UNGEWÖHNLICH *kreativ*

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2016

EVONIK
KRAFT FÜR NEUES

T01 Unsere Nachhaltigkeitsziele 2016

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der Ziele, die wir uns in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2015 gesetzt haben. Sofern nicht anders angegeben beziehen sich diese auf das Jahr 2016. Detaillierte Informationen zur Zielerreichung finden Sie in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.

Strategie & Wachstum | Governance & Compliance | Mitarbeiter | Wertschöpfungskette & Produkte | Umwelt | Sicherheit

	Zielerreichung	Seite
Strategie und Wachstum		
Intensivierung Dialog mit wichtigen Stakeholdergruppen	●○○	24
Governance und Compliance		
Aktualisierung des Verhaltenskodex für Evonik Mitarbeiter bis 2017	●○○	33
Mitarbeiter		
Erarbeitung und Etablierung eines konzernweiten HR-Kennzahlensystems	●○○	39
Weiterentwicklung der konzernweiten Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen	●○○	41
Wertschöpfungskette und Produkte		
Fortführung der Analyse von Risikolieferanten im Rahmen der TfS-Initiative Jährliches Ziel [a]	●○○	50
Erneute Überprüfung der Lieferanten, deren Assessments 2012 und 2013 durchgeführt wurden [a]	●○○	50
Durchführung von mindestens 20 initialen Lieferanten-Nachhaltigkeitsaudits im Rahmen von TfS Jährliches Ziel [a]	●○○	50
Fortführung von Follow-up-Aktivitäten der TfS Audits aus dem Jahr 2015 [a]	●○○	50
Weiterführung der internen Nachhaltigkeitsschulung für mindestens 60 Prozent aller von der TfS-Initiative betroffenen Einkäufer jährliches Ziel [a]	●○○	50
Aufwendungen für Forschung & Entwicklung von insgesamt mehr als 4 Milliarden € bis 2025 [b]	○●○	53
Weitere Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsanalyse der Evonik-Geschäfte; ebenfalls externe Validierung der Methodik beabsichtigt [c]	○●○	56
RSPO-Zertifizierung von drei weiteren Evonik-Standorten [d]	●○○	52
Umwelt		
Durchführung von mindestens 60 USGQ-Audits Jährliches Ziel	●○○	59
Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 Prozent bis 2020 [e]	○●○	61
Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent bis 2020 [e]	○●○	64
Sicherheit		
Kennzahl für Unfallhäufigkeit von ≤ 1,3 Jährliches Ziel	●○○	71
Verbesserung Ereignishäufigkeit [f] (Cefic Process Safety Performance Indicator) in den produzierenden Einheiten ≤ 48 Jährliches Ziel	●○○	72
Nachfeldprozess zur Mitarbeiterbefragung 2015: Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zum Thema Sicherheit bis Ende 2017 [g]	○●○	70
Risikobewertung für mindestens 99 Prozent aller Stoffe von mehr als 1 verkaufter Tonne/Jahr	○●○	76
Weiterführende Bewertung aller Produkte mit besorgniserregenden Chemikalien > 0,1 Prozent	○●○	76

[a] War zuvor im Kapitel „Geschäft", unter Lieferantenmanagement. | [b] War zuvor im Kapitel „Geschäft", unter Forschung und Entwicklung.
[c] War zuvor im Kapitel „Nachhaltiges Wirtschaften", unter Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte. | [d] War zuvor im Kapitel „Umwelt", unter Biodiversität.
[e] (Referenzjahr 2012) bis 2018 Zielerreichung 80 %. | [f] Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter bezogen auf den Basiswert von 2008 (Angabe in Prozentpunkten: 2008 = 100). | [g] Für 90% der aufgesetzten Maßnahmen.

● Ziel erfüllt ● Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2016 ● Ziel nicht erfüllt

Eine Tabelle mit der Übersicht unserer Ziele für 2017 und die Folgejahre finden Sie auf Seite 83.

T02 Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern

Die folgende Übersicht umfasst die wichtigsten Kennzahlen unserer sechs Handlungsfelder zu Nachhaltigkeitsthemen. Detaillierte Informationen finden Sie in den jeweiligen Kapiteln.

		2013	2014	2015	**2016**
Strategie und Wachstum	Umsatz in Millionen €	12.708	12.917	13.507	12.732
	Bereinigtes EBITDA in Millionen €	1.995	1.882	2.465	2.165
	Bereinigte EBITDA-Marge in %	15,7	14,6	18,2	17,0
	ROCE in %	15,1	12,5	16,6	14,0
Governance und Compliance	Anteil Frauen im Aufsichtsrat in %	10	15	20	35
	Anteil Frauen im Vorstand in %	20[a]	20	20	20
	Schulungen Kartellrecht	642	514	493	937
	Schulungen Korruptionsbekämpfung[b]	946	404	1.600	828
	Schulungen Verhaltenskodex	3.924	1.542[c]	2.823	12.025
	Interne Ermittlungen	42	28	27	33
Mitarbeiter	Commitment Index[d]	148 (2010)	157 (2012)[e]	151	–[f]
	Fluktuationsrate in %[g]	6,0	3,9	4,7	4,7
	Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	–[h]	15,1	15,0	14,9
	Weiterbildung je Mitarbeiter in Stunden	13[i]	9	13	16[j]
	Anteil Frauen in Führungspositionen in %[k]	18,8	20,1	20,8	22,0
Wertschöpfungskette und Produkte	Beschaffungsaufwand in Milliarden €	8,5	9,1	8,3	7,6
	Anzahl Nachhaltigkeitsaudits (TfS)	–[l]	93	179	241[m]
	Anzahl Nachhaltigkeitsassessments (TfS)	–[l]	2.605	2.580	1.773[n]
	Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in %	9,6	8,8	8,6	9,2
	F&E Aufwendungen in Millionen €	394	413	434	438
	F&E-Quote in %[o]	3,1	3,2	3,2	3,4
	Anteil ressourcenschonender Produkte in %	–[l]	–[l]	~ 50	~ 50
	Abdeckung Außenumsatz Chemiesegmente mit ökobilanziellen Betrachtungen in %	–[l]	–[l]	~ 70	~ 70
Umwelt	Treibhausgasemissionen Scope 1 in Millionen t[p]	5,9	5,9	5,6	5,4
	Treibhausgasemissionen Scope 2 in Millionen t[q]	0,9	0,9	1,0	1,0
	Wasserverbrauch in Millionen m³[r]	74,5	78,1	71,3	65,7
	Produktionsmenge in Millionen t	10,06	10,35	10,36	10,58
	Gefährliche Produktionsabfälle in 1.000 t	218	212	213	227
	Nicht gefährliche Produktionsabfälle in 1.000 t	152	156	153	124
Sicherheit	Unfallhäufigkeit[s]	0,9	1,2	1,0	1,2
	Ereignishäufigkeit[t]	50	53	55	43
	Gesundheitsquote in %[u]	94,9	95,9	95,4	95,3
	Occupational Health Performance-Index[v]	5,1	5,4	5,3	5,5
	Occupational Disease Rate[w]	0,28	0,40	0,30	0,36
	Ausgehende Güter, Gefahrgut in 1.000 t	5.600	5.849	5.531	4.025
	Ausgehende Güter, Sonstige in 1.000 t	3.546	3.531	3.438	4.078

[a] Seit 1.10.2013. | [b] Mitarbeiter auf Leitungsebene. | [c] Im Jahr 2014 Umstellung des Schulungskonzepts, Zahl beinhaltet daher Schätzungen bzw. Annahmen und ist nur bedingt mit den übrigen Jahren vergleichbar. | [d] Commitment Index zur Mitarbeiterzufriedenheit, maximale Punktzahl 200. | [e] Turnus der Mitarbeiterbefragung seit 2012 alle drei Jahre. | [f] Nächste Mitarbeiterbefragung geplant für 2018. | [g] Nur fortgeführte Aktivitäten. | [h] Nicht verfügbar. | [i] Bezogen auf Deutschland; ab 2016 weltweit. | [j] Seit 2016 ohne Auszubildende in Deutschland. | [k] Führungskreise 1–3; nur fortgeführte Aktivitäten. | [l] Keine Erfassung in diesem Jahr. | [m] Davon Evonik: 29. | [n] Davon Evonik: 145. | [o] Verhältnis F&E-Aufwendungen zum Umsatz. | [p] CO_2-Äquivalente. | [q] CO_2-Äquivalente, netto (marktbasiert). | [r] Unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten, zur Deckung von Verdunstungsverlusten und Prozesswasser. | [s] Anzahl Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter und Fremdfirmenmitarbeiter unter direkter Weisung von Evonik, pro 1 Million Arbeitsstunden. | [t] Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden (bezogen auf Basiswert von 2008). | [u] Auf Deutschland bezogen, errechnet sich aus: (Sollarbeitsstunden – krankheitsbedinge Ausfallstunden)/Sollarbeitsstunden. | [v] Max 6,0 (Index berücksichtigt wesentliche Aspekte aus Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge). | [w] Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden.

DIE ESSENZ EINES JAHRES.

INHALT

2 Vorwort

4 WIE WIR NACHHALTIGKEIT LEBEN

4 Energie effizient nutzen
6 Ausbildung für junge Flüchtlinge
8 Millimeterarbeit am Bau
10 Sicherheit in der Region Greater China
12 Das Leben selbst in die Hand nehmen
14 Ziele für nachhaltige Entwicklung

15 NACHHALTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2016

16 Strategie und Wachstum
26 Governance und Compliance
38 Mitarbeiter
47 Wertschöpfungskette und Produkte
57 Umwelt
69 Sicherheit
78 Gesellschaft

82 ANHANG

Verantwortliches Handeln und wirtschaftlicher Erfolg gehören für Evonik untrennbar zusammen. Wir haben frühzeitig begonnen, ökologische und soziale Kriterien in unseren unternehmerischen Entscheidungen zu verankern, um neue, nachhaltige Wege zu gehen. Wie erfolgreich wir das tun, zeigt der Nachhaltigkeitsbericht 2016.

Die Essenz des Berichtsjahres: Wir haben die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte weiter vorangetrieben und unsere Innovationstätigkeiten verstärkt auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die Sustainable Development Goals (SDGs), auf vielen Gebieten. Zukünftig wollen wir diese fest in unserer Unternehmensstrategie und unseren Managementprozessen verankern.

Bereits heute reicht unser Beitrag zur Erreichung der SDGs von ressourcenschonenden Produkten wie dem Hochleistungsdämmstoff CALOSTAT® bis hin zu unserem neuen Gas- und Dampfturbinen-Kraftwerk in Marl, das jährlich bis zu 280.000 Tonnen CO_2 einspart.

Solche Projekte zeigen: Wer etwas verändern will, muss kreativ sein. Ungewöhnlich kreativ. Wir wünschen eine inspirierende Lektüre.

Von links:

KLAUS ENGEL
Vorsitzender des Vorstandes

THOMAS WESSEL
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

Liebe Leserinnen und Leser,

nachhaltiges Wirtschaften und verantwortungsvolles Handeln gehören zu den Grundpfeilern des Geschäftsmodells von Evonik. Das Jahr 2016 markiert für uns in dieser Hinsicht einen besonderen Meilenstein. Zum einen haben wir erstmals den Sprung in die Spitzengruppe der renommierten Indizes Dow Jones Sustainability World und Europe geschafft. Zum anderen freuen wir uns darüber, dass unsere Arbeit auch durch den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2016 gleich doppelt gewürdigt wurde – mit der Auszeichnung in der Kategorie „Forschung“ sowie insgesamt als eines der fünf nachhaltigsten Großunternehmen Deutschlands. Diese Prämierungen sind uns Ansporn, den eingeschlagenen Weg entschlossen weiterzugehen.

Richtschnur dafür ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Sie legt die notwendigen Handlungsfelder für ein ausgewogenes Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren im Unternehmen fest. Diese Handlungsfelder sind das Ergebnis unserer Wesentlichkeitsanalyse, die wir im intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern kontinuierlich schärfen und vertiefen. Unsere entsprechenden Dialogangebote und Managementprozesse haben wir 2016 weiterentwickelt.

Alles das finden Sie auch abgebildet in der neuen Struktur und inhaltlichen Aufbereitung dieses Nachhaltigkeitsberichts. Er ist in Umfang und Tiefe stringent ausgerichtet an dem Kriterium der Wesentlichkeit.

Den engen Zusammenhang zwischen ökologisch und sozial verantwortlichem Handeln einerseits und wirtschaftlichem Erfolg andererseits erleben wir jeden Tag im Austausch mit Mitarbeitern, Kunden, Investoren und Geschäftspartnern. Der Schutz von Klima und Umwelt gehört zu den großen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Für uns bedeutet das nicht nur, weiter engagiert an der Umsetzung unserer ehrgeizigen Umweltziele zu arbeiten. Längst hat sich Nachhaltigkeit zu einem Wachstumstreiber und zum wichtigen Kriterium bei Kaufentscheidungen entwickelt.

Unser Produktportfolio und die Ausrichtung unserer Forschung und Entwicklung tragen dieser Entwicklung Rechnung. Dies zeigt auch unser interner Innovation Award, mit dem wir herausragende Forschungsleistungen auszeichnen. Im Berichtsjahr 2016 entfielen sämtliche Nominierungen in der Kategorie „Neue Produkte/Systemlösungen“ auf Produkte, die in der Anwendung

einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Dazu zählen ein besonders umweltverträgliches Biotensid aus nachwachsenden Rohstoffen, ein Additiv, das in Kombination mit Silica und Silanen den Rollwiderstand von Reifen und damit Kraftstoffverbrauch und CO_2-Emissionen weiter senkt, sowie ein synthetisches Getriebeöl für mehr Energieeffizienz bei Windturbinen.

Um den Beitrag nachhaltiger Produkte zum Geschäftserfolg zuverlässig messbar und damit steuerbar zu machen, haben wir die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte 2016 weiter vorangetrieben. Dazu haben wir unsere entsprechende Methodik verfeinert und von unabhängigen Prüfern validieren lassen.

Mit Blick auf den Betrieb unserer weltweiten Produktionsstätten haben Anlagensicherheit und damit der Schutz von Mitarbeitern, Anwohnern und Umwelt absoluten Vorrang vor Umsatz und Gewinn. Unsere Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“ ist fest im Konzern etabliert. Damit geben wir allen unseren rund 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine verbindliche und überprüfbare Orientierung, wie individuelles Verhalten zur Vermeidung von Unfällen und zur Gewährleistung höchster Sicherheitsstandards beiträgt.

Gutes Nachhaltigkeitsmanagement fängt aber nicht erst bei den eigenen Produkten und Produktionsprozessen an. Schon durch unser Einkaufsvolumen haben wir einen erheblichen Einfluss auf unser gesellschaftliches und ökologisches Umfeld. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst. Entsprechend treiben wir Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der gesamten Lieferkette weiter voran und zeigen das erfolgreich auch als Gründungsmitglied der Initiative „Together for Sustainability“.

Neben ökologischen Aspekten richtet sich das Augenmerk dabei zunehmend auf den Schutz elementarer Menschenrechte. Deshalb war es uns und unseren Vorstandskollegen wichtig, die menschenrechtlichen Positionen von Evonik über die bestehenden Kodizes verantwortungsvoller Unternehmensführung hinaus zu dokumentieren. Die Einhaltung dieser menschenrechtlichen Grundsatzerklärung werden wir auch in den kommenden Jahren überall auf der Welt scharf im Auge behalten.

Mit alldem unterstreichen wir unseren Anspruch als guter Unternehmensbürger und unser festes Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact. Wir unternehmen damit auch einen weiteren Schritt, die von den Vereinten Nationen ausgegebenen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung fest in Unternehmensstrategie und Managementprozessen von Evonik zu verankern.

Ein Schlüsselfaktor für nachhaltigen Erfolg sind in jedem Unternehmen hoch motivierte und sehr gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser besonderer Dank gilt deshalb all jenen, die im Berichtsjahr einmal mehr dazu beigetragen haben, hohe Ansprüche und ambitionierte Ziele in gelebtes Verhalten und gemeinsame Erfolge umzusetzen. Dieser Beitrag endet nicht an den Werkstoren, sondern schließt umfangreiche Aktivitäten und Engagements in der Nachbarschaft unserer Standorte mit ein.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre des vorliegenden Berichts. Es würde uns freuen, wenn Ihnen die folgenden Seiten neben dem einen oder anderen nützlichen Impuls auch einen Eindruck davon vermittelten, warum wir nicht ohne Stolz sagen: Evonik hat 2016 viel erreicht!

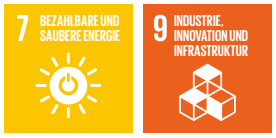
KLAUS ENGEL
Vorsitzender des Vorstandes

THOMAS WESSEL
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

Energie effizient nutzen

„Energie“ – das Wort leitet sich aus dem Altgriechischen ab und bedeutet „von innen wirken“. Bei Evonik wirken seit Jahren viele Experten von innen daran, dass aus Wachstum und sinkendem Energieverbrauch eine Gleichung wird. 2016 war für dieses Bemühen ein weiteres wichtiges Jahr.

Das 2015 eingeführte zentrale Energiemanagementsystem trägt dazu bei, die Energieeffizienz bei Evonik kontinuierlich zu verbessern und CO_2-Emissionen zu vermeiden. Es leistet damit einen wichtigen Beitrag zu Klimaschutz und Ressourcenschonung.



