adveniat-Mitarbeiter koordinieren die Aufbauhilfe vor Ort.

Dialog mit unseren Nachbarn

Als Unternehmen der chemischen Industrie sowie als Kraftwerksbetreiber ist sich Evonik seiner besonderen Verantwortung gegenüber den Anwohnern an seinen Standorten bewusst. Wir sind unseren Anrainern gute Nachbarn und stellen uns dem Dialog. Denn wir sind überzeugt: Nur wenn wir die Anwohner an unseren Standorten offen und ehrlich informieren, entsteht Vertrauen. Mit unseren Kritikern führen wir einen konstruktiven Dialog und erwarten einen solchen auch von ihnen.

Evonik beteiligt sich zudem schon seit 1990 mit vielen seiner Standorte am bundesweiten Tag der offenen Tür des Verbands der Chemischen Industrie (VCI). Wir sehen diesen Tag als gute Möglichkeit, mit den Nachbarn im Umfeld unserer Werke sowie mit den Mitarbeitern und deren Angehörigen ins Gespräch zu kommen.

In Antwerpen (Belgien) stellen wir uns den Fragen der Antwerpener Adviesgroep. Diesem Nachbarschaftsrat gehören engagierte Bürger, Mitglieder aus Umweltschutzvereinen, Lehrer, Politiker und Journalisten aus den Nachbargemeinden an. Auch an unserem Standort in Mobile (Alabama, USA) haben die guten Beziehungen zur Gemeinde eine lange Tradition. Wir unterstützen Schulen sowie verschiedene lokale Organisationen und Verbände.

Interessenvertretung und Mitgliedschaften

Im konstruktiven Dialog mit der Politik, den Vertretern von Verbänden und Gewerkschaften sowie Nichtregierungsorganisationen beteiligen wir uns aktiv an der Meinungsbildung öffentlicher und politischer Entscheidungsträger und bringen unsere Konzerninteressen ein. Dabei agieren wir auf lokaler, Bundes-, europäischer sowie internationaler Ebene. Inhaltliche Schwerpunktthemen des Jahres 2009 waren Emissionshandel, Chemikalienregulierung, Elektromobilität und Biotreibstoffe, Nanotechnologie und Forschungspolitik.

Wir pflegen engen Kontakt zu Verbänden und Organisationen und arbeiten konzernübergreifend in weltweiten, europäischen und nationalen Interessenverbänden mit. An der Entwicklung von Normen beteiligen wir uns. Evonik hat sich im Rahmen der Europäischen Transparenzrichtlinie für Lobbyarbeit in das Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission eingetragen. In Brüssel und Berlin sind wir mit eigenen Büros vertreten.

Evonik engagiert sich in verschiedenen Netzwerken und Initiativen. Wir sind Mitglied bei econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, einem Zusammenschluss führender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zu den Themen Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung. Das Geschäftsfeld Chemie ist im „World Business Council for Sustainable Development“ (WBCSD) vertreten. Des Weiteren ist Evonik bei der Deutschen Energie-Agentur (dena), dem Kompetenzzentrum für Energieeffizienz und regenerative Energien, sowie im Forum für Zukunftsenergien, einer politisch unabhängigen und branchenneutralen Institution der Energiewirtschaft, engagiert.

In China unterstützen wir die Jahreskonferenz des „Boao Forum for Asia“ (BFA) regelmäßig als Sponsor und sehen die Teilnahme als wichtige Möglichkeit für den Wissens- und Erfahrungsaustausch in einer der dynamischsten Regionen der Welt. Seit seiner Gründung im Jahr 2001 hat sich das BFA zu einer der weltweit wichtigsten Plattformen für die hochkarätige Interaktion von Wirtschaftsführern aus Asien und der ganzen Welt entwickelt. Zu den Vertretern gehören zahlreiche bekannte Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Mehr hierzu unter
www.econsense.de
www.wbcso.org
www.dena.de

Mehr hierzu unter
www.boaforum.org

ANHANG

Profil	72
Standorte	73
Marktpositionen	74
Wichtige Beteiligungen	76
Preise und Auszeichnungen 2009	77
Engagement in Netzwerken und Initiativen	77
Über diesen Bericht	78
Prüfungsbescheinigung von PricewaterhouseCoopers (PwC)	80
GRI-Index	82
Fortschrittsmitteilung zum Global Compact	84
Impressum	

Anhang

Profil

Die Evonik Industries AG mit Sitz in Essen ist eines der weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie, das zudem über attraktive Beteiligungen in der Energie und bei Immobilien verfügt. Im Jahr 2009 erzielten rund 39.000 Mitarbeiter einen Umsatz in Höhe von 13,1 Milliarden € und ein operatives Ergebnis (EBITDA) von 2,0 Milliarden €. Evonik ist in mehr als 100 Ländern tätig; über 60 Prozent des Geschäfts werden außerhalb Deutschlands erwirtschaftet. Mittelfristiges Ziel von Evonik, dessen Anteilseigner die RAG-Stiftung (74,99 Prozent) und CVC Capital Partners (25,01 Prozent) sind, ist der Gang an die Börse.

Die operativen Chemie-Aktivitäten fasst Evonik in sechs Geschäftsbereiche zusammen, die als Unternehmer im Unternehmen agieren. Das Corporate Center unterstützt den Konzernvorstand bei der strategischen Steuerung des Unternehmens, ein Shared Service Center bündelt effizient standortübergreifend interne administrative Dienstleistungen.