Doch auch was von innen wirkt, wird von außen kontrolliert. Evonik hat sich 2016 weiteren aufwendigen externen Audits gestellt und kann jetzt erstmals für alle deutschen Gesellschaften gemeinsam eine Zertifizierung nach ISO 50001 vorweisen. Auch im Ausland werden große und kleine Standorte zum Teil bereits nach diesem internationalen Standard geprüft.

Das international einheitliche Energiemanagementsystem gilt für alle Standorte und Aktivitäten – egal ob in der Produktion, der Forschung oder der Verwaltung. Ein wesentlicher Baustein ist, dass konzernweit ein gemeinsames Bewusstsein herrscht, Energie sinnvoll und sparsam einzusetzen. In Schulungen rund um den Erdball wird jeder Mitarbeiter für die Umsetzung dieses Ziels sensibilisiert. Dabei fließen auch zahlreiche Anregungen für Verbesserungen und Weiterentwicklungen aus den Standorten in den übergeordneten Prozess ein.

1 Das Gaskraftwerk in Marl erreicht einen Wirkungsgrad von 90 Prozent.
2 Feierliche Inbetriebnahme des Kraftwerks im Mai 2016.
3 Die Anlage produziert im Chemiepark benötigten Dampf rund um die Uhr.

Neben der kontinuierlichen Arbeit zur effizienteren Nutzung von Energie war der größte Schritt, den Evonik im Jahr 2016 machte, um die CO_2-Emissionen zu senken, die Inbetriebnahme des Gas- und Dampfturbinen-Kraftwerks am größten Standort Marl, das einen Kohleblock ersetzte. Das Kraftwerk, das gemeinsam mit dem Partner E.ON realisiert wurde, reduziert den Ausstoß von Kohlendioxid um bis zu 280.000 Tonnen pro Jahr. Das entspricht der Menge, die eine Stadt mit 30.000 Einwohnern verursacht. Die neue Anlage mit Kraft-Wärme-Kopplungstechnologie erzeugt eine elektrische Leistung von 60 Megawatt und eine thermische Leistung von 100 Megawatt. Der Brennstoffnutzungsgrad beträgt rund 90 Prozent.

„Gaskraftwerke, die mit Kraft-Wärme-Kopplung arbeiten, spielen gemeinsam mit den erneuerbaren Energien zukünftig eine wichtige Rolle im Energiemix“, erläutert Andreas Steidle, der das Energiemanagementteam von Evonik leitet. Denn neben Strom benötigt der Produktionsstandort Marl vor allem Dampf. Wollte Evonik diesen aus nachwachsenden Rohstoffen herstellen, rechnet Steidle vor, müssten pro Jahr drei Millionen Tonnen Holz verbrannt werden – das entspricht dem Ertrag aus der Hälfte der Waldfläche im Bundesland Nordrhein-Westfalen. Kraft-Wärme-Kopplung bleibt daher überall dort, wo Strom und Wärme ganzjährig benötigt werden, erste Wahl. An anderen Standorten kauft Evonik den Dampf von außen zu, in Darmstadt etwa von einer Müllverbrennungsanlage. „Wir prüfen vor Ort, welches Energieerzeugungssystem am besten passt“, sagt Steidle, „dann passen wir das System dem örtlichen Bedarf an.“

Das Gaskraftwerk in Marl übernimmt zusätzlich die Rolle eines Regelkraftwerks für die erneuerbaren Energien im Netz. Reichen Sonne und Wind nicht aus, kann das Gaskraftwerk unmittelbar einspringen und auch Strom in das öffentliche Netz einspeisen. Damit schützt es das Stromnetz vor Schwankungen und möglichen Ausfällen.

Trotz dieser eindrucksvollen Erfolge geht die Arbeit der Energieexperten bei Evonik weiter. Steidle: „Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess, bei dem es auf das Engagement und die Begeisterung der Mitarbeiter ankommt. 2017 wollen wir daher unter anderem den Erfahrungsaustausch weiter intensivieren. Dann werden uns auch die Ideen nicht ausgehen, mit Beiträgen zur Energieeffizienz einen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von Evonik zu leisten.“

Ausbildung für junge Flüchtlinge

Viel hatte Somayeh Jafari aus dem Iran nicht dabei, als sie nach Deutschland kam. Einen Koffer, sonst nichts. Unsichtbar – und doch schwerer als jedes Gepäck wiegt ohnehin der Verlust, den die 32-Jährige seither mit sich trägt: Ihr gewohntes Umfeld, Familie, Freunde – all das ließ sie zurück. Genauso wie Sajid Khan (21), der aus Bangladesch floh, in der Hoffnung, in Deutschland ein neues Leben beginnen zu können. Nach den ersten, nicht immer einfachen Erfahrungen in dem fremden Land ist inzwischen so etwas wie Normalität in das Leben der beiden eingekehrt. Beide absolvieren eine Ausbildung bei Evonik. „Der beste Weg, um Fuß zu fassen, sind berufliche Perspektiven“, sagt Hans Jürgen Metternich, der bei Evonik die Ausbildung Nord leitet.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

Für eine von der Evonik Stiftung durchgeführte und finanzierte Maßnahme für junge Flüchtlinge wie Somayeh Jafari und Sajid Khan hat Evonik das Programm „Start in den Beruf“ im Durchgang 2015/16 erweitert. Die Maßnahme, die von den Sozialpartnern der chemischen Industrie ins Leben gerufen wurde, richtet sich an Jugendliche, die als noch nicht ausbildungsreif gelten. Acht Monate lang können sie praktische Erfahrungen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen sammeln und werden zudem sozialpädagogisch betreut. Flüchtlinge erhalten zusätzlich Deutschunterricht. „Der Schlüssel zur Integration ist die Sprache“, so Metternich. Das Programm absolvieren Flüchtlinge und Nichtflüchtlinge gemeinsam. „Alle lernen von- und miteinander.“

Von diesem Konzept konnten auch Somayeh Jafari und Sajid Khan profitieren. Sie haben den ersten Durchgang von „Start in den Beruf für Flüchtlinge“ absolviert, ihre Sprachkenntnisse verbessert und die deutsche Berufswelt kennengelernt. Mit ihrem Engagement haben sie überzeugt. Seit 1. August 2016 sind die beiden Auszubildende am Standort Marl – sie lernt den Beruf der Chemikantin, er den des Chemielaboranten. Somayeh Jafari und Sajid Khan sind nicht die einzigen Flüchtlinge, die das Programm erfolgreich durchlaufen haben. Von 30 Flüchtlingen, die das Programm absolviert haben, konnten 21 direkt eine Ausbildung bei Evonik oder bei einem anderen Unternehmen beginnen, drei besuchen eine weiterführende Schule, und vier sind sozialversicherungspflichtig berufstätig.

„Ich hatte schon viele Bewerbungen geschrieben, bevor mir die Evonik Stiftung die Teilnahme am Programm ‚Start in den Beruf‘ ermöglichte“, erzählt Somayeh Jafari, die trotz ihres Abschlusses als Bauingenieurin im Iran in Deutschland keine Beschäftigung fand. Und auch Sajid Khan hatte

1 Die Flüchtlinge Sajid Khan und Somayeh Jafari sind Auszubildende bei Evonik.
2 Im Rahmen von „Start in den Beruf“ werden die Jugendlichen auch sozialpädagogisch betreut.
3 Flüchtlinge und Nichtflüchtlinge lernen miteinander.

lange nach einer Möglichkeit gesucht, beruflich in seiner neuen Heimat anzukommen. „Ich bin sehr dankbar, dass ich nun nach Abschluss des Programms ‚Start in den Beruf‘ eine Ausbildung bei Evonik machen darf“, sagt er. Inzwischen ist er sogar in die Jugend- und Auszubildendenvertretung in Marl gewählt worden.

Seit 17 Jahren gibt es bei Evonik „Start in den Beruf“. In dieser Zeit haben rund 1.100 Jugendliche das Programm durchlaufen. Viele von ihnen nutzten es als Sprungbrett in eine Berufsausbildung. „Dank der Maßnahme der Evonik Stiftung kann bei ‚Start in den Beruf‘ auch jungen Flüchtlingen eine neue Perspektive aufgezeigt und ihnen für ihren Neuanfang in Deutschland eine wichtige Starthilfe gegeben werden“, sagt Metternich. In Zukunft will die Evonik Stiftung noch mehr Flüchtlingen eine Chance geben. Über drei Jahre lang werden jeweils 20 von ihnen an dem Programm teilnehmen. „Die Menschen, die in ihrer Not zu uns kommen, sind eine Chance für Deutschland, wenn es gelingt, sie möglichst schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren“, sagt Metternich.

Denn ob aus Hoffnungslosigkeit oder weil Krieg das Leben bedroht – niemand will seine Heimat gern verlassen. Ohne ihre Familie und Freunde fühlen sich Somayeh Jafari und Sajid Khan oft einsam. Die Ausbildung ermöglicht ihnen die soziale Integration in Deutschland und ist der erste Schritt in eine selbstbestimmte Zukunft.

Millimeterarbeit am Bau

Warm ist es in den Reihenhäusern im bayerischen Herzogenaurach an diesem sonnigen, aber kühlen Frühlingstag nicht. Noch nicht. Erst Ende 2017 ziehen acht Familien in die in moderner Ziegelbauweise errichteten Häuser ein. Bis dahin sind die Handwerker gut beschäftigt. Sie schrauben, sägen, spachteln, schleifen und installieren an vielen Stellen in den Rohbauten. Das ist üblich, das ist Routine. Trotzdem ist diese Baustelle etwas Besonderes: Die Neubauten gehören zu einem Forschungsprojekt der Hochschule Nürnberg. Evonik ist daran beteiligt. Gemeinsam mit anderen Unternehmen planen und errichten die Partner innovative Energiespeicherhäuser, die mehr Energie erzeugen, als sie verbrauchen – ein außergewöhnliches Projekt, das einen Weg in die Zukunft des Bauens weist.

In Deutschland verbuchen öffentliche und private Gebäude für Heizung, Warmwasser und Beleuchtung einen Anteil von 40 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs. Sie stehen für fast 20 Prozent des gesamten CO_2-Ausstoßes. Mit Innovationen leisten Unternehmen wie Evonik einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele.

Wissenschaftler von Evonik entwickelten einen innovativen Dämmstoff für die Branche, der Gebäude wesentlich energieeffizienter macht: CALOSTAT®. Evonik brachte den auf Siliziumdioxid basierenden Hochleistungsdämmstoff vor drei Jahren auf den Markt. Bauherren und Architekten haben großes Interesse an dem Produkt. Sie greifen auf CALOSTAT® nicht nur bei

Neubauten wie in Herzogenaurach zurück, wo das Dämmmaterial unter anderem in die Vormauersteine der Gebäudehüllen gefüllt wurde, sondern auch bei der nachträglichen Wärmedämmung von Häusern. Denn insbesondere Altbauten sind meist nur unzureichend oder gar nicht gedämmt. Dabei kann eine energetische Sanierung den Energiebedarf von Altbauten um bis zu 90 Prozent senken. Das Dämmmaterial CALOSTAT® hat eine sehr geringe Wärmeleitfähigkeit. Das macht das Produkt insbesondere für Gebäudesanierungen in den Innenstädten attraktiv, wo Häuser eng beieinanderstehen und oft der Platz fehlt, um dicke Schichten Dämmmaterial aufzubringen. „Mit unserem Produkt lässt sich die Dämmstärke im Vergleich zu herkömmlichen Materialien um bis zu 50 Prozent senken – und das bei gleicher Dämmwirkung“, erklärt Bettina Gerharz-Kalte, die bei Evonik den Bereich Thermal Insulation leitet. Eine mit CALOSTAT® isolierte Gebäudehülle hält im Winter Wärme im Haus und im Sommer Hitze draußen. Das reduziert auch die Kosten für die Klimatisierung von Gebäuden. Ein weiterer Vorteil des Hochleistungsdämmstoffs: CALOSTAT® ist nicht brennbar und erfüllt somit die steigenden Anforderungen an den Brandschutz.

1 Die Häuser in Herzogenaurach werden einmal mehr Energie erzeugen, als sie verbrauchen.
2 Die Vormauersteine wurden mit CALOSTAT® befüllt.
3 CALOSTAT® verbindet auch bestehende Bausubstanz mit neuer.

Das CALOSTAT®-Entwicklerteam hat aber nicht nur die rein technischen Eigenschaften des Materials im Blick. Die Experten setzen sich auch mit den Bedürfnissen von Kunden und Verbrauchern auseinander und entwickeln mit Partnern Systemlösungen. Für ein Fassadenpaneel, das sich für die Dämmung öffentlicher Gebäude oder von Hochhäusern eignet, wurde Evonik 2016 in die „KlimaExpo.NRW“ aufgenommen, eine Initiative der Landesregierung Nordrhein-Westfalen für den Klimaschutz. Das Isolationspaneel ermöglicht umfangreiche Energieeinsparungen. So kann mit dem Fassadenelement trotz einer sehr geringen Tiefe von nur zwölf Zentimetern ein Passivhausstandard erreicht werden.

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

„Das Feedback unser Kunden und Partner ist wichtig, um unser Produkt weiterzuentwickeln“, so Gerharz-Kalte. Gut angekommen im Markt ist auch der überzeugende ökologische Fußabdruck von CALOSTAT®. Der Dämmstoff kann problemlos recycelt oder als normaler Bauschutt entsorgt werden, da er nahezu ausschließlich auf mineralischen Rohstoffen basiert. Für CALOSTAT® hat Evonik das Material Health Certificate des US-amerikanischen Cradle to Cradle Product Innovation Institute in Gold erhalten.

Sicherheit in der Region Greater China

Grundstoffe für die Kosmetikindustrie, Leichtbaumaterialien für die Luftfahrt, hochwertige Kunststoffe – das sind einige der Produkte, die Evonik in der Region Greater China herstellt, zu der neben China, Taiwan und Hongkong zählen. Zehn Produktionsstandorte betreibt das Unternehmen in der Region, unter anderem in Schanghai, Jilin und Nanning. Rund 3.000 Mitarbeiter sind hier für Evonik tätig. 2016 erwirtschafteten sie einen Umsatz von rund 1,3 Milliarden Euro. „Natürlich sind wir stolz auf unsere modernen Produktionsanlagen und die Qualität unserer Produkte. Genauso stolz sind wir auf das hohe Niveau der Arbeits- und Anlagensicherheit“, sagt Yonggang Bu, Leiter des Bereichs Umwelt, Sicherheit und Gesundheit in der Region.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Bei Evonik stehen Sicherheit und Gesundheit konzernweit an erster Stelle. Die Sicherheitskennzahlen des Unternehmens sind weltweit seit Jahren insgesamt gut. Durch gezielte Maßnahmen in der Region Greater China sowie konzernweit wird die kontinuierliche Verbesserung auf diesem Gebiet weiter unterstützt.

Mit der Initiative „Sicherheit bei Evonik“, die 2013 an der Start gegangen ist, stärkt das Unternehmen die Sicherheitskultur weiter. Die Idee: das Verhalten aller Mitarbeiter, Vorgesetzten und Manager verändern. In einem Leitbild wurden dazu weltweit verbindliche Handlungsgrundsätze und Standards festgelegt. Die Verankerung im Konzern erfolgt über Schulungen, die sich in sechs Module gliedern. In den nächsten Jahren werden alle Mitarbeiter diese Module durchlaufen. Die Region Greater China geht hier mit gutem Beispiel voran. 99 Prozent aller Mitarbeiter haben im vergangenen Jahr das vierte Modul der Initiative „Sicherheit bei Evonik“ absolviert.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

Damit nicht genug. In zusätzlichen Workshops beschäftigten sich Mitarbeiter, Führungskräfte und Sicherheitsexperten in der Region mit dem Thema Beinaheunfälle – also gefährlichen Situationen, in denen sich ein Unfall dann doch noch abwenden ließ. Das Ziel: Alle sollen sich der Risiken in ihrem Arbeitsumfeld bewusst werden – und im Falle eines Falles angemessen handeln können. „Wir bestärken unsere Mitarbeiter darin, jeden Beinaheunfall zu melden. Die Analyse dieser Situationen hilft uns herauszufinden, wie wir echte Unfälle vermeiden können“, berichtet Yonggang Bu. Auf dem Papier hat sich die Zahl der gemeldeten Beinaheunfälle an den Standorten der Region Greater China 2016 gegenüber 2015 deutlich erhöht. Auf

1 Weltweit steht die Sicherheit der Prozesse und Anlagen bei Evonik an erster Stelle.
2 In Schanghai betreibt Evonik einen von zehn Produktionsstandorten in der Region.
3 Sicherheitsbewusst: Evonik-Mitarbeiter in China.

den ersten Blick ein Rückschlag – auf den zweiten das gewünschte Ergebnis der Schulungen. „Wir konnten unsere Mitarbeiter für das wichtige Thema sensibilisieren. Dank ihres konsequenten Meldeverhaltens können wir unsere Präventionssysteme nun weiter ausbauen“, sagt Yonggang Bu.

Um die Sicherheit zu gewährleisten, führen Yonggang Bu und sein Team in den Anlagen von Evonik regelmäßig Audits durch. Dabei überprüfen die Sicherheitsexperten, ob die hohen konzernweiten Standards von Evonik eingehalten werden. Mögliche Probleme werden offen besprochen. Zum Schluss gibt das Team Handlungsempfehlungen an das Managementteam.

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Einen Austausch und die Möglichkeit, anhand von Best-Practice-Beispielen voneinander zu lernen, bietet zudem das Global Process Safety Competence Center (GPSC) von Evonik. Die Experten des interdisziplinär aufgestellten GPSC erstellen für alle Anlagen des Unternehmens rund um den Globus Sicherheitskonzepte, die auf den hohen Standards des Konzerns basieren. Sie besuchen die Anlagen vor Ort und erfassen und besprechen gemeinsam mit den Verantwortlichen und dem Betriebspersonal mögliche Gefahrenquellen. So geht Evonik nicht nur in der Region Greater China, sondern weltweit mit gutem Beispiel voran. „Wir werden unsere Sicherheitsvorkehrungen technisch und auch organisatorisch weiter vorantreiben“, betont Yonggang Bu. Schließlich ist jeder Unfall ein Unfall zu viel.

Das Leben selbst in die Hand nehmen

Die Zahl der Menschen mit Behinderung im südlichen Afrika wird auf mehr als 18 Millionen geschätzt – das sind mindestens zehn Prozent der Gesamtbevölkerung. „Viele sind sich selbst überlassen, besonders in ländlichen Regionen", sagt Andreas Wörster, Gründer der Hilfsorganisation Utho Ngathi Südliches Afrika e. V. mit Sitz in Siegen und Johannesburg. „Oft sind Menschen mit Behinderung ans Haus gebunden und leben außerhalb der Dorfgemeinschaft. Unser Ziel ist es, sie in das soziale Leben zu integrieren." Wörster ist überzeugt: Der Weg dorthin führt über Bildung, die Entwicklung der individuellen Fähigkeiten und ein ausreichendes Einkommen. Der 51-jährige Deutsche kennt die Realität: Er lebt seit 27 Jahren in Südafrika. Evonik unterstützt die Arbeit seiner Hilfsorganisation seit drei Jahren.

Utho Ngathi hat in Südafrika und Sambia verschiedene Projekte ins Leben gerufen, um Menschen mit Behinderung zu fördern und zu integrieren. Durch Aufklärungskampagnen will der Verein auf ihre schwierige Situation aufmerksam machen. Zudem organisiert er Hausbesuche, damit sie regelmäßig betreut und versorgt werden, und stellt Rollstühle und Gehhilfen zur Verfügung, die es ihnen ermöglichen, am sozialen Leben teilzunehmen.

So stand auch am Anfang des Engagements von Evonik eine Spende von Rollstühlen für Kinder. „Es ist bewegend zu sehen, wie ein Rollstuhl das Leben eines Menschen positiv verändert, weil er Mobilität ermöglicht", erzählt Heinrich Ruth, der das Geschäft von Evonik mit Futtermittelaminosäuren in Afrika verantwortet. Für Evonik stand bald fest: Die Zusammenarbeit mit Utho Ngathi sollte langfristig sein. Das Unternehmen wollte sich im südlichen Afrika stärker für Menschen mit Behinderung engagieren – und sich auch mit seinen wirtschaftlichen Kompetenzen einbringen. „Um anerkannt zu werden, brauchen Menschen eine sinnvolle Aufgabe in der Gesellschaft", sagt Ruth.

Wörster und Ruth fragten sich: Warum verwirklichen wir nicht gemeinsam ein Projekt, um die Bevölkerung auf dem Land besser mit wertvollem Protein zu versorgen und Menschen mit Behinderung stärker zu integrieren?

Denn nach wie vor sind viele Menschen im südlichen Afrika schlecht ernährt, weil sie keinen Zugang zu hochwertigen Lebensmitteln und ausgewogenen Mahlzeiten haben – Fleisch, Fisch oder Eier können sich viele nicht leisten.

Schnell stand der Plan fest: Utho Ngathi und Evonik bauen in der ländlichen Dorfregion Macubeni im Osten Südafrikas Hühnerhäuser für je 300 Tiere, die Menschen mit und ohne Behinderung Arbeit und ein Einkommen bieten. Gleichzeitig verbessert das zusätzliche Fleischangebot die Versorgung der Dorfbewohner.

Im Juli 2016 starteten die Bauarbeiten. Während Mitarbeiter von Evonik in Südafrika und Utho Ngathi in Macubeni den Bau der Hühnerhäuser vorantrieben, stellten Evonik-Kollegen in Deutschland und Südafrika zu deren Finanzierung eine Spendenaktion auf die Beine, durch die mehrere Tausend Euro zusammenkamen. „Außerdem haben wir einen lokalen Tierfutterproduzenten, einen unserer großen Kunden in der Region, ins Boot geholt“, erzählt Ruth. Dieser spendete hochwertiges Futter und schulte die künftigen Hühnerhausbetreiber – von der richtigen Haltung der Tiere bis hin zu Hygiene und Reinigung.

Im August zogen die ersten Küken in die drei Häuser in Macubeni ein. Inzwischen wurden bereits mehrere Generationen von Hühnern aufgezogen und verkauft. In den Hühnerhäusern arbeiten zehn Dorfbewohner – Menschen mit und ohne Behinderung packen gemeinsam an. Vom Gewinn aus dem Verkauf der Hühner zahlt Utho Ngathi ihnen ein kleines Gehalt, und es bleibt noch Geld übrig, um sechs Dorfbewohner zu unterstützen, die bei Menschen mit Behinderung Hausbesuche machen.

„Evonik hat einen großen Stein ins Rollen gebracht“, sagt Wörster. So vernetzte das Employer Branding von Evonik Studenten der RWTH Aachen vom internationalen Studentennetzwerk Enactus mit Utho Ngathi. Gemeinsam baute man in einem Dorf in Sambia eine solarbetriebene Fischzuchtanlage auf, die Dorfbewohner mit und ohne Behinderung nun weiterführen. Auch die Hühnerzucht geht weiter. Im Februar 2017 sind zwei weitere Hühnerhäuser gebaut worden – eines davon für Legehennen. Darüber hinaus hat auch die Evonik Stiftung zugesagt, Utho Ngathi bis zum Jahr 2020 finanziell zu fördern.

1 Die Hühnerzucht ermöglicht Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben.
2 Mithilfe von Utho Ngathi und Evonik wurden in Macubeni Hühnerhäuser errichtet.
3 Die Dorfbewohner versorgen die Hühner mit viel Einsatz und Engagement.

Ziele für nachhaltige Entwicklung

Im Herbst 2015 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, die so genannten „Sustainable Development Goals“, kurz „SDGs“, formuliert, die bis 2030 erreicht werden sollen. Sie ersetzen die acht Millenniums-Entwicklungsziele, die 2015 ausgelaufen waren.

Im Jahr 2016 haben wir analysiert, dass unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten die SDGs auf vielen Gebieten unterstützen.

Einige Beispiele finden Sie auf den Seiten 4 bis 13 dieses Berichts. Auch im Jahr 2017 werden wir uns eingehend mit den SDGs und ihrer Bedeutung für unsere Geschäfte auseinandersetzen. Damit unternehmen wir einen weiteren Schritt, diese fest in unserer Unternehmensstrategie und unseren Managementprozessen zu verankern.

1 KEINE ARMUT
Armut in jeder Form und überall beenden

2 KEIN HUNGER
Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN
Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT
Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen

6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN
Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE
Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM
Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR
Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN
Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION
Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

14 LEBEN UNTER WASSER
Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen

15 LEBEN AN LAND
Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen

16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN
Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE
Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.

INHALT

Strategie und Wachstum **16**
Geschäftsmodell
Starke Marktpositionen, ausgeprägte Innovationskultur, nachhaltiges Wirtschaften 17
Dezentrale Konzernstruktur 17
Geschäftsjahr 2016
Gutes Geschäftsjahr 2016 18
Wichtige Ereignisse 18
Umfassend Wert schaffen 18
Wesentlichkeitsanalyse
Unsere Wesentlichkeitsanalyse 18
Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit 21
Stakeholdermanagement
Systematisierung der für Evonik relevanten Stakeholdergruppen 22
Politisches Engagement 24
Vertrauensvolle Zusammenarbeit 24
Nachhaltigkeitsmanagement
Organisation Nachhaltigkeitsmanagement 25
Unsere Ziele 2017 25
Unsere Nachhaltigkeitsleistung wird anerkannt 25

Governance und Compliance **26**
Corporate Governance 27
Chancen und Risiken 28
Compliance 30
Selbstverpflichtungen und Engagements 35
Menschenrechte 37
Spenden und Sponsoring 37

Mitarbeiter **38**
Unsere Personalstrategie 39
HR-Organisation und Management 40
Aktivitäten im Rahmen unserer Personalstrategie im Jahr 2016 40
Weitere Zahlen und Fakten 46

Wertschöpfungskette und Produkte **47**
„Upstream“: Lieferkette und Rohstoffe 48
Einkauf und Beschaffung
„Gate to Gate“: Produktion und Prozesse 51
Rohstoffeinsatz und Produktion
Forschung & Entwicklung
„Downstream“: Kunden und Endkunden-Anwendungen 54
Produkte und Märkte
Kundenzufriedenheit
Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

Umwelt **57**
Unser Managementsystem 58
Klimawandel und Emissionen in die Luft 60
Evonik Carbon Footprint 62
Wassermanagement 64
Abfallmanagement 66
Biodiversität 68

Sicherheit **69**
Arbeits- und Anlagensicherheit 70
Gesundheitsschutz 72
Transportsicherheit und Logistik 74
Produktverantwortung 75

Gesellschaft **78**
Wie wir unser gesellschaftliches Engagement leben 79
Evonik-Konzern 79
Evonik Stiftung 80

ANHANG 82

Die Kapitel „Strategie und Wachstum“, „Governance und Compliance“, „Mitarbeiter“, „Wertschöpfungskette und Produkte“, „Umwelt“ sowie „Sicherheit“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) unterzogen (gekennzeichnet mit ✓).

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in unserem Nachhaltigkeitsbericht nur die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass dies als Synonym für die männliche und weibliche Form vereinfacht verwendet wurde und alle männlichen und weiblichen Personen gleichberechtigt angesprochen werden.

STRATEGIE UND WACHSTUM

ENTWICKLUNGSSCHRITTE UND AUSBLICK

In einem guten Geschäftsjahr 2016 haben wir intensiv an den für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen gearbeitet. Auf dieser Grundlage unternehmen wir weitere Schritte, Nachhaltigkeitskriterien zur Steuerung unserer operativen Performance einzusetzen.

ZIELE 2017

- Weiterentwicklung von Methodiken und Kennzahlen zur nachhaltigen Portfoliosteuerung
- Analyse von Nachhaltigkeitsanforderungen in einzelnen Märkten und Regionen
- Harmonisierung interner Berichtsprozesse und Monitoringsysteme zur Nachhaltigkeit

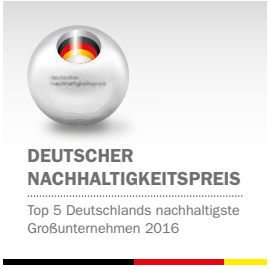
UNSERE NACHHALTIGKEITSLEISTUNG WIRD ANERKANNT.

Nachhaltigkeit ist für Evonik ein Wachstumstreiber. Folgende Auszeichnungen im Jahr 2016 würdigen unser Engagement:

Erstmalige Aufnahme von Evonik in die renommierten Nachhaltigkeitsindizes **„Dow Jones Sustainability Index World“ und „Dow Jones Sustainability Index Europe“**

MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In Collaboration with RobecoSAM

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS
Evonik
Top 5 in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Großunternehmen“



KENNZAHLEN EVONIK 2016

- Umsatz **12,7 Mrd. €**
- Bereinigtes EBITDA **2,165 Mrd. €**
- Bereinigte EBITDA-Marge **17,0 %**
- ROCE **14,0 %**

UMSETZUNG

Nachhaltigkeitsmanagement

- Nachhaltigkeitsanalyse aller Geschäftsgebiete ausgeweitet und Methodik validiert ✓
- Stakeholderansatz geschärft und in vielfältigen Dialogformaten verankert ✓
- Berichtsprozess weiter in Richtung Wesentlichkeit entwickelt ✓
- Interne Expertenkreise zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen installiert ✓

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
17	Geschäftsmodell | G4-2, G4-8
18	Geschäftsjahr 2016 | G4-2, G4-4, G4-9, G4-13, G4-20, G4-21, G4-EC1
18	Wesentlichkeitsanalyse | G4-18, G4-19, G4-22, G4-23, G4-26, G4-27
22	Stakeholdermanagement | G4-11, G4-16, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27, G4-37, G4-53, G4-LA4, G4-LA5, G4-HR4, G4-SO1
25	Nachhaltigkeitsmanagement | G4-2, G4-34, G4-35, G4-36, G4-37, G4-48, G4-49

Geschäftsmodell

Starke Marktpositionen, ausgeprägte Innovationskultur, nachhaltiges Wirtschaften

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Wir konzentrieren uns auf attraktive Wachstumsmärkte – vor allem Gesundheit, Ernährung und Ressourceneffizienz. Zu unseren Stärken zählt ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen, die wir konsequent ausbauen.

Unsere Spezialchemie leistet bei unseren Kunden einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg ihrer Produkte im globalen Wettbewerb. In der engen Zusammenarbeit mit ihnen bauen wir tief greifendes Wissen über unterschiedlichste Geschäfte und Endmärkte auf. Ergebnis sind Produkte, die passgenau auf spezifische Kundenanforderungen zugeschnitten sind. Technologie- und Kundenberatungszentren in der ganzen Welt unterstützen dieses Leistungsversprechen.

Forschung & Entwicklung sind wichtige Treiber für unser profitables Wachstum. Grundlage dafür bilden eine ausgeprägte Innovationskultur sowie erstklassig geschulte, hoch motivierte Führungskräfte und Mitarbeiter.

Zahlreiche Aktivitäten tragen dazu bei, talentierte Mitarbeiter für uns zu gewinnen, weiterzuentwickeln und an Evonik als attraktiven Arbeitgeber zu binden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie greift die in der Konzernstrategie identifizierten Wachstumsmärkte auf und legt Handlungsfelder für ein möglichst ausgewogenes Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren fest. Dabei verpflichten wir uns zur Einhaltung von international anerkannten Standards sowie darüber hinausgehender eigener Leitlinien und Verhaltensgrundsätze. Siehe „Governance und Compliance“, Seite 26 ff.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI G4 Core), in der wir zur „Gold Community“ zählen.

Dezentrale Konzernstruktur

Unser operatives Spezialchemiegeschäft ist in drei produzierende Chemiesegmente gegliedert, die nah an den Märkten und Kunden agieren und über ein hohes Maß an unternehmerischer Selbstständigkeit verfügen. Das Segment Nutrition & Care produziert schwerpunktmäßig für Anwendungen in Konsumgütern des täglichen Bedarfs, in der Tierernährung und im Bereich Gesundheit. Das Segment Resource Efficiency bietet Hochleistungsmaterialien für umweltfreundliche und energieeffiziente Systemlösungen für den Automobilsektor, die Farben-, Lack-, Klebstoff- und Bauindustrie sowie zahlreiche weitere Branchen an.

Die Segmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency operieren in attraktiven Märkten. Beide Segmente bieten ihren Kunden maßgeschneiderte, individuelle und innovationsgetriebene Lösungen. Ziel ist es, in diesen Segmenten mit Innovationen, Investitionen, aber auch Akquisitionen überdurchschnittliches und profitables Wachstum zu erreichen.

Im Mittelpunkt des Segments Performance Materials steht die Herstellung von polymeren Werkstoffen sowie Zwischenprodukten vor allem für die Kautschuk-, Kunststoff- und Agroindustrie.

Das Segment Performance Materials ist durch rohstoff- sowie energieintensive Prozesse gekennzeichnet. Daher liegt das Hauptaugenmerk auf integrierten kostenoptimierten Technologieplattformen, effizienten Abläufen und Skaleneffekten. Unser strategischer Auftrag an dieses Segment ist, Ergebnisbeiträge zur Finanzierung des Wachstums im Evonik-Konzern zu leisten. Investitionen und gegebenenfalls Kooperationen werden sich künftig auf die Sicherung und den Ausbau der guten Marktpositionen konzentrieren.

Darüber hinaus bietet das Segment Services für die Chemiesegmente und für externe Kunden Leistungen an unseren Standorten an und unterstützt die Chemiegeschäfte sowie die Managementholding mit konzernweit standardisierten kaufmännischen Dienstleistungen.

G01 Konzernstruktur

Evonik				
Segmente	Nutrition & Care	Resource Efficiency	Performance Materials	Services

Geschäftsjahr 2016

Gutes Geschäftsjahr 2016 – Akquisitionen stärken Wachstumssegmente

Erfreuliche Mengenentwicklung

Bei weltweit guter Nachfrage nach unseren Produkten erzielten wir in allen Segmenten ein erfreuliches Mengenwachstum. Die Verkaufspreise waren jedoch, teilweise aufgrund der Weitergabe geringerer Rohstoffpreise, deutlich rückläufig. Insgesamt verringerte sich der Konzernumsatz um 6 Prozent auf 12.732 Millionen €.

Bereinigtes EBITDA auf gutem Niveau

Das bereinigte EBITDA blieb mit 2.165 Millionen € um 12 Prozent unter dem hohen Vorjahreswert. Ursächlich für den Rückgang waren vor allem die geringeren Verkaufspreise, während sich die höheren Mengen und geringere Rohstoffkosten positiv auswirkten. Die bereinigte EBITDA-Marge lag mit 17,0 Prozent auf einem guten Niveau (Vorjahr: 18,2 Prozent).