Die Spezialchemie von Evonik gibt wesentliche Antworten auf ökonomische Megatrends und erschließt dadurch wachstumsstarke Zukunftsmärkte. Besondere Chancen sehen wir bei Ressourceneffizienz, Gesundheit und Ernährung sowie der Globalisierung von Technologien. Bereits mehr als 80 Prozent des Umsatzes werden aus führenden Marktpositionen heraus erwirtschaftet. Besondere Stärken sind das ausbalancierte Spektrum an Arbeitsgebieten und Endmärkten sowie das enge Zusammenspiel mit den Kunden.

Kernkompetenzen der Energie-Aktivitäten sind Planung, Finanzierung, Bau und Betrieb hoch effizienter Kraftwerke für fossile Brennstoffe. Als netzunabhängiger Stromerzeuger betreibt Evonik in Deutschland an acht Standorten Steinkohlekraftwerke, an zwei Standorten Raffineriekraftwerke sowie zahlreiche Anlagen zur Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien. International erfolgreich ist der Konzern mit Steinkohle-Großkraftwerken in Kolumbien, in der Türkei und auf den Philippinen. Die installierte Leistung beträgt weltweit etwa 9.400 Megawatt (MW), davon rund 7.700 MW in Deutschland. Im Zukunftsmarkt erneuerbare Energien hat Evonik in Deutschland bei Grubengas, Biomasse und Geothermie eine führende Stellung.

Das Immobiliengeschäft von Evonik bewirtschaftet – konzentriert auf Nordrhein-Westfalen (NRW) – einen eigenen Bestand von rund 60.000 Wohneinheiten. Hinzu kommt ein 50-Prozent-Anteil an der THS mit mehr als 70.000 eigenen Wohneinheiten, die sich größtenteils ebenfalls in NRW befinden. Damit zählt Evonik zu den führenden privaten Wohnungsgesellschaften Deutschlands. Unternehmerischer Schwerpunkt ist die Vermietung von Wohnraum an private Haushalte.

Im Mittelpunkt der Strategie von Evonik stehen profitables Wachstum und dauerhafte Wertsteigerung. Das Energiegeschäft soll – unter dem Konzerndach verbleibend – die Möglichkeit erhalten, sein erhebliches Wachstumspotenzial gemeinsam mit einem oder mehreren Partnern voll auszuschöpfen. Außerdem will Evonik seine Immobilien-Aktivitäten mit der THS zusammenführen und anschließend für dieses Geschäft eine eigene Perspektive am Kapitalmarkt entwickeln.

Standorte

Mitarbeiter	
Deutschland	
Marl	6.497
Essen	3.279
Wolfgang	2.481
Darmstadt	1.508
Wesseling	1.208
Übriges Europa	
Antwerpen	980
Zürich	267
Ham	253
Slovenská Ľupča	214
Gramatneusiedl	170
Nordamerika	
Mobile, AL	672
Parsippany, NJ	419
Greensboro, NC	273
Hopewell, VA	234
Mapleton, IL	185
Mittel- und Südamerika	
São Paulo	151
Sochagota	128
Mexiko D.F.	76
Barra do Riacho	54
Americana	42
Paulínia	38
Asien	
Dalian	793
Schanghai	763
Yingkou	632
Nanping	353
Nanning	348
Sonstige / Rest der Welt	
Port Elizabeth	80
Dandenong	64
Morrinsville	27
Umbogintwini (Durban)	27
Midrand	25