Erneut sehr gute Verzinsung des eingesetzten Kapitals

Im Rahmen der wertorientierten Unternehmenssteuerung messen wir unseren Erfolg insbesondere am ROCE, der mit 14,0 Prozent deutlich über unserem Kapitalkostensatz lag. Dieser wurde im Rahmen seiner regelmäßigen Überprüfung für das Geschäftsjahr 2016 unverändert bei 10,5 Prozent vor Steuern bestätigt.

Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen. 2016 verringerte sich die Wertschöpfung um 5 Prozent auf 4.616 Millionen €. Der größte Anteil ging mit 68 Prozent (Vorjahr: 65 Prozent) an die Mitarbeiter. An den Staat wurden 9 Prozent (Vorjahr: 10 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrag- und sonstige Steuern abgeführt. Weitere 5 Prozent (Vorjahr: 5 Prozent) betrafen Zinsaufwendungen. Der Anteil der Anteilseigner der Evonik Industries AG an der Wertschöpfung betrug 18 Prozent nach 20 Prozent im Vorjahr.

T03 Verteilung der Wertschöpfung

in Millionen €	2016	2015
Wertschöpfung	4.616	4.838
Verteilung		
Mitarbeiter	3.128	3.121
Staat	401	470
Darlehensgeber	229	245
Andere Gesellschafter	14	11
Konzernergebnis	**844**	**991**

Wichtige Ereignisse

Evonik hat am 6. Mai 2016 einen Vertrag über den Kauf des Spezialadditivgeschäfts von Air Products and Chemicals, Inc., Allentown (Pennsylvania, USA), für 3,8 Milliarden US-$ (etwa 3,5 Milliarden €) unterzeichnet. Die Übernahme wurde nach der erfolgten Zustimmung der zuständigen Wettbewerbsbehörden am 3. Januar 2017 vollzogen. Beide Geschäfte ergänzen sich in idealer Weise: Evonik und das Spezialadditivgeschäft von Air Products richten sich in ihren Kernmärkten an dieselben Kunden, aber mit unterschiedlichen und sich ergänzenden Produkten. Das neue Geschäft wird in unsere Wachstumssegmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency eingegliedert.

Am 9. Dezember 2016 hat Evonik einen Vertrag zur Übernahme des weltweiten Silicageschäfts von J. M. Huber Corporation, Atlanta (Georgia, USA), für 630 Millionen US-$ unterzeichnet. Wir wollen damit vor allem in Nordamerika und Asien unsere Position in diesem profitablen und wenig zyklischen Geschäft stärken. Die Transaktion soll in der zweiten Jahreshälfte 2017 abgeschlossen werden und steht noch unter dem Vorbehalt der Genehmigung der Kartellbehörden. Wir wollen das zu übernehmende Geschäft in unser Wachstumssegment Resource Efficiency eingliedern.

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2016 finden Sie in unserem Geschäftsbericht.

Umfassend Wert schaffen

Mit unseren Innovationen erleichtern und bereichern wir den Alltag der Menschen auf vielfältige Weise. Gleichzeitig helfen wir, die Lebensgrundlagen einer wachsenden Weltbevölkerung zu sichern. Wie wir Wert schaffen für unsere Kunden, die Gesellschaft, die Umwelt und unser Unternehmen, zeigt die Grafik „Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2016“ auf der nachfolgenden Seite.

Wesentlichkeitsanalyse

Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Wir richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten an unserer Wesentlichkeitsanalyse aus. In unserer Wesentlichkeitsanalyse vom Oktober 2015 haben wir für Evonik wichtige Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und priorisiert. Befragt wurden rund 500 Vertreter der für Evonik relevanten Stakeholdergruppen. G4-24 Dazu zählten Kunden, Lieferanten, Anwohner im Umfeld unserer Standorte, Analysten, Investoren sowie Vertreter von Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden, Parteien, Nichtregierungsorganisationen und Medien. Die Auswahl der Stakeholder erfolgte durch Evonik-Experten, die mit den G4-25 jeweiligen Stakeholdergruppen in engem Austausch stehen.[1] Mitarbeiter von Evonik haben sich an der Befragung im Intra- G4-26 net beteiligt. In einem zweiten Schritt haben wir ausgewählte Nachhaltigkeitsexperten des Evonik-Konzerns, Vertreter relevanter Konzernfunktionen und Arbeitnehmervertreter G4-18 einbezogen.

[1] Berücksichtigung der Gruppen, bei denen ein auswertbares Ergebnis vorlag.

G02 Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2016

UNSERE RESSOURCEN

Stakeholder

34.351
Mitarbeiter

~31.000
Lieferanten

~37.500
Kunden

7,6 Mrd. €
Einkaufsvolumen

Umwelt

9,32 Mio. t
Rohstoffeinsatz

9 %
Anteil nachwachsende Rohstoffe

68 PJ
Energieeinsatz (netto)

6,4 Mio. t
direkte und indirekte CO_2e-Emissionen [a]

73 Mio. m³
Wasserverbrauch

Finanzen

6.041 Mio. €
Sachanlagen 31.12.2016

960 Mio. €
Sachinvestitionen 2016

Wissen

438 Mio. €
F&E-Aufwendungen

2.700
F&E-Mitarbeiter

Produktion

~90
Produktionsstandorte

6,5 km²
Größter Produktionsstandort (Marl)

EVONIK
KRAFT FÜR NEUES

NUTRITION & CARE

Das Segment Nutrition & Care produziert schwerpunktmäßig für Anwendungen in Konsumgütern des täglichen Bedarfs, in der Tierernährung und im Bereich Gesundheit.

RESOURCE EFFICIENCY

Das Segment Resource Efficiency bietet Hochleistungsmaterialien für umweltfreundliche und energieeffiziente Systemlösungen für den Automobilsektor, die Farben-, Lack-, Klebstoff- und Bauindustrie sowie zahlreiche weitere Branchen an.

PERFORMANCE MATERIALS

Im Mittelpunkt des Segments Performance Materials steht die Herstellung von polymeren Werkstoffen sowie Zwischenprodukten vor allem für die Kautschuk-, Kunststoff- und Agroindustrie.

SERVICES

Das Segment Services bietet für die Chemiesegmente und für externe Kunden Leistungen an unseren Standorten an und unterstützt die Chemiegeschäfte sowie die Managementholding mit konzernweit standardisierten kaufmännischen Dienstleistungen.

UNSERE WERTBEITRÄGE

Gesellschaft

69 Mio. €
Aufwand Ausbildung

95,3 %
Gesundheitsquote Mitarbeiter

2,5 Mrd. €
Löhne und Gehälter

10,3 Mio. €
Spenden und Sponsoring

Umwelt

37 Mio. €
Investitionen in Umweltschutz

–17 Prozentpunkte
Reduktion spezifische Treibhausgasemissionen [b]

92,2 Mio. t
CO_2e-Einsparungen durch Anwendung von Evonik-Produkten [c]

70 %
Umsatzabdeckung mit ökobilanziellen Analysen

Finanzen

12,7 Mrd. €
Umsatz

362 Mio. €
Ertragsteuern

Wissen

~ 230
neu eingereichte Patente

> 24.500
Patente und Patentanmeldungen im Bestand

Produkte & Lösungen

> 4.300
Produkte & Lösungen

~ 50 %
Umsatz mit ressourcenschonenden Produkten [d]

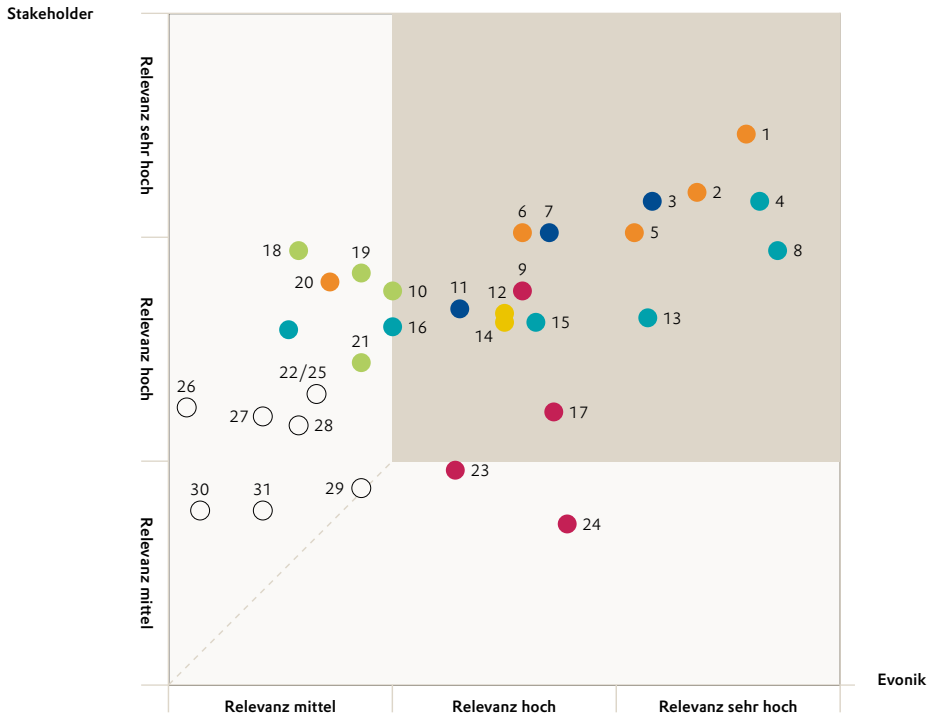
[a] Scope 1 und 2 (marktbasiert).
[b] Bezogen auf Referenzjahr 2012.
[c] Gemäß WBCSD Avoided Emissions Guidance 2013; Zahl bezieht sich auf 2015.
[d] Produkte, die in der Anwendung einen nachgewiesenen Beitrag zur Ressourceneffizienz leisten.

G4-18 Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden den Entscheidungsgremien vorgestellt und vom Vorstand bestätigt.

Im Berichtsjahr haben wir die bestehende Wesentlichkeitsanalyse validiert und deren Relevanz bestätigt. Dies geschah im Rahmen eines internen Workshops sowie basierend auf weiteren Gesprächen mit internen Fachabteilungen und externen Stakeholdern. G4-25 G4-26

G03 Wesentlichkeitsanalyse 2015/2016

G4-18, G4-19, G4-27



Aspekt	Relevanz	Handlungsfeld
1 Anlagensicherheit	sehr hoch	●
2 Arbeitssicherheit	sehr hoch	●
3 Regelkonformität/Compliance	sehr hoch	●
4 Kundenzufriedenheit	sehr hoch	●
5 Produktverantwortung	sehr hoch	●
6 Transportsicherheit und Logistik	hoch	●
7 Verantwortliche Unternehmensführung/ Corporate Governance	hoch	●
8 Innovationen/Technologien	hoch	●
9 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie	hoch	●
10 Abfallmanagement	hoch	●
11 Moral und Ethik (im Geschäftsleben)	hoch	●
12 Attraktivität als Arbeitgeber	hoch	●
13 Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Materialien	hoch	●
14 Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung	hoch	●
15 Nachhaltigere Produkte	hoch	●
16 Produkte und Lösungen/ Lebenszyklusbetrachtungen	hoch	●

Aspekt	Relevanz	Handlungsfeld
17 Wachstumsmärkte	hoch	●
18 Wassermanagement	mittel	●
19 Emissionen in die Luft	mittel	●
20 Gesundheitsschutz und -förderung	mittel	●
21 Klimawandel	mittel	●
22 Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)	mittel	●
23 Gesundheit	mittel	●
24 Bevölkerungswachstum	mittel	●
25 Dialog und Zusammenarbeit mit den Stakeholdern	mittel	–
26 Regionales Engagement an den Standorten	mittel	–
27 Chancengleichheit	mittel	–
28 Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit/ Employability (demografischer Wandel)	mittel	–
29 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	mittel	–
30 Konzentration der Bevölkerung in Städten	mittel	–
31 Vielfalt/Diversity	mittel	–

Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit

G4-18 G4-19 Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse von 2015 haben wir in sechs Handlungsfeldern zusammengefasst. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Berichtsprozesses wurde die Zuordnung einzelner Themen zu den Handlungsfeldern und deren Bezeichnungen 2016 angepasst (siehe Fußnoten Grafik G04). Damit schärfen wir die Ausrichtung unserer Berichterstattung an der Wesentlichkeit und erhöhen die Konsistenz des Berichts, der nun in seiner Struktur konsequent den sechs Handlungsfeldern folgt.

G04 Sechs Handlungsfelder bündeln 19 identifizierte Nachhaltigkeitsthemen

G4-18, G4-19

STRATEGIE UND WACHSTUM

- 9 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie
- 17 Wachstumsmärkte

GOVERNANCE UND COMPLIANCE

- 3 Regelkonformität/Compliance
- 7 Verantwortliche Unternehmensführung/Corporate Governance
- 11 Moral und Ethik (im Geschäftsleben)

MITARBEITER

- 12 Attraktivität als Arbeitgeber
- 14 Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung

WERTSCHÖPFUNGS-KETTE UND PRODUKTE

- 4 Kundenzufriedenheit
- 8 Innovationen/Technologien
- 13 Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Materialien
- 15 Nachhaltigere Produkte
- 16 Produkte und Lösungen/Lebenszyklusbetrachtungen
- 22 Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)

UMWELT

- 10 Abfallmanagement
- 18 Wassermanagement
- 19 Emissionen in die Luft
- 21 Klimawandel

SICHERHEIT

- 1 Anlagensicherheit
- 2 Arbeitssicherheit
- 20 Gesundheitsschutz und -förderung
- 5 Produktverantwortung
- 6 Transportsicherheit und Logistik

G4-22 G4-23 Das Handlungsfeld „Governance/Compliance" wurde in „Governance und Compliance" umbenannt, das Handlungsfeld „Exzellenter Arbeitgeber" in „Mitarbeiter", das Handlungsfeld „Nachhaltige Produkte und Lösungen" in „Wertschöpfungskette und Produkte".
Folgende Nachhaltigkeitsthemen wurden anderen Handlungsfeldern zugeordnet: „Innovationen/Technologien" (von „Strategie und Wachstum" in „Wertschöpfungskette und Produkte"), „Kundenzufriedenheit" (von „Strategie und Wachstum" in „Wertschöpfungskette und Produkte"), „Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)" (von „Governance und Compliance" in „Wertschöpfungskette und Produkte").
Angesichts der Art und Weise, wie wir die Nachhaltigkeitsthemen managen, haben wir die im Nachhaltigkeitsbericht 2015 veröffentlichte Bündelung der Themen „Moral und Ethik (im Geschäftsleben)/Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)" getrennt. Das Thema „Moral und Ethik (im Geschäftsleben)" wurde dem Handlungsfeld „Governance und Compliance" zugeordnet, das Thema „Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)" dem Handlungsfeld „Wertschöpfungskette und Produkte". Dadurch hat sich die Zahl der insgesamt identifizierten Nachhaltigkeitsthemen von 18 auf 19 erhöht.
Die Nachhaltigkeitsthemen 17 (Wachstumsmärkte), 23 (Gesundheit), 24 (Bevölkerungswachstum) wurden in 17 „Wachstumsmärkte" (vorher „Herausforderungen Geschäftsoptionen") zusammengefasst.

Schwerpunkte unserer Aktivitäten waren 2016 die operative Ausgestaltung der Corporate-Responsibility-Gremienstruktur sowie die Optimierung des Stakeholdermanagements. Im Einzelnen handelte es sich dabei um folgende Maßnahmen:

- Systematisierung der für Evonik relevanten Stakeholdergruppen
- Vertiefung von Nachhaltigkeitsthemen im Dialog mit Stakeholdern
- Systematische Einbindung der Evonik-Regionen mit ihren vielfachen Stakeholderkontakten in den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen

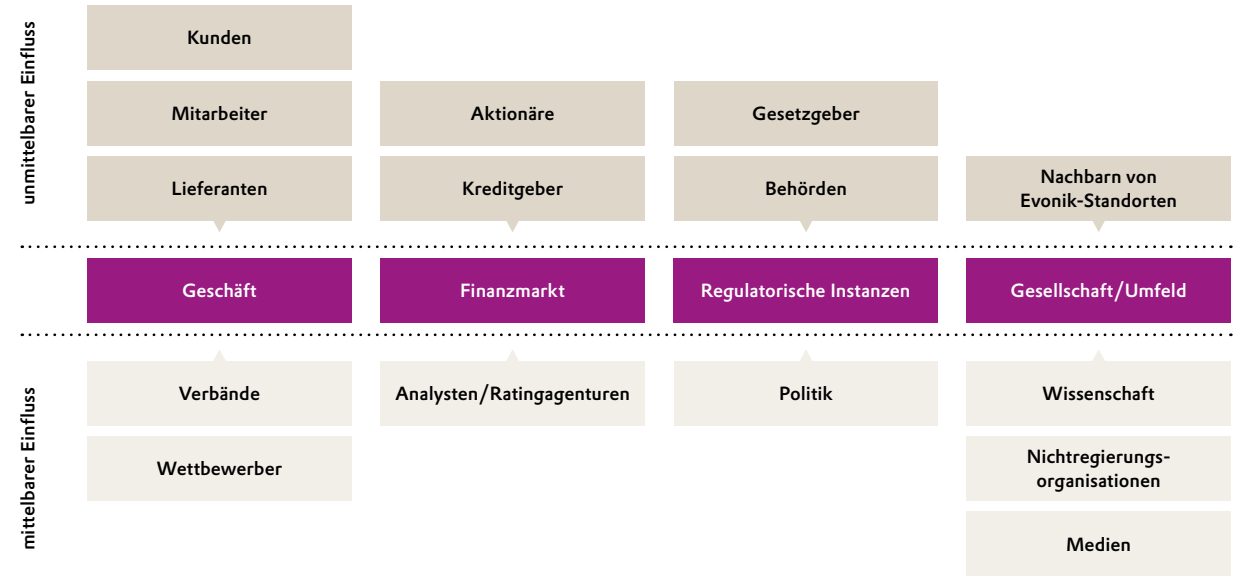
Stakeholdermanagement

Systematisierung der für Evonik relevanten Stakeholdergruppen

G4-24 G4-25 Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist uns wichtig, um unterschiedliche Perspektiven besser verstehen zu können sowie künftige Anforderungen und Trends frühzeitig zu erkennen. 2016 haben wir die für uns relevanten Stakeholdergruppen erneut analysiert und systematisch gruppiert. Aufgrund ihrer Bedeutung werden Anwohner der Standorte von Evonik („Nachbarn") nun als separate Stakeholdergruppe ausgewiesen. Anschließend haben wir die Stakeholdergruppen thematisch gebündelt und nach mittelbarem beziehungsweise unmittelbarem Einfluss auf Evonik differenziert. G4-27 G4-22

Der Dialog mit unseren Stakeholdern erfolgt sowohl auf operativer Ebene – etwa mit Kunden und Lieferanten – als auch auf Konzernebene über Verbände und Interessenvertretungen. Die Formate des Stakeholderdialogs sind je nach Zielgruppe und Thema unterschiedlich. G4-26

G05 Stakeholdergruppen von Evonik G4-24



G06 Stakeholder-Engagement 2016

G4-26, G4-27

Stakeholdergruppen[a]	*Beispiele für Engagements*	*Wichtigste Themen*
KUNDEN	• Messen, Kundengespräche, Studien • Stakeholderdialog „Gesunde Ernährung für eine zukunftsfähige Welt“	• Qualität, Liefersicherheit, Preise • Innovationen • Governance und Compliance • Unterstützung zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Kunden
MITARBEITER	• Mitarbeiterbefragungen • Intranet, Mitarbeitermagazin • „Runde Tische“ und Netzwerke • Social-Media-Plattformen • Themenbezogene Workshops z. B. zu Menschenrechten	• Lohn und Gehalt • Aus- und Weiterbildung • Sicherheit • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Führungsqualität • Aktuelle Geschäftsentwicklung • Betriebliche Veränderungen • Kundenorientierung
LIEFERANTEN	• Lieferanten-Workshops wie „Sustainability Day“ • TfS-Veranstaltung in Mumbai	• Preis, Qualität, Zahlungsmoral • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz
AKTIONÄRE	• Hauptversammlung • Roadshows/Konferenzen	• Attraktive Dividendenpolitik • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick
KREDITGEBER	• Gespräche mit Ratingagenturen • Gespräche mit Fremdkapitalgebern	• Ratings und Rankings • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick
GESETZGEBER	• Verbandsarbeit • Dialogpartner im Meinungsbildungsprozess • Stakeholderdialog „Gesunde Ernährung für eine zukunftsfähige Welt“ • Denkwerkstatt in Brüssel zum Thema „Nachhaltige Nahrungsmittel“	• Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Attraktiver Arbeitgeber
BEHÖRDEN	• Behördengespräche • Denkwerkstatt in Brüssel zum Thema „Nachhaltige Nahrungsmittel“	• Umweltschutz • Sicherheit • Genehmigungsverfahren • Governance und Compliance • Attraktiver Arbeitgeber
NACHBARN VON EVONIK-STANDORTEN	• Tage der offenen Tür • Einladungen zu Besichtigungen, Gespräche • Umwelt- und Nachbarschaftstelefone • Akzeptanzumfrage Standort Wesseling	• Sicherheit • Attraktiver Arbeitgeber • Lokales Engagement • Aktuelle Geschäftsentwicklung • Betriebliche Veränderungen

[a] Nur Stakeholdergruppen mit unmittelbarem Einfluss.

Intensiver Dialog im Jahr 2016

G4-18
G4-24
G4-25
G4-26

Zur Vertiefung einzelner Nachhaltigkeitsthemen haben wir 2016 den Austausch mit unseren Stakeholdern intensiviert. Dabei haben wir gezielt Stakeholdergruppen angesprochen, deren Beteiligung an der Wesentlichkeitsanalyse 2015 unterrepräsentiert war – wie Politik und Nichtregierungsorganisationen. Wichtige Stakeholderdialoge im Berichtsjahr waren:

- Die Veranstaltung „Gesunde Ernährung für eine zukunftsfähige Welt", die der Zentralbereich Corporate Responsibility im November 2016 gemeinsam mit dem Geschäftsgebiet Animal Nutrition ausgerichtet hat. Sie wurde mit einer Podiumsdiskussion, Themenmarktplätzen und der Möglichkeit zur Online-Interaktion bewusst dialogorientiert gestaltet. Zudem konnten sich Mitarbeiter von Evonik über einen Liveblog fortlaufend über die Veranstaltung informieren. Erkenntnisse aus dem Stakeholderdialog fließen ein in die Nachhaltigkeitsaktivitäten insbesondere von Animal Nutrition.
- Die Nahrungsmittelproduktion der Zukunft stand auch im Mittelpunkt einer Denkwerkstatt, zu der unser Konzernbüro Brüssel im Herbst 2016 rund 25 Vertreter aus EU-Institutionen, Landesvertretungen, Verbänden und Unternehmen eingeladen hatte.
- Das Wissenschaftsforum „Evonik meets Science", das seit vielen Jahren auf den Kontakt mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen zugeschnitten ist, stand 2016 in Bonn unter der Überschrift „Neue Materialien für nachhaltige Innovation".

Seit 2016 binden wir die Evonik-Regionen mit ihren vielfältigen Stakeholderkontakten verstärkt in den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen ein. Ausgehend von kulturellen Besonderheiten in den Regionen setzen wir dabei unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte. Als besonders wichtig erwiesen haben sich übergreifende Themen wie „Bildung/Ausbildung" oder Aktivitäten, die den lokalen Zusammenhalt und die Infrastruktur vor Ort stärken. Unser Ziel ist, die Zusammenarbeit mit den Regionen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit weiter auszubauen. G4-27

Im November 2016 fand der Stakeholderdialog „Gesunde Ernährung für eine zukunftsfähige Welt" in Berlin statt.

Politisches Engagement

Evonik engagiert sich in vielen gesellschaftspolitischen Debatten und bringt sich als Dialogpartner in Meinungsbildungsprozesse auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene ein. Wichtige Anlaufstellen im Dialog zwischen Politik und Gesellschaft sind unsere Konzernbüros in Berlin und Brüssel. Unsere dortigen Mitarbeiter stehen mit Akteuren aus Politik, Gesellschaft und Verbänden im engen Austausch, unterstützen sie bei der Ausgestaltung politischer Rahmenbedingungen und befassen sich insbesondere mit den Themenfeldern Digitalisierung, Energie und Klimaschutz, Umwelt und Nachhaltigkeit, Forschung & Entwicklung, Arbeitsmarkt- sowie Handelspolitik.

In diesem Rahmen beteiligten wir uns aktiv an Konsultationen, Anhörungen und Diskussionen. Mit besonderem Interesse verfolgen wir außerdem die Gesetzgebung in den Bereichen Arbeit und Soziales, wie zum Beispiel zuletzt zu den Themen Mindestlohn, Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsstättenverordnung.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

G4-26

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

In Deutschland werden grundsätzliche Mitwirkungsrechte unserer Mitarbeiter und ihrer Vertreter auch durch gesetzliche Vorgaben wie das Betriebsverfassungsgesetz oder das Sprecherausschussgesetz geregelt. Für die Mitarbeiter an allen deutschen Standorten bestehen gewählte Arbeitnehmervertretungen. Die Betriebsräte vertreten die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter, die Sprecherausschüsse die leitenden Angestellten. Mit diesen Gremien werden auch alle wichtigen betrieblichen Änderungen rechtzeitig beraten. Der Vorlauf vor der Umsetzung von Maßnahmen beträgt – je nach Tragweite der anstehenden Veränderung – mehrere Wochen oder Monate. Während dieser Zeit werden erforderlichenfalls auch schriftliche Vereinbarungen über die anstehenden Maßnahmen und deren Folgen für die Mitarbeiter

abgeschlossen. In vielen weiteren Regionen, in denen Mitarbeiter von Evonik beschäftigt sind, bestehen vergleichbare Regelungen zu Art und Umfang von Beratung und Verhandlung.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten in Europa nimmt das Evonik Europa-Forum die Arbeitnehmerinteressen im Sinne von Information und Konsultation wahr. Dem Gremium gehören neben den Arbeitnehmerdelegierten auch Delegierte der Arbeitgeber an.

Auf Unternehmensebene erfolgt in Deutschland die Interessenvertretung durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

G4-26 Evonik schränkt weder das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen ein. Dies gewährleisten wir auch in Ländern, in denen die Koalitionsfreiheit staatlich nicht geschützt ist. Das zeigt sich auch darin, dass – bezogen auf unsere Standorte weltweit – etwa 84 Prozent unserer Mitarbeiter von Arbeitnehmervertretungen betreut werden.

Nachhaltigkeitsmanagement

Organisation Nachhaltigkeitsmanagement

Bei Evonik liegt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit beim Vorstand. Zuständiges Vorstandsmitglied ist der Personalvorstand, der auch alle klimarelevanten Aspekte bei Evonik verantwortet. Der Zentralbereich Corporate Responsibility (CR) bündelt die strategischen Rahmensetzungen in enger Zusammenarbeit mit anderen Zentralfunktionen und den operativen Segmenten und koordiniert die konzernweite Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Zuständigkeiten und Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement im Evonik-Konzern werden in einer Konzernrichtlinie geregelt, deren Neufassung Anfang 2017 in Kraft getreten ist.

Die globale Strategie für Nachhaltigkeitsthemen verabschiedet das Executive Committee HR. Es setzt sich aus dem Personalvorstand, den Arbeitsdirektoren der Segmente sowie den Leitern Corporate ESHQ, Corporate Responsibility und Human Resources zusammen.

Die Entscheidungskompetenz für konzernweite Nachhaltigkeitsprojekte wird vom CR-Panel unter Vorsitz des Leiters Corporate Responsibility wahrgenommen. Mitglieder sind die strategischen CR-Partner der Segmente, Corporate-Funktionen und Vertreter der Arbeitnehmer. Das Panel tritt mindestens zweimal jährlich zusammen.

Während das CR-Panel einen strategischen Fokus verfolgt, liegt der Schwerpunkt des Global Corporate Responsibility Committee in der operativen Ausgestaltung und Begleitung dieser Themen in Segmenten und Konzernfunktionen.

Operative Unterstützung geben projektbezogene CR Expert Circles. So wurden 2016 CR Expert Circles zu den Themen „Nachhaltigkeitskennzeichnungen von Evonik-Produkten“ sowie „Low Carbon Technologies“ installiert.

Unsere Ziele 2017

- Weiterentwicklung von Methodiken und Kennzahlen zur nachhaltigen Portfoliosteuerung
- Analyse von Nachhaltigkeitsanforderungen in einzelnen Märkten und Regionen
- Harmonisierung interner Berichtsprozesse und Monitoringsysteme zur Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsleistung wird anerkannt

Evonik wurde 2016 erstmals in die renommierten Indizes „Dow Jones Sustainability Index World“ und „Dow Jones Sustainability Index Europe“ aufgenommen. Besonders hohe Bewertungen erzielten wir bei allen umweltrelevanten Kriterien.

Evonik ist ebenfalls Mitglied in den nachhaltigkeitsorientierten Indexfamilien FTSE4Good Global und STOXX® Global ESG Leaders. Auch bei bedeutenden Nachhaltigkeits-Ratingagenturen – wie Oekom Research oder Sustainalytics – konnten wir uns im Spitzenfeld der Chemiebranche positionieren.

Außerdem würdigte der Deutsche Nachhaltigkeitspreis 2016 unsere Arbeit gleich doppelt – mit der Auszeichnung in der Kategorie „Forschung“ sowie insgesamt als eines der fünf nachhaltigsten Großunternehmen Deutschlands.

G07 Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik

GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist nicht nur wichtiger Bestandteil der Führungsphilosophie von Evonik, sondern gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse auch ein Nachhaltigkeitsthema mit hoher Relevanz für unser Unternehmen. Hierzu gehört auch die unbedingte Einhaltung der anwendbaren Gesetze sowie interner Regelungen und verbindlich eingegangener Selbstverpflichtungen.

WOFÜR WIR STEHEN

KONZERNWERTE
Mut zum Neuen, Verantwortliches Handeln, Voller Einsatz

VERHALTENSKODEX
www.evonik.de/coc
Wesentliche Compliance-Vorgaben sind in unserem Verhaltenskodex zusammengefasst, der für alle Mitarbeiter von Evonik verbindlich ist und weltweit gilt.
- **Aktualisiert im Jahr 2016; in Kraft ab Frühjahr 2017**
- **Verfügbar in 27 Sprachen**

GLOBAL SOCIAL POLICY
www.evonik.de/gsp

WERTE FÜR UMWELT, SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND QUALITÄT (USGQ)
www.evonik.de/usg

MENSCHENRECHTLICHE GRUNDSATZERKLÄRUNG DES EVONIK-VORSTANDES
www.evonik.de/grundsatzerklaerung

LIEFERANTENKODEX
www.evonik.de/coc-lieferanten

ZIELE [a]

- Frauen und Männer im Aufsichtsrat: je ≥ **30 %**
- Frauen im Vorstand: ≥ **20 bzw. 25 %** [b]
- Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je **20 %** bis Ende 2019
- Kartellrecht: Erstellung Risikolandkarte für alle Geschäftsgebiete und Definition Maßnahmen
- Verhaltenskodex: Einführung von extern betriebenem Whistleblower-System

33
INTERNE ERMITTLUNGEN

17
KONSEQUENZEN

SCHULUNGEN

12.025
Verhaltenskodex

937
Kartellrecht

828
Korruptionsbekämpfung

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit des Vorstandes.
Paritätisch besetzt mit je 10 Mitgliedern der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite

20
Mitglieder

13 männlich 7 weiblich

FRAUEN
in Führungspositionen [c]

16,7 %
1. Führungsebene

19,5 %
2. Führungsebene

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
27	Corporate Governance | G4-34, G4-35, G4-36, G4-37, G4-38, G4-39, G4-43, G4-44, G4-51, G4-52, G4-57, G4-LA12
28	Chancen und Risiken | G4-2, G4-45, G4-46, G4-EC2
30	Compliance | G4-14, G4-49, G4-50, G4-57, G4-58, G4-EN29, G4-EN34, G4-LA16, G4-HR4, G4-HR7, G4-SO3, G4-SO4, G4-SO5, G4-SO7, G4-S08, G4-SO11, G4-PR9
35	Selbstverpflichtungen und Engagements | G4-15, G4-16, G4-56
37	Menschenrechte | G4-HR3, G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6, G4-HR12, G4-LA16
37	Spenden und Sponsoring | G4-SO6

[a] Auswahl.
[b] 20 % bis 30. Juni 2017 und 25 % vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022.
[c] Bezogen auf die Evonik Industries AG und die ersten zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes.

Corporate Governance

Gute, verantwortungsvolle Unternehmensführung ist ein wichtiger Bestandteil der Führungsphilosophie von Evonik. Sie ist auch wesentlich im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Grundsätze von Corporate Governance betreffen vor allem die Zusammenarbeit im Vorstand, im Aufsichtsrat sowie zwischen beiden Gremien. Einbezogen wird aber auch das Verhältnis von Evonik zu seinen Aktionären sowie zu weiteren Personen und Einrichtungen, die in einer wirtschaftlichen Beziehung zum Unternehmen stehen.

Vorstand und Aufsichtsrat von Evonik bekennen sich ausdrücklich zu einer verantwortungsvollen Corporate Governance und identifizieren sich mit den Zielen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Das schließt ganz im Sinne der Präambel des Kodex nicht aus, einzelnen Vorgaben nicht zu entsprechen, wenn die Abweichungen aufgrund von Unternehmensspezifika sachgerecht sind. Die aktuelle Entsprechenserklärung von Evonik zu den Vorgaben des Kodex ist auf unserer Internetseite veröffentlicht.[1] Gemäß der Entsprechenserklärung vom Dezember 2016 gibt es lediglich zwei Abweichungen zu Kodex-Anregungen. Diese betreffen die Übertragung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien sowie die Erreichbarkeit des Stimmrechtsvertreters während der Hauptversammlung. Beides hat vor allem organisatorische Gründe.

Vorstand

Der Vorstand von Evonik leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen mit Evonik verbundenen Gruppen (Stakeholder). Zur Gesamtverantwortung des Vorstandes für das Thema Nachhaltigkeit siehe „Strategie und Wachstum", Seite 25. Der Vorstand befasst sich in seinen Sitzungen mehrmals im Jahr mit Themen der Nachhaltigkeit, namentlich mit Aspekten der Umwelt, Sicherheit und Gesellschaft.