Stand 31.12.2009

Marktpositionen

Geschäftsfeld Chemie

Produkt	Anwendung	Position weltweit	Kapazität in Jahrestonnen
Industrial Chemicals			
Alkoholate	Katalysatoren für Biodiesel-, Pharma-, Agro- und sonstige Anwendungen	1	>150.000
Cyanurchlorid	Pflanzenschutz und industrielle Anwendungen (z. B. optische Aufheller)	1	132.000
Wasserstoffperoxid	Bleichen von Zellstoff und Textil, Oxidationsmittel in der chemischen Industrie	2	600.000
2-Propylheptanol	Weichmacher	2	60.000
Buten-1	Co-Monomer für Polyolefine	1 ¹⁾	200.000
Isononanol	Weichmacher	2	340.000
Inorganic Materials			
Organosilane, Chlorsilane	Kautschuk, Silikonkautschuk, Lacke, Kleb- und Dichtstoffe, Fassadenschutz, Pharma, Kosmetik, Lichtwellenleiter, Fotovoltaik	1 ²⁾	270.000
Pyrogene Kieselsäuren, pyrogene Metalloxide	Silikonkautschuk, Lacke, Kleb-, Dicht- und Kunststoffe, Pharma, Kosmetik, Hochtemperaturisolation, Elektronik	1	470.000
Fällungskieselsäuren	Verstärker für Kautschuk, Consumer Products	1	
Mattierungsmittel	Additiv für die Farben- und Lackindustrie	2	1.400.000
Carbon Blacks	Reifen, Gummiartikel, Pigmente	2	
Health & Nutrition			
Exklusivsynthese Feinchemie	Zwischenprodukte und Wirkstoffe für Pharma- und Agroanwendungen	3	³⁾
Edelmetallpulverkatalysatoren	Life-Science und Feinchemie	1	³⁾
Aminosäuren	Pharmavorprodukte und Infusionslösungen	3	³⁾
DL-Methionin	Tierernährung	1	350.000
Threonin	Tierernährung	2	30.000
Tryptophan	Tierernährung	2	³⁾
Consumer Specialties			
Superabsorber	Windeln, Damenbinden, Inkontinenzprodukte, technische Anwendungen	1	460.000
Organomodifizierte Silikone	Additive für PU-Schäume, Lack- und Farbenadditive, Kosmetik; strahlenhärtende Trennbeschichtungen	1-2	80.000
Fettchemische, quaternäre Derivate	Wäscheweichspüler	1	³⁾
Amphotere Tenside	Shampoos, Duschgels	1	³⁾
Ceramide, Phytosphingosine	Kosmetik	1	³⁾
Hautcremes	Professioneller Hautschutz	2-3	³⁾
Coatings & Additives			
Colorants (Pigmentdispersionen)	Gebäude- und Industriefarben	1-2	³⁾
Polyesterharze	Can- und Coil-Coating	1	31.000
Isophoronchemie	Umweltfreundliche Lacksysteme, Hochleistungs-Verbundwerkstoffe	1	³⁾
Pharmapolymere	Arzneimittelüberzüge	2	³⁾
Öladditive	Viskositätsindexverbesserer	2	³⁾
Thermoplastische und reaktive Methacrylatharze	Bindemittel für Lacke und Beschichtungen	1	³⁾
Performance Polymers			
Polyamid 12	Hochwertige Spezialpolymer-Anwendungen (z. B. Automobil, Medizin, Sport)	1	³⁾
Methylmethacrylat (MMA)	Dispersionen, Lacke, Kunststoffe	2	580.000
Methacrylat-Spezialmonomere	Dispersionen, Lacke, Additive, Klebstoffe, optische Linsen	1	³⁾
Methacrylat-Polymere (PMMA-Formmassen)	Konstruktionswerkstoffe für Automobilindustrie und Elektro-/Elektronikindustrie, spezielle medizintechnische Anwendungen	2	240.000
Acrylglas	Bauindustrie, Lichtwerbung, Luft-/Raumfahrt	1	150.000

Geschäftsfeld Energie

Tätigkeit	Position Deutschland	Jahresmengen
Power Inland		
Energieerzeugung aus konventionellen Energieträgern	5	Stromerzeugung: 17.435 GWh _{el} Wärmeabgabe: 11.364 TJ
davon Stromerzeugung aus Steinkohle	2	16.284 GWh _{el}
Renewables		
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energieträgern (Biomasse, Geothermie, Grubengas) und Contracting	1-3	Stromerzeugung: 1.509 GWh _{el} Wärmeabgabe: 1.608 GWh _{th}
Power Minerals		
Entsorgung und Verwertung von Kraftwerksreststoffen wie Flugasche, Gips, Granulate und Kesselsand	1	3.000.000 t
	Position Ausland	
Power Ausland		
Stromerzeugung in		
• Kolumbien	9	828 GWh
• Mindanao (Philippinen)	3	1.497 GWh
• Türkei	3	10.066 GWh

Geschäftsfeld Immobilien

Tätigkeit	Position Deutschland	Anzahl der Wohneinheiten
Vermietung von Wohnraum hauptsächlich an private Haushalte	7	rund 60.000

¹⁾ Frei gehandelte Mengen.

²⁾ Chlorsilane: frei gehandelte Mengen. Gesamtbewertung – Marktpositionen differieren zwischen den einzelnen Anwendungsgebieten.

³⁾ Keine Angaben.

Wichtige Beteiligungen

	Eigenkapital ¹⁾	Evonik-Anteil inkl. Anteile gemäß §16 AktG		
	in Millionen €	Direkt %	Indirekt %	Gesamt %
I. Konsolidierte Tochterunternehmen				
Geschäftsfeld Chemie				
Inland				
1. Evonik Degussa GmbH, Essen	2.739	94,90	5,10	100,00
2. Evonik Goldschmidt GmbH, Essen	127		100,00	100,00
3. Evonik Röhm GmbH, Darmstadt	168		100,00	100,00
4. Evonik Stockhausen GmbH, Krefeld	127		100,00	100,00
Ausland				
5. Evonik Amalgamation Ltd. (vormals Degussa Amalgamation Ltd.), Milton Keynes (UK)	467		100,00	100,00
6. Evonik Degussa Antwerpen N.V., Antwerpen (BE)	152		99,99	99,99
7. Evonik Degussa Brasil Ltda., São Paulo (BR)	128		100,00	100,00
8. Evonik Degussa Corporation, Parsippany (NJ, US)	1.486		100,00	100,00
9. Evonik Degussa Japan Co. Ltd., Tokio (JP)	80		100,00	100,00
10. Evonik Degussa UK Holdings Ltd., London (UK)	474		100,00	100,00
11. Evonik Speciality Organics Ltd. (vormals Laporte Speciality Organics Ltd.), Milton Keynes (UK)	356		100,00	100,00
Geschäftsfeld Energie				
Inland				
12. Evonik Steag GmbH, Essen	674	5,10	94,90	100,00
13. Evonik Fernwärme GmbH, Essen	21		100,00	100,00
14. Evonik New Energies GmbH, Saarbrücken	66		100,00	100,00
15. Evonik Power Minerals GmbH, Dinslaken	34		100,00	100,00
16. Evonik Trading GmbH, Essen	35		100,00	100,00
17. Evonik-EVN Walsum 10 Kraftwerksgesellschaft mbH, Essen	123		51,00	51,00
Ausland				
18. Compañía Eléctrica de Sochagota S.A.E.S.P., Tunja (CO)	52		51,00	51,00
19. Iskenderun Enerji Üretim ve Ticaret A.S., Ankara (TR)	1.012		51,00	51,00
20. STEAG State Power Inc., Makati City (PH)	160		51,00	51,00
Geschäftsfeld Immobilien				
Inland				
21. Evonik Immobilien GmbH, Essen	334	100,00		100,00
22. EBV GmbH, Hückelhoven	78		100,00	100,00
23. Rhein Lippe Wohnen GmbH, Duisburg	98		100,00	100,00
24. Siedlung Niederrhein GmbH, Dinslaken	43		100,00	100,00
25. Wohnbau Auguste Victoria GmbH, Marl	35		100,00	100,00
26. Wohnbau Westfalen GmbH, Dortmund	80		100,00	100,00
27. Wohnungsbaugesellschaft mbH „Glückauf“, Moers	44		100,00	100,00
II. Gemeinschaftsunternehmen (at Equity bilanziert)				
Geschäftsfeld Immobilien, Inland				
28. THS GmbH, Essen	182		50,00	50,00
III. Assoziierte Unternehmen (at Equity bilanziert)				
Geschäftsfeld Energie, Inland				
29. Fernwärmeversorgung Niederrhein GmbH, Dinslaken	44		26,00	26,00

¹⁾ Auslandswerte sind mit dem Stichtagskurs zum Bilanzstichtag umgerechnet.

Preise und Auszeichnungen 2009

Kategorie	Preise und Auszeichnungen	Verliehen durch
Produkte		
Performance Polymers (Acrylic Polymers)	PLEXIGLAS®: Marke des Jahrhunderts	Verlag Deutsche Standards EDITIONEN
Evonik Industries AG/Daimler AG	ÖkoGlobe: für Lithium-Ionen-Batterietechnik	ÖkoGlobe Institut
Mitarbeiter		
Evonik Degussa (China) Co., Ltd.	China's Top Employers 2009	Internationales Verlagshaus CRF
Evonik Steag GmbH	Für sehr gute Ausbildungsleistungen	IHK NRW
Evonik Industries AG	Zertifizierung „berufundfamilie“, konzernweites Engagement als familienbewusstes Unternehmen	Hertie-Stiftung
Evonik Industries AG	„Employer Branding Award 2009“: „Größter Imagewandel“	Europäisches Institut für Personalmarketing
Kundenpreise		
Coatings & Additives (Colorants)	Special Commendation Award for Supplier Excellence	DuluxGroup Australien und Neuseeland
Consumer Specialties (Superabsorber, Household Care)	„Lieferant des Jahres 2009“: Know-how, Serviceleistungen, einer der besten Lieferanten	Procter & Gamble
Consumer Specialties (Superabsorber)	Key Supplier Award: pünktliche Lieferung, erstklassiger Service, innovative Produktentwicklung, hoher Qualitätsstandard	Kimberly Clark
Sonstiges		
Evonik Wohnen GmbH	Gewinner des Wettbewerbs „Energetische Sanierung von Großwohnsiedlungen auf der Grundlage von integrierten Stadtteilentwicklungskonzepten“ in Duisburg	Bundesministerium für Bau, Verkehr und Stadtentwicklung
Evonik Industries AG	International Energy Efficiency Award 2009	Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena) in Kooperation mit der Deutschen Messe

Engagement in Netzwerken und Initiativen



Responsible Care Evonik gehört zu den Mitunterzeichnern der „Responsible Care Global Charter“ des Weltchemieverbands ICCA. Den Vorgaben der Initiative hat sich Evonik verpflichtet.



World Business Council for Sustainable Development Evonik unterstützt als Mitglied die Ziele des „World Business Council for Sustainable Development“ (WBCSD), eines internationalen Business-Leadership-Forums, in dem sich rund 200 Unternehmen dem Ziel nachhaltiger Entwicklung verschrieben haben.



econsense Evonik ist Gründungsmitglied bei econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, einem Zusammenschluss führender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zu den Themen Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung.



UN Global Compact Im Sommer 2009 ist Evonik dem UN Global Compact beigetreten. Evonik fördert dessen Prinzipien, die eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung zum Ziel haben.

Über diesen Bericht

Der Corporate-Responsibility-Bericht 2009 von Evonik

Der vorliegende Bericht ist der zweite umfassende Corporate-Responsibility-Bericht (CR-Bericht) von Evonik und führt die Tradition der Berichterstattung der Vorgängergesellschaften von Evonik fort. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2009 (1. Januar bis 31. Dezember 2009). Wir wollen mit dem Bericht unseren Kunden, Mitarbeitern, Eigentümern und Investoren sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir Geschäfte führen und unsere Werte leben. Der CR-Bericht ergänzt den Geschäftsbericht 2009 um ökologische sowie gesellschaftliche und soziale Themen. Der nächste Bericht erscheint im Jahr 2011.