Frauenanteil im Vorstand und in den Führungsebenen

Für den Frauenanteil im Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von mindestens 20 Prozent festgelegt und eine Frist zur Erreichung bis zum 30. Juni 2017 bestimmt. Der Vorstand entspricht derzeit dieser Vorgabe, indem er mit einer Frau und vier Männern besetzt ist. Für die Zeit vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022 hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand auf 25 Prozent erhöht.

Für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes hat der Vorstand bezogen auf den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 eine Zielgröße für den Frauenanteil von 20 Prozent festgelegt. Bislang galten hier für die erste Führungsebene 8,0 Prozent, für die zweite Führungsebene 18,8 Prozent. Maßgeblich für die Wahl eines Drei-Jahres-Zeitraums sind die Vorhersehbarkeit von Ausscheide- und Nachfolgekonstellationen und – im Gegensatz zu der gesetzlich vorgesehenen Maximalfrist von fünf Jahren – die Möglichkeit, im Bedarfsfall frühzeitig nachjustieren zu können. Ende Dezember 2016 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 16,7 Prozent und in der zweiten 19,5 Prozent.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand. Er bestellt die Mitglieder des Vorstandes und ernennt eines der Vorstandsmitglieder zum Vorstandsvorsitzenden. Er legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss, den Vorschlag des Vorstandes für die Verwendung des Bilanzgewinns, den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht. Zu Entscheidungen von wesentlicher und grundsätzlicher Bedeutung, die in einem Katalog zustimmungspflichtiger Geschäftsvorfälle konkretisiert sind, bedarf der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat hat zudem folgende Ausschüsse gebildet: Präsidialausschuss, Prüfungsausschuss, Finanz- und Investitionsausschuss, Nominierungsausschuss sowie den nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Vermittlungsausschuss.[2]

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Angelegenheiten. Hierbei werden im jeweiligen Zusammenhang wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte mit einbezogen. Auf dieser Grundlage sind Nachhaltigkeitsaktivitäten von Evonik auch Gegenstand der Sitzungen des Aufsichtsrates. So umfasste der Bericht des Vorstandes in der Aufsichtsratssitzung im Herbst 2016 auch die Nachhaltigkeitsstrategie von Evonik.

Zusammensetzung Aufsichtsrat

Nach den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes besteht der Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern, die sich aus zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer zusammensetzen. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit und berichtet darüber im Bericht des Aufsichtsrates als Bestandteil des Geschäftsberichts von Evonik. Um den zunehmenden Anforderungen an den Aufsichtsrat gerecht zu werden, finden jährlich Fortbildungsveranstaltungen für die Mitglieder des Aufsichtsrates statt.

[1] www.evonik.de/verantwortung.
[2] Die genaue Zusammensetzung der Ausschüsse ist in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht: www.evonik.de/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung.

Im Frühjahr 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den eigenen Zielen setzt sich der Aufsichtsrat von Evonik aus jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und Männern zusammen. Derzeit besteht das Gremium aus sieben Frauen und dreizehn Männern. Der Deutsche Corporate Governance Kodex sieht unter seinem Abschnitt 5.4.2. vor, die Unabhängigkeit von Aufsichtsräten dadurch zu wahren, dass kein Mitglied in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, sofern sie einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Der Aufsichtsrat stuft alle derzeitigen Mitglieder als unabhängig ein, namentlich auch deshalb, weil nach seiner Einschätzung die Bestellung als Arbeitnehmervertreter der Unabhängigkeit nicht entgegensteht.

Weitere Ausführungen zur Corporate Governance bei Evonik finden sich im Corporate-Governance-Bericht, der auf unserer Internetseite veröffentlicht wird und auch Bestandteil des Geschäftsberichts ist.

Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements

Für die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Dieser legt die Gesamtbezüge jedes Vorstandsmitgliedes fest – zusammengesetzt aus Grundvergütung, variablen kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen, Altersversorgungsleistungen, Aufwandsentschädigungen sowie Versicherungs- und sonstigen Nebenleistungen verschiedener Art. Die Verträge der Vorstände sowie auch aller Konzernführungskräfte enthalten Bestandteile, die von der persönlichen Leistung und der Gesamtleistung des Unternehmens abhängig sind. Als eines unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wirkt sich die Arbeitssicherheit (Unfallbilanz) auf die Vorstandsvergütung aus.

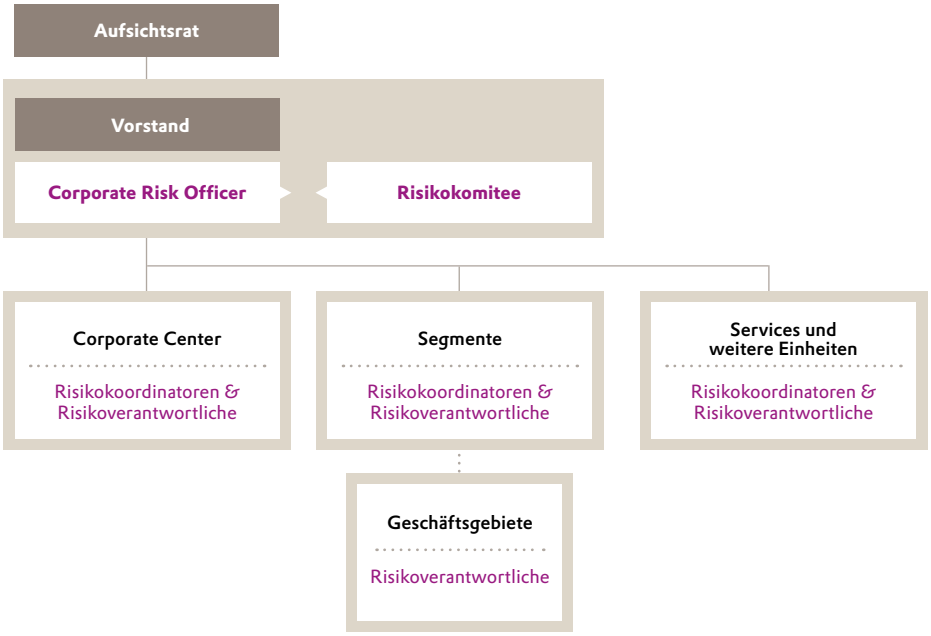
Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates enthält der Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2016.

Chancen und Risiken

Als weltweit tätiges Spezialchemieunternehmen ist Evonik einer Reihe von Einflüssen ausgesetzt, die sowohl Risiken als auch Chancen darstellen können. Die frühe Identifikation und Mitigation von Risiken ist deshalb die Grundlage unseres umfassenden Risiko- und Chancenmanagements.

Auf Konzernebene ist das Risikomanagement dem Finanzvorstand zugeordnet und entsprechend unserer Organisationsstruktur dezentral aufgebaut: Die originäre Risikoverantwortung liegt bei den Konzern-, Segment- und Servicebereichen, die für Früherkennung, Abschätzung der Folgen, Einleitung geeigneter Vorsorge- und Sicherungsmaßnahmen sowie für die interne Kommunikation von Risiken verantwortlich sind. Dort koordinieren Risikobeauftragte die jeweiligen Risikomanagementaktivitäten. Für den Konzern nimmt ein zentraler Corporate Risk Officer die Steuerungs- und Kontrollfunktionen für Abläufe und Systeme wahr. Die Validierung der konzernweiten Risikosituation und Verifizierung der angemessenen Berücksichtigung von Risiken im Zahlenwerk erfolgt unter Leitung des Finanzvorstandes durch das Risikokomitee, dem Vertreter der Zentralbereiche angehören.

G08 Aufbau des Risikomanagements



Überwacht wird das Risikomanagementsystem vom Aufsichtsrat, insbesondere von dessen Prüfungsausschuss.

Die Bewertung von Risiken erfolgt – entsprechend unserer Mittelfristplanung – über einen Zeitraum von drei Jahren; Chancen und Risiken sind als positive bzw. negative Abweichungen von der Planung definiert. Gemäß unseres Risikokatalogs betrachten wir Risiken in Anlehnung an das COSO-Enterprise-Management-Modell. Die Organisationseinheiten führen einmal jährlich eine umfassende Risikoinventur durch. Ergänzt wird diese durch eine vierteljährliche Überprüfung aller Chancen und Risiken für das laufende Jahr, bei der Veränderungen hinsichtlich bereits identifizierter Chancen und Risiken wie auch neu aufgetretene Potenziale erfasst werden.

Der Risiko- und Chancenbericht im Geschäftsbericht von Evonik informiert bereits über Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug, wie beispielsweise Umweltrisiken oder Risiken auf dem Gebiet Recht/Compliance. Ergänzend dazu führen wir nachfolgend Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug auf, die – so unsere Erfahrung – von besonderem Interesse für Nachhaltigkeitsanalysten und -investoren sowie Nachhaltigkeits-Ratingagenturen sind. Wir beabsichtigen, künftig diese Risiken und Chancen stärker mit den Risiken und Chancen, die Evonik bereits durch sein etabliertes Risiko- und Chancenmanagement erfasst, zu verzahnen.

Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiter von Evonik sind verpflichtet, im geschäftlichen Umfeld regelkonform zu handeln. Diese Regeln sind in unserem Verhaltenskodex festgelegt. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung können sich Risiken für unser Unternehmen ergeben. Schulungen tragen dazu bei, die Mitarbeiter entsprechend zu sensibilisieren. Ein Schwerpunkt ist dabei die Korruptionsbekämpfung. Um Fehlverhalten im Konzern zu melden, steht den Mitarbeitern unter anderem eine weltweite Hotline zur Verfügung. Siehe hierzu auch Seite 32.

Mitarbeiter

Kompetenz und Engagement unserer Mitarbeiter sind wichtige Faktoren für den unternehmerischen Erfolg von Evonik. Sowohl der Weggang von Leistungsträgern als auch Engpässe bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter bergen potenzielle Risiken. Dem wirkt unser Personalbereich mit zahlreichen Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung entgegen. Ein zusätzliches Plus im Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter sind unsere Aktivitäten auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit, die zu unserer Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber beitragen. Siehe „Mitarbeiter“, Seite 38 ff.

Menschenrechte

Evonik achtet auf die Einhaltung der Menschenrechte entlang seiner Wertschöpfungskette. Um entsprechende Risiken zu minimieren, haben wir mehrere Policies und Prozesse installiert. Unsere Verpflichtung drückt sich auch in der Menschenrechtlichen Grundsatzerklärung aus, die der Vorstand im Sommer 2016 verabschiedet hat. Siehe hierzu auch Seite 36.

Lieferkette

Als Spezialchemieunternehmen benötigt Evonik ein breites Spektrum an Rohstoffen. Die zunehmende Volatilität in der Beschaffung birgt entsprechende Chancen und Risiken. Das gilt insbesondere für nachwachsende Rohstoffe, deren Verfügbarkeit und Marktpreis von klimatischen Bedingungen beeinflusst werden. Wir richten Beschaffungsstrategie und -management darauf aus, Engpässe und Risiken – wie z. B. den Einkauf von Konfliktmineralien – abzuwehren. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie unsere Grundsätze unternehmerischer Verantwortung teilen und ihre eigene Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, ihren Geschäftspartnern, der Gesellschaft sowie der Umwelt wahrnehmen. Verstoßen unsere Lieferanten gegen diese Grundsätze, bestehen für Evonik Reputations- und finanzielle Risiken. Um diesen vorzubeugen, haben wir nicht nur einen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten, sondern außerdem stringente Lieferantenbewertungen eingeführt. Siehe „Wertschöpfungskette und Produkte“, Seite 49.

Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte

Mit unserer Nachhaltigkeitsanalyse identifizieren wir zusätzliche Chancen- und Risikopotenziale der Geschäfte. Kernelemente des zur Analyse genutzten Kriterienkatalogs sind ökologische und gesellschaftliche Nachhaltigkeitsaspekte aus unserer Wesentlichkeitsanalyse. Siehe „Wertschöpfungskette und Produkte“, Seite 56.

Umwelt und Sicherheit

Risiken für Mensch und Umwelt managen wir aktiv an unseren Produktionsstandorten durch stetige Optimierung in den Bereichen Arbeits- und Anlagensicherheit sowie Produktsicherheit. Wir identifizieren Risiken auf allen Ebenen der Organisation und begegnen ihnen mit entsprechenden Richtlinien und Managementsystemen, deren Einhaltung durch interne und externe Audits regelmäßig überprüft wird. Im gesamten Konzern haben wir eine gemeinsame Sicherheitskultur verankert. Ein Global Process Safety Competence Center, das an Standorten in Deutschland, China und den USA operiert, soll weltweit potenzielle Prozessrisiken analysieren und so hohe Standards in der Prozesssicherheit gewährleisten. Siehe hierzu auch „Umwelt“ und „Sicherheit“.

Weitere Informationen finden Sie im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2016.

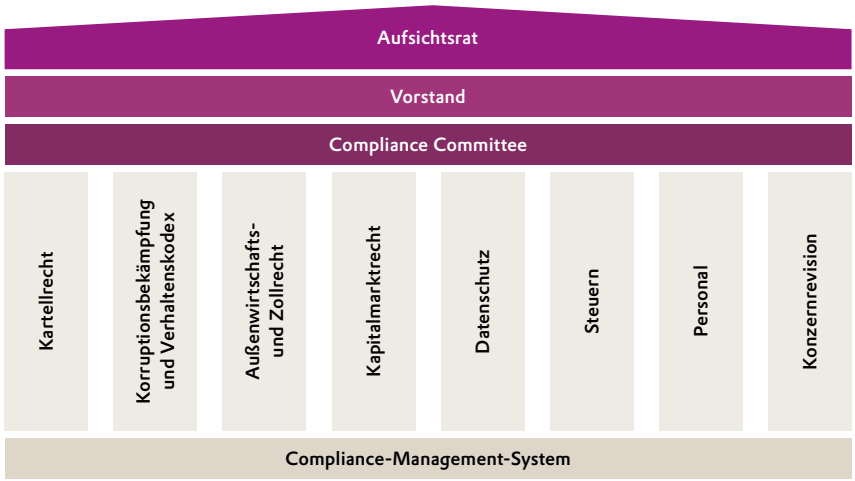
Compliance

„Verantwortliches Handeln" ist einer unserer Unternehmenswerte. Die Beachtung von Compliance-Vorgaben stärkt das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Anteilseigner und der Öffentlichkeit in Evonik und die Mitarbeiter. Deshalb ist jeder unserer Mitarbeiter verpflichtet, die Compliance-Vorgaben einzuhalten. Hierzu gehört auch die Einhaltung der anwendbaren Gesetze, interner Regelungen und verbindlicher Selbstverpflichtungen. Wesentliche Compliance-Vorgaben enthält unser Verhaltenskodex.

House of Compliance

Im House of Compliance sind die für Evonik besonders relevanten Compliance-Themen zusammengefasst. Dazu gehören Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex, Außenwirtschafts- und Zollrecht, Kapitalmarktrecht, Datenschutz, Steuern sowie Personal. Die Konzernrevision hat eine Beratungsfunktion. Die Themen Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität werden davon unabhängig in dem gleichnamigen Zentralbereich gebündelt, der für diese Themen fachlich verantwortlich ist (siehe „Umwelt" und „Sicherheit"). Weitere Compliance-relevante Bereiche sind die Unternehmens- und die IT-Sicherheit.

G09 House of Compliance



Mit dem House of Compliance sollen im Hinblick auf die oben genannten Themen konzernweit Mindeststandards für die jeweiligen Compliance-Management-Systeme definiert und deren Umsetzung sichergestellt werden. Willensbildung, Erfahrungsaustausch und Koordination der gemeinsamen Aktivitäten erfolgen im Compliance Committee, das sich aus den für ihre Themen eigenständig verantwortlichen Leitern der einzelnen Fachbereiche und dem Leiter der Revision zusammensetzt. Vorsitzender des Compliance Committee ist der Leiter Kartellrecht & Compliance.

Compliance-Management-System

Die Compliance-Organisation wird durch den Chief Compliance Officer angeführt, der an das für Compliance zuständige Vorstandsmitglied berichtet. Er ist zuständig für Korruptionsbekämpfung und alle Themen des Verhaltenskodex, die keinem anderen Konzernbereich zugeordnet sind. Das vom Leiter Kartellrecht & Compliance auf Konzernebene geführte Compliance-Team beschäftigt sich im Wesentlichen mit strategischen Fragestellungen und ist für die Entwicklung und Umsetzung der hierauf bezogenen Konzepte und Standards im Konzern zuständig. Auf dezentraler Ebene übernehmen Business Compliance Officer und in den Evonik-Regionen Regional Compliance Officer die operativen Compliance-Aufgaben gegenüber den Segmenten und Geschäftsgebieten. Die Business Compliance Officer bieten gleichzeitig den operativen Einheiten juristische Beratung.

Die konzernweiten Mindeststandards für die Compliance-Management-Systeme der Fachbereiche sind in der Richtlinie „Compliance" festgelegt. Jeder Fachbereich hat diese Mindeststandards für sein Thema konkretisiert sowie ausgehend von definierten Werten und konkreten Zielen die in der nachfolgenden Grafik dargestellten Instrumente und Prozesse etabliert. Dabei werden alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um Compliance-Risiken und systematisches Fehlverhalten zu vermeiden, Regelverstöße festzustellen und angemessen zu sanktionieren sowie fehlerhafte Prozesse zu korrigieren.