Vorgehensweise

Der Bericht orientiert sich an den aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) G3 und stellt gleichzeitig den Fortschrittsbericht von Evonik an den UN Global Compact dar. Eine systematische Analyse bezüglich der für Evonik wesentlichen Themen zum verantwortlichen Handeln unter Einbeziehung der Stakeholder wird im Jahr 2010 durchgeführt und fließt in den Bericht über das Jahr 2010 ein.

Berichtsumfang und Datenerfassung

Der Konzernabschluss der Evonik Industries AG wird nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. In den Evonik-Konzern werden neben der Evonik Industries AG alle wesentlichen in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die die Evonik Industries AG unmittelbar oder mittelbar beherrscht. Wesentliche assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen werden nach der Equity-Methode bilanziert, sofern ein maßgeblicher Einfluss ausgeübt werden kann. Erst- bzw. Entkonsolidierungen erfolgen grundsätzlich zum Zeitpunkt des Erwerbs oder Verlustes der Kontrolle. Im Geschäftsjahr 2009 waren insgesamt 116 inländische und 142 ausländische Gesellschaften in den Evonik-Konzern einbezogen.


Um den Informationsstand zur Wahrung von Mitarbeiterinteressen innerhalb des Konzerns weltweit zu verbessern, ermittelt Evonik mit einer schriftlichen Befragung seit 2008 jährlich relevante Daten zu Arbeitszeiten, Sozialleistungen, Weiterbildung sowie Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten. Bislang decken diese Angaben etwa 94 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit ab. Sofern berichtete Daten aus dieser „Bestandsaufnahme Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft 2009“ stammen, wird darauf hingewiesen.

Die ökologischen Kennzahlen des Geschäftsfelds Chemie im Jahr 2009 decken die Emissions- und Verbrauchsmengen von 102 Produktionsstätten aus 28 Ländern und damit rund 95 Prozent der gesamten Produktionsmenge ab. Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit wurden weitere kleinere Produktions- und Nichtproduktionsstandorte erfasst, sodass Daten von insgesamt 140 Standorten in 37 Ländern konsolidiert sind. Die Daten des Geschäftsfelds Energie sind für die Gesellschaften Evonik Steag GmbH, Evonik Fernwärme GmbH, RKB GmbH, Evonik Power Saar GmbH, Evonik New Energies GmbH, Evonik Power Minerals GmbH und Minegas-/Mingas-Power GmbH sowie die Auslandskraftwerke in der Türkei, in Kolumbien und auf den Philippinen berechnet und summiert worden.

Die Datenerhebung im Geschäftsfeld Chemie erfolgte vollständig mit der von der Evonik Degussa GmbH und TechniData entwickelten Sustainability-Reporting-Software (SuRe-Software). Die Segmentierung der Berichtseinheiten erfolgte nach Konzern- und Geschäftsbereichsinteressen mit dem Ziel, das Produktionsgeschehen detailliert wiederzugeben. Dazu wurde die Datenerfassung teilweise bis auf Anlagenniveau heruntergebrochen. Alle Reporting-Segmente sind eindeutig ihrer Organisations- und Geschäftseinheit zugeordnet sowie mit ihren geografischen Daten codiert. Somit können Management- und Legalkonsolidierungen sowie detaillierte geografische Auswertungen durchgeführt werden.

Die ökologischen Kennzahlen schreiben wir unabhängig von Unternehmensveränderungen jährlich fort. Es erfolgt keine Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund von Portfolio-Änderungen. Die Kennzahlen konsolidierter verbundener Unternehmen werden unabhängig vom genauen Beteiligungsanteil voll berücksichtigt.

Externe Prüfung

Das Kapitel „CR-Strategie“ ab Seite 22 und die ausgewählten Angaben für das Jahr 2009 aus dem Kapitel „CR-Performance“ (gekennzeichnet mit ) wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PricewaterhouseCoopers AG (PwC) unterzogen. Die Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung ist Seite 80 f. zu entnehmen. Für den Bericht über das Jahr 2010 streben wir eine betriebswirtschaftliche Prüfung des gesamten Berichtsinhalts durch PwC an.

Berichterstattung nach GRI-Richtlinie


Der vorliegende Bericht ist an den Indikatoren der aktuellen GRI-Richtlinie G3 ausgerichtet. Die Berichterstattung konzentriert sich auf die Kernindikatoren, wobei auch einige spezifische Zusatzindikatoren aufgenommen wurden. Nach der Selbsteinschätzung des Unternehmens erreicht der Bericht die GRI-Anwendungsebene B+. Die GRI hat unseren Bericht auf Einhaltung ihrer Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten geprüft und für den gesamten Bericht die ordnungsgemäße Umsetzung auf Niveau B+ bestätigt.

Mehr Informationen unter
www.globalreporting.org



Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

An die Evonik Industries AG, Essen

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit des Kapitels „CR-Strategie“ und ausgewählter Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des Corporate-Responsibility-Berichts 2009 „Stationen“ („CR-Bericht“) für das Kalenderjahr 2009 der Evonik Industries AG, Essen, durchgeführt. Die ausgewählten Angaben wurden im Bericht durch ein Symbol  gekennzeichnet.


Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Der Vorstand der Evonik Industries AG ist verantwortlich für die Erstellung des CR-Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 (Seite 7 bis 17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien:

- Wesentlichkeit,
- Einbezug von Stakeholdern,
- Nachhaltigkeitskontext,
- Vollständigkeit,
- Ausgewogenheit,
- Klarheit,
- Genauigkeit,
- Aktualität,
- Vergleichbarkeit und
- Zuverlässigkeit.

Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des CR-Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des CR-Berichts von Bedeutung sind.



Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass das Kapitel „CR-Strategie“ oder die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des CR-Berichts in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der CR-Berichterstattung auszusprechen.


Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung gemäß § 317 HGB) weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen des Managements, von für das Reporting von CR-Informationen zuständigen und mit der Erstellung des CR-Berichts beauftragten Mitarbeitern sowie von Mitarbeitern einzelner Fachbereiche;
- Einsichtnahme in die Unterlagen zur CR-Strategie, zum CR-Programm und zum CR-Management sowie Nachvollzug der Prozesse der Themenfindung zur Berichterstattung;
- Nachvollzug der relevanten Dokumentation über die Implementierung und Eignung der relevanten Systeme und Prozesse zur Erhebung und Analyse der im Kapitel „CR-Strategie“ enthaltenen Angaben sowie der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des CR-Berichts;
- analytische Beurteilung ausgewählter CR-Angaben;
- Vor-Ort-Besuche in der Konzernzentrale in Essen und der Standorte Antwerpen, Schanghai, Marl und Herne sowie Durchführung standortbezogener Befragungen und Erhebungen;
- Verwertung der Ergebnisse Dritter;
- stichprobenhafte Einholung von Nachweisen für die Richtigkeit des Kapitels „CR-Strategie“ und der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des CR-Berichts, unter anderem durch Einsichtnahme in interne Dokumente, externe Berichte, Verträge und Rechnungen sowie durch die Analyse von Daten, die als Berichte aus IT-Systemen generiert wurden.

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass das Kapitel „CR-Strategie“ oder die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des CR-Berichts in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind.

Ergänzende Hinweise – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Ergebnis unserer Prüfung einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung aus:

- Die CR-Strategie sollte weiter in die Geschäftsbereiche ausgerollt werden.
- Die Handlungsschwerpunkte, Ziele und Maßnahmen sollten für die Geschäftsbereiche und das Corporate Center stärker spezifiziert und nach Möglichkeit mit quantifizierbaren Messgrößen unterlegt werden.
- Der Prozess der Berichterstellung sollte stärker formalisiert und schriftlich niedergelegt werden.
- Die Kontrollverfahren zur CR-Datenerhebung sollten noch konsequenter konzernweit auf allen organisatorischen Ebenen angewendet und dokumentiert werden.

Düsseldorf, den 18. Juni 2010

PricewaterhouseCoopers

Aktiengesellschaft

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Bröcher
Wirtschaftsprüfer

ppa. Nina Müller
Wirtschaftsprüfer

GRI-Index

Indikator	Seite
1 Strategie und Analyse	
1.1 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	1–2
1.2 Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	22–25 (Strategie), 27 (Klima), 28 (Programm)
2 Organisationsprofil	
2.1 Name	72
2.2 Produkte und Dienstleistungen	72, 74–75
2.3 Struktur	22, 72–73, 76
2.4 Hauptsitz	72
2.5 Länder	72–73
2.6 Eigentümerstruktur, Rechtsform	72
2.7 Märkte	72, 74–75
2.8 Daten und Fakten	36–38, 39, 72–76
2.9 Wesentliche Veränderungen	22, 34; Geschäftsbericht 2009: 113–114
2.10 Erhaltene Preise	77
3 Berichtsparameter	
3.1 Zeitraum	78
3.2 Vorangegangener Bericht	25
3.3 Zyklus	78
3.4 Ansprechpartner	Impressum
3.5 Bestimmung Berichtsinhalt	23–28
3.6 und 3.7 Bilanzierungsgrenzen und Beschränkungen des Umfangs	24–25, 78–79; Geschäftsbericht 2009: 113
3.8 Einbeziehung Joint Ventures, Tochterunternehmen; Vergleichbarkeit	78–79; Geschäftsbericht 2009: 113
3.9 Erhebungsmethoden, Berechnungsgrundlagen	25–26, 78–79; Geschäftsbericht 2009: 113
3.10 Veränderungen in der Darstellung	25, 78–79; Geschäftsbericht 2009: 113
3.11 Veränderungen Umfang, Grenzen, Methoden	24–25, 78–79; Geschäftsbericht 2009: 113
3.12 GRI Content Index	82–83
3.13 Externe Verifizierung	80
4 Governance, Verpflichtungen und Engagement	
4.1 Führungsstruktur	34–35; Geschäftsbericht 2009: 165–167 (Bericht des Aufsichtsrates)
4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden/Vorstandsvorsitzenden	34; Geschäftsbericht 2009: 165 (Bericht des Aufsichtsrates)
4.3 Aufsichtsrat oder unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung	34; Geschäftsbericht 2009: 165 (Bericht des Aufsichtsrates)