G10 Compliance-Management-System (CMS)

Risikoanalyse

Um potenzielle Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen, ist jeder Fachbereich verpflichtet, regelmäßig Risikoanalysen durchzuführen. Er erfasst die für sein Compliance-Thema relevanten Regeln und von Evonik eingegangenen Selbstverpflichtungen und trägt dafür Sorge, dass relevante Änderungen zeitnah erkannt und umgesetzt werden. Auf Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse sowie sonstiger Erkenntnisse erlässt jeder Fachbereich, soweit erforderlich, verbindliche allgemeine Regelungen (Standards) sowie Vorgaben für Vorsichtsmaßnahmen im Fall von Geschäftstätigkeiten mit besonderem Compliance-Risiko.

Zu den Themen Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht haben wir im Evonik-Konzern 2015 und 2016 Risikoanalysen bei allen operativen Einheiten durchgeführt. Für Korruptionsbekämpfung wurde auf dieser Grundlage für jedes Geschäftsgebiet eine Risikolandkarte erstellt. In Einzelgesprächen mit den Leitern der Geschäftsgebiete haben wir die Ergebnisse besprochen und risikominimierende Maßnahmen definiert, die 2017 teilweise näher zu spezifizieren und dann umzusetzen sind. Einen Schwerpunkt werden die Geschäftsbeziehungen zu staatlich geführten Unternehmen und der Umgang mit Amtsträgern bilden. Weitere Themen sind die Zusammenarbeit mit Vertriebsmittlern und Beratern sowie die Umsetzung von Compliance-Regeln in Joint Ventures, an denen Evonik beteiligt ist.

Schulungen

Für sämtliche Themen, die im House of Compliance gebündelt sind, werden Schulungskonzepte erarbeitet. Darin werden Art, Häufigkeit, Inhalt und Teilnehmerkreis der Schulungen festgelegt. Der jeweilige Fachbereich ist auch für deren Durchführung verantwortlich. Besonderes Augenmerk legen wir hierbei auf Schulungen in den Bereichen Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex. Auf der Grundlage eines konzernweit einheitlichen Schulungskonzepts werden für diese Themen die Adressaten risikobasiert entsprechend Funktion und Hierarchieebene definiert und den jeweiligen Schulungslevels zugeordnet. Die gesamte Administration erfolgt über unsere EDV-gestützte Plattform Future Zone. Die relevanten Mitarbeiter werden über SAP automatisch ausgewählt und zum nächsten Termin individuell angezeigt.

Der Schulungsrhythmus ist risikobasiert definiert und beträgt zwei bzw. drei Jahre. Alternierend sind für alle Adressaten zunächst Präsenz- und danach Online-Schulungen vorgesehen. Die übrigen Adressaten zu Fragen des Verhaltenskodex schulen wir ausschließlich online. Die Teilnahme an den Schulungen wird über das Administrationssystem überwacht. Konzernweit werden die Schulungen durch Compliance Officer auf Basis einheitlicher Unterlagen durchgeführt, die gegebenenfalls an regionale Besonderheiten angepasst werden.

Sensibilisierung und Beratung

Jeder Fachbereich sensibilisiert seine Mitarbeiter hinsichtlich Bedeutung und Reichweite der Regeln für das jeweilige Compliance-Thema. Er berät und unterstützt sie in Angelegenheiten, die sein Thema betreffen. Auf diese Weise können Risiken frühzeitig erkannt und bewertet werden. Damit wollen wir sicherstellen, dass geschäftliche Entscheidungen und Aktivitäten von Evonik im Einklang mit den Regeln des jeweiligen Compliance-Themas stehen. Über die Beratungsmöglichkeit informieren wir die Mitarbeiter in unseren Schulungen.

Interne Ermittlungen

Die Durchführung interner Ermittlungen bei Verdacht eines Compliance-Verstoßes sowie mögliche Verbesserungsmaßnahmen und Sanktionen erfolgen auf Basis einheitlicher Verfahrensgrundsätze und Standards. Sie gelten über die am House of Compliance beteiligten Fachbereiche hinaus für alle Einheiten, die interne Ermittlungen durchführen.

Im Berichtsjahr wurden konzernweit 33 interne Ermittlungen wegen des Verdachts von Verstößen gegen Regeln der im House of Compliance gebündelten Compliance-Fachbereiche durchgeführt. 21 Hinweise sind über interne (z. B. E-Mail, Telefon) und zwölf Hinweise über externe Meldewege (z. B. E-Mail, Briefe) eingegangen. Auf Basis der internen Ermittlungen wurden folgende Maßnahmen getroffen: Das Arbeitsverhältnis mit vier Mitarbeitern wurde beendet. Sechs Mitarbeiter wurden ermahnt bzw. abgemahnt und ein Mitarbeiter wurde versetzt. In sechs Fällen wurden weitere Maßnahmen, wie z. B. Sensibilisierung bzw. Schulungen, durchgeführt.

Im Geschäftsjahr 2016 hat es bei Evonik keine signifikanten Geldbußen und keine nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften gegeben.[1]

Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex – seien es die eigenen oder die von Kollegen – unverzüglich der zuständigen Fachabteilung oder dem Compliance Officer zu melden. Mit seinem Hinweis kann sich jeder Mitarbeiter an folgende Personen bzw. Einrichtungen wenden:

- den direkten Vorgesetzten
- den Chief Compliance Officer oder den Head of Compliance
- den Leiter des zuständigen Fachbereichs
- unmittelbar telefonisch oder per E-Mail an den Zentralbereich Recht & Compliance oder an den Business bzw. Regional Compliance Officer
- die Hotline unter Verwendung eines Intranet-Formulars.

Die Hotline wird vom Zentralbereich Recht & Compliance betreut, der alle eingehenden Hinweise auf Wunsch absolut vertraulich behandelt. Externe Dritte können Hinweise per anonymem Brief oder per E-Mail an den Chief Compliance Officer geben. In Schulungen werden die Mitarbeiter über das Hinweisgebersystem bzw. die Möglichkeit der Kontaktaufnahme informiert.

Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach und behandeln diese in größtmöglichem Umfang vertraulich. Evonik toleriert keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Ermittlungen in diesem Zusammenhang unterstützen – es sei denn, die Hinweise wurden missbräuchlich gegeben.

Compliance-Reporting

Im jährlichen Compliance-Bericht an den Vorstand, an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates (in gekürzter Fassung) und an die Leitungsorgane der Segmente berichten die Fachbereiche über wesentliche Risiken, Ereignisse und Maßnahmen im Hinblick auf das von ihnen betreute Compliance-Management-System. Die Berichterstattung an die Leiter der Regionen und an die sonstigen Managementverantwortlichen erfolgt direkt durch jeden Fachbereich.

Hinweise auf materielle Risiken und Regelverstöße sowie die Untersuchungsergebnisse und abgeleitete Maßnahmen teilen die Fachbereiche dem Leiter Kartellrecht & Compliance bzw. unmittelbar dem Chief Compliance Officer unverzüglich nach Bekanntwerden mit.

Überprüfung des Compliance-Management-Systems

Jeder Fachbereich hat das Compliance-Management-System regelmäßig hinsichtlich Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen. Zusätzlich führt die Konzernrevision regelmäßig entsprechende Überprüfungen durch. 2016 wurde das Compliance-Management-System bezüglich Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) geprüft.

Die Säulen des House of Compliance

Kartellrecht

Fairer Wettbewerb schafft Anreize für Innovation und hohe Produktqualität zum Nutzen der Verbraucher. Evonik fördert den fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell- und Wettbewerbsrecht. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich strikt an das Kartellrecht und die entsprechenden unternehmensinternen Vorgaben zu halten.

Das globale Team Kartellrecht wird vom Leiter Kartellrecht & Compliance geführt, der an den Leiter des Konzernbereichs Recht & Compliance berichtet. Es besteht aus einem Corporate Team, das neben strategischen Themen die operativen Einheiten in allen kartellrechtlichen Fragen betreut. Zu dem globalen Team gehören zudem auf Kartellrecht spezialisierte Juristen in den Regionen Nord- bzw. Südamerika, China und Russland.

2016 wurden folgende Kartellrechtsschulungen durchgeführt:

T04 Kartellrechtsschulungen

Weltweit	Geschulte Mitarbeiter	Leitungsebene	Sonstige
Gesamt	**937**	**737**	**200**
Nach Region			
Deutschland	458	385	73
Übriges Europa	22	22	0
Greater China	199	119	80
Nordamerika	161	142	19
Südamerika	7	7	0
SEAANZ	13	9	4
MENA	8	7	1
Japan	18	17	1
Korea	11	10	1
Indien	39	19	20
Subsahara Afrika	1	0	1

[1] Aus Verstößen im Berichtsjahr 2016 bei einer Signifikanzschwelle von 100.000 €.

Ziele

- Abschluss der Risikoanalyse, Erstellung einer Risikolandkarte für jedes Geschäftsgebiet, Besprechung der Ergebnisse mit Leitern der relevanten Geschäftsgebiete und Definition risikominimierender Maßnahmen
- Schulung der deutschen Evonik-Juristen im Hinblick auf die überarbeiteten Verhaltensregeln bei behördlichen Ermittlungen
- Aktualisierung der Schulungsunterlagen im Hinblick auf spezielle Adressatengruppen, wie beispielsweise den Vertriebsinnendienst

Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex

Evonik bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der eigenen Kunden, Aktionäre und weiterer Stakeholder. Zudem respektieren wir die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Deshalb ist bei Evonik jede Form von Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen, verboten. Wir setzen damit ganz bewusst in einigen Ländern strengere Standards, als sie gesetzlich vorgegeben sind. Evonik verbietet jede Form der Korruption, es gilt das Null-Toleranz-Prinzip. Grundlage der Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sind die zusammenfassende Darstellung in Kapitel 9 des Verhaltenskodex, die Rahmenrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen nebst regionaler Ausführungsbestimmungen sowie die Richtlinie für den Einsatz von externen Dritten beim Vertrieb und bei Behördenkontakten („Vermittlerrichtlinie"). Jeder Mitarbeiter kann auf der Compliance-Seite im Intranet entsprechende Checklisten abrufen, die die wichtigsten Inhalte der jeweiligen Richtlinien enthalten. In den Schulungen werden die Korruptionsrisiken bei Spenden und Sponsoring anhand konkreter Beispiele erläutert.

Der neue Verhaltenskodex enthält ausführliche Regelungen zum Interessenkonflikt in folgenden Ausprägungen:

- Nebentätigkeiten
- Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu Evonik
- Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen.

Soweit gesetzliche Vorschriften dem nicht entgegenstehen, hat der Mitarbeiter alle vorgenannten Fälle dem Vorgesetzten und der zuständigen Personalabteilung anzuzeigen, die jeden Einzelfall zügig zu entscheiden hat.

2016 lag unser Schwerpunkt auf der vollständigen Überarbeitung des Verhaltenskodex sowie der Fortführung der Risikoanalyse im Bereich der Korruptionsbekämpfung.

Die Aktualisierung des Verhaltenskodex wird gemäß Vorstandsbeschluss im Frühjahr 2017 in Kraft treten und gilt weltweit im gesamten Evonik-Konzern. Im Rahmen der Umsetzung werden wir auch in Zukunft sicherstellen, dass der Verhaltenskodex gegenüber allen Mitarbeitern in allen betroffenen Ländern wirksam und durchsetzbar ist. Der Verhaltenskodex setzt einen Mindeststandard, der gegenüber milderen nationalen Gesetzen Vorrang hat. Zwingende nationale Gesetze gehen im Konfliktfall vor.

Der Kodex wird von Anfang an in elektronischer Form in 27 Sprachen verfügbar sein. Er gilt für alle Mitarbeiter von Evonik, den Vorstand und die Organe sämtlicher Evonik-Gesellschaften. Sie haben die Regelungen des Verhaltenskodex einzuhalten und sind verpflichtet, sich über seinen Inhalt zu informieren und an entsprechenden Schulungen teilzunehmen. Jeder Vorgesetzte hat eine Vorbildfunktion. Er trägt insofern eine besondere Verantwortung und hat sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter die Regelungen des Verhaltenskodex beachten.

Compliance-Vorgaben für Geschäftspartner

Für Lieferanten hat Evonik einen eigenen Verhaltenskodex aufgelegt, der die Anforderungen an diesen Partnerkreis verbindlich regelt. Siehe „Wertschöpfungskette und Produkte", Seite 49.

Vermittler – hierzu gehören vor allem Vertriebshändler – werden vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen und danach alle fünf Jahre einer Compliance-Prüfung unterzogen. Vermittler müssen zudem eine Compliance-Erklärung unterzeichnen.

Risikobasierte Compliance-Prüfungen (Due Diligence) und eventuell erforderliche Maßnahmen werden auch gegenüber Geschäftspartnern im Rahmen von Akquisitionen, Joint Ventures, Corporate-Venture-Projekten und größeren Investitionsprojekten auf Basis konzerneinheitlicher Vorgaben durchgeführt.

Schulungen Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex

2016 haben wir folgende Schulungen zur Korruptionsbekämpfung durchgeführt:

T05 Schulungen Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex

Weltweit	Geschulte Mitarbeiter	Leitungsebene	Sonstige
Gesamt	**828**	**636**	**192**
Nach Region			
Deutschland	301	234	67
Übriges Europa	260	233	27
Greater China	187	105	82
Nordamerika	35	35	0
Südamerika	4	2	2
SEAANZ	9	6	3
MENA	0	0	0
Japan	27	17	10
Korea	1	1	0
Indien	2	2	0
Subsahara Afrika	2	1	1

Im Berichtsjahr fanden folgende Schulungen zum Verhaltenskodex statt:

T06 Schulungen zum Verhaltenskodex

Weltweit	Geschulte Mitarbeiter	Leitungsebene	Sonstige
Gesamt	**12.025**	**1.943**	**10.082**
Nach Region			
Deutschland	9.189	1.377	7.812
Übriges Europa	218	28	190
Greater China	525	88	437
Nordamerika	1.614	352	1.262
Südamerika	125	18	107
SEAANZ	209	47	162
MENA	7	4	3
Japan	35	5	30
Korea	40	10	30
Indien	56	14	42
Subsahara Afrika	7	0	7

Ziele

- Start der Maßnahmen zur Einführung des neuen Verhaltenskodex
- Detaillierte Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen, die aus der Risikoanalyse resultieren
- Konzernweite Installation eines anonymen, von externem Anbieter betriebenen Hinweisgebersystems (Whistleblower-System)

Außenwirtschafts- und Zollrecht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die relevanten Außenwirtschafts- und Zollvorschriften einzuhalten. Mit den Bestimmungen der Konzernrichtlinie House of Compliance und des Compliance-Management-Systems sowie den Verfahrensregelungen zur Beachtung von globalen Handelsvorschriften wollen wir sicherstellen, dass die jeweiligen Vorschriften zu Handelskontrollen eingehalten werden. Unsere Trade-Compliance-Organisation stützt sich auf eine konzernweit zuständige Fachabteilung, ein spezielles EDV-System sowie ein weltweites Netzwerk von insgesamt rund 70 Personen, darunter die für die operativen Bereiche jeweils zuständigen Trade Compliance Officer.

Kapitalmarktrecht

Wir unterliegen als börsennotierte Gesellschaft einer Vielzahl kapitalmarktrechtlicher Vorschriften, deren Einhaltung unser Kapitalmarkt-Compliance-Beauftragter unterstützt. Evonik hat im Rahmen der Kapitalmarkt-Compliance konzernweite Handlungsanweisungen erlassen. Diese geben einen Überblick über die von Evonik und unseren Mitarbeitern einzuhaltenden gesetzlichen Vorschriften und Pflichten. Dazu gehören insbesondere das Verbot von Insidergeschäften und unrechtmäßiger Offenlegung von Insiderinformationen, Regelungen über Eigengeschäfte von Führungskräften sowie die Pflicht zur Veröffentlichung von Insiderinformationen. Die Handlungsanweisungen legen außerdem Verhaltensstandards der Mitarbeiter und Zuständigkeiten in diesem Bereich fest. Begleitet von Schulungen erhalten alle relevanten Mitarbeiter und Organe einen vertieften Einblick in die Vorschriften der EU-Marktmissbrauchsverordnung und des Wertpapierhandelsgesetzes.

Im Berichtsjahr lag der Tätigkeitsschwerpunkt auf der Umsetzung der zum 3. Juli 2016 in Kraft getretenen umfangreichen Neuregelung durch die EU-Marktmissbrauchsverordnung. Dies beinhaltete insbesondere die gesetzlich geforderte Unterrichtung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates von Evonik über die neuen Verpflichtungen im Zusammenhang mit Eigengeschäften von Führungskräften (Directors' Dealings). Zudem wurden die Systematik der Insiderliste umgestellt und die Kapitalmarkt-Compliance-Handlungsanweisung erneuert.

Datenschutz

Die Organisation des Datenschutzes und die Anforderungen an die Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind unter anderem in der Richtlinie Compliance und der Konzernregelung Datenschutz festgelegt. Der Konzerndatenschutzbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Anforderungen eingehalten werden, und unterstützt die Bereiche bei deren Umsetzung. Insbesondere überwacht er die ordnungsgemäße Anwendung von Datenverarbeitungsprogrammen mit personenbezogenen Informationen. Der zunehmende globale Datenaustausch erfordert zusätzliche technische und organisatorische Schutzmaßnahmen, die fortlaufend überprüft werden. Webbasierte Schulungsprogramme sind für alle Mitarbeiter verpflichtend. Informationen zu relevanten Anforderungen und Verantwortlichkeiten wurden für alle Mitarbeiter im Intranet hinterlegt. Eine aktuelle Herausforderung ist, das neue, einheitliche europäische Datenschutzrecht, das im Mai 2018 in Kraft treten wird, umzusetzen und in das etablierte Datenschutzmanagementsystem zu integrieren.