Indikator	Seite
4.4 Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an Aufsichtsrat und Vorstand	34; Geschäftsbericht 2009: 165 (Bericht des Aufsichtsrates)
4.5 Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements	34–35
4.6 Vermeidung von Interessenkonflikten	34
4.7 Expertise des Vorstandes in der Nachhaltigkeit	24, 34–35
4.8 Werte, Verhaltenskodizes	29–32
4.9 Steuerung und Management der Nachhaltigkeit durch den Vorstand	24–26
4.10 Verfahren zur Beurteilung der Leistung des Vorstandes	29–32, 34–35
4.11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	44–45
4.12 Unterzeichnung von freiwilligen Vereinbarungen	29, 70
4.13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	23, 70, 77
4.14 Stakeholder	22–23, 28
4.15 Identifikation der Stakeholder	28
4.16 Wege zur Einbeziehung von Stakeholdern	22–23, 28, 39, 78
4.17 Schlüsselthemen von Stakeholdern	28
5 Managementansatz und Leistungsindikatoren	
Ökonomische Leistungsindikatoren	
Managementansatz	29–31, 40–43; Geschäftsbericht 2009: 78–83
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung	
EC1 Erzeugter/ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	36–38
EC2 Folgen des Klimawandels	22, 27
EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen (Altersversorgung)	53–54
EC4 Öffentliche Zuwendungen	68–69
Aspekt: Marktpräsenz	
EC6 Geschäftspolitik/-praktiken	26–27, 68–70
EC7 Personalauswahl	49–50
Aspekt: Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen	
EC8 Investitionen von öffentlichem Interesse	68–70
Ökologische Leistungsindikatoren	
Managementansatz	1–2, 30–31, 44–45, 57
Aspekt: Materialien	
EN1 Gewicht/Volumen	57–59
EN2 Recyclingmaterial	62–63
Aspekt: Energie	
EN3 Direkter Energieverbrauch	65
EN4 Indirekter Energieverbrauch	65
EN5 Effizienzsteigerungen bei eigenen Verfahren	41–43

Indikator	Seite
EN6 Entwicklung energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen	40–43
Aspekt: Wasser	
EN8 Wasserverbrauch	57, 64
EN9 Wasserquellen	64
EN10 Wiederverwendetes Wasser	64
Aspekt: Biodiversität	
EN11 Grundstücke in/angrenzend an Schutzgebiete	65–66
EN12 Auswirkungen auf Schutzgebiete	65–66
Aspekt: Emissionen, Abwasser und Abfall	
EN16 Treibhausgasemissionen	60–61
EN17 Weitere Treibhausgasemissionen	60–61
EN18 Initiativen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen	27, 43
EN19 Emissionen von ozonabbauenden Stoffen	62
EN20 Luftemissionen (NO _x , SO _x usw.)	61
EN21 Abwassereinleitung	64
EN22 Abfall	62–63
EN23 Freisetzung	66–67
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen	
EN26 Verringerung von Umweltauswirkungen	40–43
EN27 Wiederverwendete Verpackungen	keine Angaben
Aspekt: Einhaltung von Rechtsvorschriften	
EN28 Nichteinhaltung von Umweltauflagen	keine Angaben
Aspekt: Transport	
EN29 Umweltauswirkungen des Produkttransports	66–67
Aspekt: Insgesamt	
EN30 Umweltschutzkosten und -investitionen	59
Soziale Leistungsindikatoren	
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung	
Managementansatz	1–2, 29–31, 46
Aspekt: Beschäftigung	
LA1 Belegschaft	46–48
LA2 Mitarbeiterfluktuation	48 (nur teilerfüllt)
Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	
LA4 Kollektivvereinbarungen	50, 54
LA5 Betriebliche Veränderungen	keine Angaben
Aspekt: Arbeitsschutz	
LA7 Verletzungen, Abwesenheiten, Todesfälle	55–56
LA8 Gesundheitsvorsorge	55
Aspekt: Aus- und Weiterbildung	
LA10 Weiterbildungsmaßnahmen	26, 35–36, 49
LA11 Weiterbildungsprogramme	35–36, 49

Indikator	Seite
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit	
LA13 Mitarbeiterstruktur	47, 52
LA14 Verhältnis Grundgehalt Männer / Frauen	keine Angaben
Menschenrechte	
Managementansatz	26–27, 29–31
Aspekt: Investitions- und Beschaffungspraktiken	
HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln	29–30
HR2 Geprüfte Zulieferer / Auftragnehmer	26–27
Aspekt: Gleichbehandlung	
HR4 Diskriminierung	52–53
Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	
HR5 Gefährdung der Vereinigungsfreiheit	29–30
Aspekt: Kinderarbeit	
HR6 Risiko und Gegenmaßnahmen	29–30
Aspekt: Zwangs- und Pflichtarbeit	
HR7 Risiko und Gegenmaßnahmen	29–31
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren	
Managementansatz	29–31, 35–36
Aspekt: Gemeinwesen	
SO1 Auswirkungen auf Gemeinwesen	38 (Wertschöpfung), 68–70 (Aktivitäten in den Regionen)
Aspekt: Korruption	
SO2 Überprüfte Geschäftseinheiten	35
SO3 Geschulte Mitarbeiter	35–36
SO4 Ergriffene Maßnahmen	35
Aspekt: Politik	
SO5 Politische Positionen, Interessenvertretung	70
Aspekt: Einhaltung der Gesetze	
SO8 Strafen / Bußgelder	keine Angaben
Leistungsindikatoren zur Produktverantwortung	
Managementansatz	1–2, 22–23, 31, 40–41, 44–45
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit	
PR1 Produktverantwortung	23, 44–45
Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	
PR3 Produktkennzeichnung	44–45
PR5 Kundenzufriedenheit	1–2, 39
Aspekt: Werbung	
PR6 Werbung	23, 45
Aspekt: Einhaltung von Gesetzesvorschriften	
PR9 Höhe der Bußgelder bei Verstoß	keine Angaben

Fortschrittsmitteilung zum Global Compact

Evonik ist im Sommer 2009 dem UN Global Compact mit dem Ziel beigetreten, einen Beitrag zur weltweiten Durchsetzung seiner zehn Prinzipien zu leisten. Der Corporate-Responsibility-Bericht 2009 stellt unsere erste Fortschrittsmitteilung an den Global Compact dar.

Die Tabelle fasst zusammen, mit welchen Leitlinien Evonik die Umsetzung der Global-Compact-Prinzipien in seinem Einflussbereich unterstützt, und gibt einen Überblick über Aktivitäten im Jahr 2009. In unserer ersten Fortschrittsmitteilung legen wir den Schwerpunkt auf die Bereiche Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Mehr Informationen unter www.globalcompact.org

Download von Verhaltenskodex, Global Social Policy und USG-Werten unter www.evonik.de/verantwortung

Prinzip	Leitlinien, Regelwerke, Managementsysteme	Beispielhafte Aktivitäten 2009
Menschenrechte		
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte	Global Social Policy (Seite 29 f.)	
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	Global Social Policy (Seite 29 f.)	
Arbeitsnormen		
Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit	Global Social Policy (Seite 29 f.)	
Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit	Global Social Policy (Seite 29 f.)	
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	Global Social Policy (Seite 29 f.)	
Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung	Global Social Policy (Seite 29 f.), Verhaltenskodex (Seite 29, 52)	
Umweltschutz		
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	Werte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit (USG-Werte), USG-Regelwerk (Seite 30 f.) Chemie: Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 (Seite 31) Energie: Zertifizierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die Berufsgenossenschaften (Seite 31, 56)	Regelmäßige Audits zur Überprüfung der Einhaltung des USG-Regelwerks (Seite 31) Chemie: Reduktion von spezifischen energiebedingten Treibhausgasen, spezifischem Wasserverbrauch und spezifischen Produktionsabfällen (liegen im Zielkorridor) (Seite 57) Immobilien: energetische Sanierung von rund 1.000 Wohnungen (Seite 61)
Prinzip 8: Spezifisches Engagement für den Umweltschutz	USG-Werte (Seite 30) Globale Produktstrategie des Weltchemieverbands ICCA (Seite 45) Evonik ist Mitunterzeichner der „Responsible Care Global Charter“ (Seite 29)	Mitarbeit in der Steuerungsgruppe „Chemical Policy and Health Group“ der globalen Produktstrategie des Weltchemieverbands ICCA (Seite 45)
Prinzip 9: Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	USG-Werte, USG-Regelwerk (Seite 30 f.)	Forschungsschwerpunkte (Seite 42 f.): • Elektromobilität/ Lithium-Ionen-Technologie • Effizientere Steinkohlekraftwerke • Speicherung erneuerbarer Energien Fortführung der Science-to-Business-Center Nanotronics, Biotechnologie und Eco ² (Seite 41)
Korruptionsbekämpfung		
Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption	Verhaltenskodex (Seite 29, 52) Compliance-Organisationsstruktur unter der Leitung des Chief Compliance Officer (Seite 31) Richtlinie zur Gestaltung von Verträgen mit externen Vermittlern (seit November 2009) (Seite 35)	Chief Compliance Officer seit Mai 2009 ständiger Gast im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates (Seite 31) Prüfung des Geschäftsfelds Energie auf mögliche Fälle aktiver Bestechung durch die Zentralbereiche Compliance & Corporate Governance und Corporate Audit (Seite 35) Schulungen zur Korruptionsprävention (Seite 36) Konzernweite Mitarbeiterschulungen zum Verhaltenskodex, auch in der Ausbildung (Seite 35) Einführung eines Online-Schulungsprogramms zum Verhaltenskodex in neun Sprachen (bislang 10.000 Teilnehmer) (Seite 35) Einführung „Compliance-Report“: Kurzfilme zu Compliance im Intranet (Seite 36)

Impressum

Herausgeber

Evonik Industries AG
Rellinghauser Straße 1–11
45128 Essen
www.evonik.de

Kontakt

Themenmanagement
TELEFON +49 201 177-3831
TELEFAX +49 201 177-2908
info@evonik.com

Corporate Human Resources

TELEFON +49 201 177-3012
TELEFAX +49 201 177-3015

Konzept, Layout, Satz, Produktion

XEO – Energie für Marken, Düsseldorf

Bildnachweis

Karsten Bootmann
Evonik Industries
Getty Images Deutschland GmbH
iStockphoto
Kirsten Neumann
Frank Preuß
Christian Schlüter
Adrian Schmidt

Druck

Laupenmühlen Druck GmbH & Co. KG, Bochum

Redaktionsschluss: 17. Mai 2010

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Erwartungen, Vermutungen und Prognosen des Vorstandes sowie den ihm derzeit verfügbaren Informationen beruhen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Die zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse sind vielmehr abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, sie beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen.



EVONIK
INDUSTRIES

Evonik Industries AG
Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen
www.evonik.de

Evonik. Kraft für Neues.