Steuern

Die Verantwortlichkeiten für Steuern sind in der Konzernsteuerrichtlinie definiert. Verfahrensregeln und Schulungsprogramme innerhalb der Steuerabteilung, aber insbesondere auch bereichsübergreifend sorgen für die Sensibilisierung und das Befolgen der Regeln des Steuerrechts. Aufgrund der Vielfalt nationaler Steuervorschriften hat Evonik zur Standardisierung von grenzüberschreitenden Tatbeständen einheitliche interne Regelungen erlassen. Diese haben zwingend Vorrang im Falle weniger strenger nationaler Steuervorschriften.

Personal

Evonik will sicherstellen, dass alle Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den wesentlichen Arbeits- und Sozialstandards handeln sowie die international anerkannten Menschenrechte achten. Ziel unserer Personal- und Sozialpolitik ist deshalb, eine Arbeitsumgebung zu bieten, die die Individualität jedes Einzelnen respektiert und die Initiative aller Mitarbeiter fördert. Wir schaffen die Voraussetzungen für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit, in der Leistung und Rechte anerkannt werden. Jeder Mitarbeiter soll die Möglichkeit haben, sein Potenzial zu verwirklichen. Deshalb verpflichten wir uns zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards wie zum Beispiel der Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) oder der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), deren Einhaltung wir konsequent überprüfen. Bei Nichteinhaltung ergreifen wir umgehend Gegenmaßnahmen.

Konzernrevision

Die Konzernrevision unterstützt durch unabhängige und objektive Prüfungsleistungen den Vorstand und die nachgeordneten Managementebenen bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungspflichten und bei der kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse. Sie ist weltweit Bestandteil des internen Kontrollsystems (IKS) von Evonik. Auf Grundlage eines systematischen und zielgerichteten Ansatzes prüft und bewertet sie Sachverhalte und Prozesse hinsichtlich der Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und des Vermögensschutzes, der Ordnungsmäßigkeit und Zuverlässigkeit sowie der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Die Aufgabenstellung, Befugnisse und Verantwortung der Konzernrevision sind in einer entsprechenden Konzernrichtlinie definiert.

Einen wesentlichen Schwerpunkt bildet hierbei die Prüfung des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems. Um Risiken zu verringern, Mängel oder Schwachstellen zu beseitigen und Prozesse zu verbessern, vereinbart sie mit der geprüften Stelle entsprechende Maßnahmen.

Weitere Compliance-relevante Bereiche

Unternehmenssicherheit

Der Schutz unserer Mitarbeiter, Standorte, Anlagen und Transporte vor kriminellen Handlungen hat für uns höchste Priorität. Außerdem ist auch der Schutz unseres Know-hows ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Die Konzernrichtlinie „Security“ und die daraus abgeleiteten Regelwerke bilden die Grundlage, um wesentliche Risiken frühzeitig zu erkennen und risikoverringernde Maßnahmen zu ergreifen. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung unserer operativen Einheiten unter der strategischen Führung von Corporate Security. Im Bedarfsfall kann die regionale Security-Organisation unterstützen.

Durch unser Engagement in Wachstumsmärkten sind wir in Regionen und Ländern präsent, in denen erhöhte Sicherheitsrisiken bestehen können. Um diesen Anforderungen zu begegnen, führen wir spezifische Risikoanalysen durch.

Für die Dienstreisen der Mitarbeiter stellen wir Informationen zur Sicherheitslage am Reiseziel zur Verfügung. Zusätzlich veröffentlichen wir Verhaltensempfehlungen und Reisehinweise und unterstützen in Notfällen.

IT-Compliance

Die sichere Nutzung von Informationssystemen wird durch konzernweit verbindliche Richtlinien und Regelungen beschrieben. Der zuständige Fachbereich überwacht die Umsetzung der Compliance-Anforderungen des Gesetzgebers und des Konzerns. Im Berichtsjahr wurden das interne Kontrollsystem ausgebaut und entsprechende Prozesse automatisiert. Der IT-Compliance-Index, der die Einhaltung diesbezüglicher Vorgaben misst, verblieb – trotz gestiegener Anforderungen – auf dem Niveau von 2015.

Zur Informationssicherheit und zum Datenschutz setzen wir konzernweit fortschrittlichste Technologien ein. Im Berichtsjahr wurde dazu ein spezielles Cybersecurity-Programm in Kraft gesetzt. Die Betriebssicherheit – insbesondere von kritischen IT-Systemen – wird durch ein optimiertes Systemmanagement stetig verbessert. Angesichts einer kontinuierlich wachsenden Bedrohungslage prüfen wir unsere Schutzmaßnahmen regelmäßig, setzen notwendige Gegenmaßnahmen risikobasiert um und passen diese proaktiv an.

Durch zum Teil verpflichtende Schulungen und ständige Informationen beispielsweise im Intranet oder auf der unternehmensinternen sozialen Plattform sorgen wir dafür, dass das Thema IT-Compliance im Bewusstsein der Mitarbeiter präsent bleibt.

Selbstverpflichtungen und Engagements

Wir sind überzeugt, dass eine verlässliche und verantwortungsvolle Unternehmensführung die Basis für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und die gesellschaftliche Akzeptanz von Evonik ist.

Dementsprechend haben wir uns zur Einhaltung von international anerkannten Standards sowie darüber hinausgehender eigener Leitlinien und Verhaltensgrundsätze verpflichtet.

G11 Selbstverpflichtungen und Engagements

Extern[a]	Chemie[3]	Global Reporting Initiative	Responsible-Care®	Together for Sustainability	UN Global Compact	World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
	econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft	ILO - Kernarbeitsnormen	OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft	Low Carbon Technology Partnerships Initiative des WBCSD	
Intern	Verhaltenskodex für die Mitarbeiter von Evonik	Global Social Policy	Unsere Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität	Menschenrechtliche Grundsatzerklärung	Verhaltenskodex für Lieferanten	

[a] Weitere Informationen siehe Glossar.

Grundlage für verantwortungsvolle Unternehmensführung bei Evonik ist der Verhaltenskodex zusammen mit der Global Social Policy sowie den Werten für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (USGQ). Im Sommer 2016 hat der Vorstand eine Menschenrechtliche Grundsatzerklärung verabschiedet. Das wichtige Thema „Menschenrechte" fand auch Eingang in den aktualisierten Verhaltenskodex, der im Frühjahr 2017 in Kraft treten wird.

In der Global Social Policy formuliert Evonik die Grundsätze sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Diese umfasst die Verpflichtung zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards, siehe Seite 35.

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact hat sich Evonik verpflichtet, in seinem Einflussbereich Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu respektieren und zu fördern, Diskriminierung zu vermeiden, Mensch und Umwelt zu schützen sowie Korruption zu bekämpfen. Als Mitglied des Global Compact wollen wir auch einen Beitrag zur Erreichung der 17 Ziele für weltweit nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) leisten. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen dies auf vielen Gebieten.

Evonik bekennt sich zum „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft". Dazu gehören unter anderem fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.

Als Unterzeichner der „Responsible-Care® Global Charter" der chemischen Industrie gilt für uns die Verpflichtung, die Leistungen bei Gesundheits- und Umweltschutz, Produktverantwortung und Sicherheit kontinuierlich zu verbessern. Unsere USGQ-Werte definieren den Schutz von Mensch und Umwelt als elementare Bestandteile unseres Handelns. Sie legen das Selbstverständnis zu USGQ im Konzern fest. Gemeinsam mit weiterführenden Richtlinien und Verfahrensanweisungen bilden sie das USGQ-Regelwerk von Evonik.

Zu unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und unseren Aktivitäten als Gründungsmitglied der Chemie-Initiative „Together for Sustainability" siehe „Wertschöpfungskette und Produkte", Seite 50.

Evonik engagiert sich national wie international in zahlreichen Kompetenznetzwerken zur Nachhaltigkeit. So beteiligen wir uns bei econsense, einem Zusammenschluss führender global tätiger Unternehmen der deutschen Wirtschaft, und Chemie[3], der Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie in Deutschland. Evonik ist außerdem Mitglied im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und bekennt sich zu dessen „Vision 2050": „Im Jahr 2050 leben rund 9 Milliarden Menschen gut und im Einklang mit den begrenzten Ressourcen der Erde." Wir engagieren uns in der Klimainitiative des WBCSD, der „Low Carbon Technology Partnerships Initiative". Im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP) berichtet Evonik regelmäßig über seine Klimaperformance. Siehe „Umwelt", Seite 64.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI G4 Core), in der wir zur „Gold Community" zählen.

Menschenrechte

Wir verpflichten uns, Menschenrechte zu achten und zu respektieren. Die Basis dafür bilden unser Verhaltenskodex, der Verhaltenskodex für Lieferanten, unsere Global Social Policy sowie die von uns im Jahr 2016 verabschiedete Menschenrechtliche Grundsatzerklärung.

Diskriminierungsfälle

Unser Verhaltenskodex und unsere Global Social Policy untersagen die Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung. Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit der Beschwerde. An jedem Standort gibt es Ansprechpartner, die sich um Diskriminierungsfälle kümmern.

Über das Beschwerdeverfahren wird durch interne Medien und vielfach in persönlichen Gesprächen informiert. Um Diskriminierungsvorfälle grundsätzlich zu vermeiden, haben wir darüber hinaus entsprechende Maßnahmen bzw. Aktivitäten etabliert. Sie bestehen in allen Regionen und sind für alle Mitarbeiter gleichermaßen zugänglich. Wir erreichen hierüber mehr als 90 Prozent unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2016 wurden uns acht Fälle von Diskriminierung gemeldet. Sie wurden weiterverfolgt und Maßnahmen getroffen, diese auszuräumen.

Spenden und Sponsoring

Über Ziele und Rahmenbedingungen von Spenden und Sponsoring-Maßnahmen des Konzerns entscheidet der Vorstand, der die Zentralbereiche Vorstandsbüro bzw. Kommunikation mit der Koordination und dem Monitoring gemäß spezifischer Vorgaben und Richtlinien beauftragt hat. So bedürfen Einzelspenden von überregionalem Interesse sowie Sponsorings ab einer Wertgrenze von 100.000 € prinzipiell der Zustimmung des Vorstandes. Segmente und Regionen entscheiden im Rahmen eines vom Vorstand jährlich bewilligten Budgets über regionale und standortbezogene Aktivitäten. In der Evonik Stiftung liegt die Koordination und Überwachung der Spenden bei der Geschäftsführung; über die inhaltlichen Schwerpunkte entscheidet der Vorstand der Evonik Stiftung.

Auch 2016 engagierte sich der Evonik-Konzern in zahlreichen Spenden- und Sponsoringprojekten (siehe „Gesellschaft", Seite 78 ff.). Dazu zählen Parteispenden von insgesamt 220.000 €. Hiervon entfielen auf die CDU/CSU insgesamt 90.000 €, die SPD insgesamt 90.000 €, Bündnis 90/Die Grünen insgesamt 20.000 € sowie die FDP insgesamt 20.000 €.

Evonik hat im Jahr 2016 den Eintrag in das gemeinsame Europäische Transparenzregister für Interessenvertreter des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission erneuert und präzisiert.

MITARBEITER

Entscheidend für den unternehmerischen Erfolg von Evonik sind das hohe Qualifikationsniveau und die große Motivation unserer weltweiten Belegschaften. Die Gewinnung, Weiterentwicklung und Bindung erstklassiger Mitarbeiter gehören deshalb zu unseren Top-Prioritäten.

ZIELE 2017

- Erarbeitung einer Lernstrategie zur Weiterentwicklung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen
- Rollout unserer aktualisierten Employer-Branding-Kampagne
- Durchführung einer Pulsbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit

QUALIFIZIERUNG

AUSBILDUNG
69 Mio.€

WEITERBILDUNG
500 €
je Mitarbeiter/Jahr
16
Stunden je Mitarbeiter/Jahr

98 %
BESTEHENSQUOTE
betriebliche Ausbildung

MITARBEITER
34.351

MITARBEITERBEFRAGUNG

83,9 % *Teilnahmequote*

1.973 *Maßnahmen als Resultat*

151 von **200** *Commitment-Index*

14,9 JAHRE
DURCHSCHNITTLICHE KONZERNZUGEHÖRIGKEIT

4,7 %
FLUKTUATION

DIVERSITY

24,7 %
FRAUEN
konzernweit, davon
22,0 %
in Managementpositionen

7,1 % **MITARBEITER** *mit Schwerbehinderung*[a]

2016
GRÜNDUNG DIVERSITY COUNCIL

105
NATIONALITÄTEN

AUSZEICHNUNGEN[b]
Employer Branding

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
39	Personalstrategie
40	HR-Organisation und Management | G4-35
40	Gewinnung von Mitarbeitern | G4-EC6
40	Aus- und Weiterbildung | G4-LA10
41	Leistung und Vergütung | G4-11, G4-52, G4-LA2, G4-LA9, G4-LA13
42	Bindung und Diversity | G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-LA12
43	Mitarbeiterzufriedenheit | G4-53
45	Führung | G4-LA10, G4-LA11
46	Weitere Zahlen und Fakten | G4-10, G4-LA1

[a] Bezogen auf Deutschland.
[b] Auszug.

Als Spezialchemieunternehmen will Evonik weltweit profitabel wachsen. Entscheidend für unseren Erfolg in anspruchsvollen Märkten sind das exzellente Qualifikationsniveau und die hohe Motivation unserer Belegschaften. Entsprechend wichtig ist, wie wir unsere Mitarbeiter gewinnen, weiterentwickeln und ans Unternehmen binden. Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse bestätigen den hohen Stellenwert, den Arbeitgeber-Attraktivität, Qualifizierung, sowie Aus- und Weiterbildung für uns haben. Ein weiterer Fokus unserer Personalarbeit ist das Management von Vielfalt (Diversity) im Unternehmen.

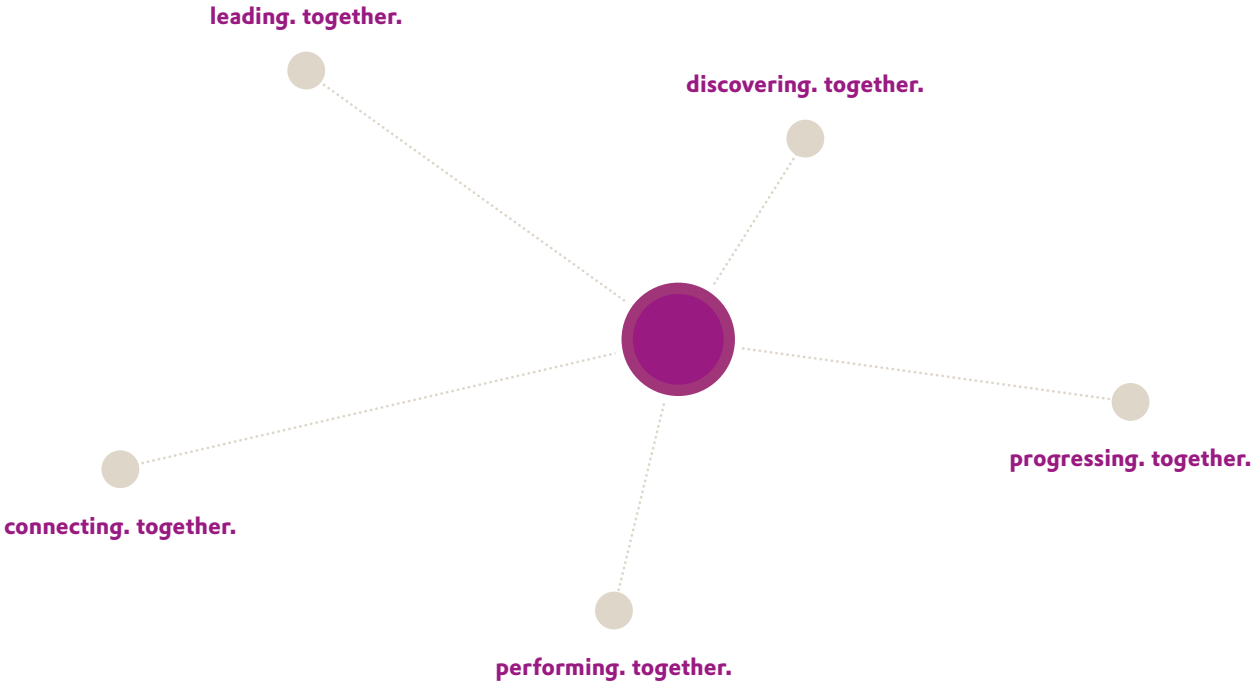
G4-26 Im regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern überprüfen wir vorhandene Innen- und Außenwahrnehmungen hinsichtlich unserer Positionierung und unserer globalen Arbeitgebermarke am Markt. Zusätzliche Anhaltspunkte geben uns Arbeitgeberrankings und punktuelle Zielgruppenbefragungen. Unternehmensintern ist unser wichtigstes Instrument die weltweite Mitarbeiterbefragung, die wir in der Regel alle drei Jahre durchführen. Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sowie auf die Höhe der Fluktuation und die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit.

Angesichts des hohen Veränderungstempos in unseren Märkten und unseres Anspruchs nach kontinuierlicher Verbesserung sind Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung für Evonik wichtige Themen. Wir bereiten unsere Mitarbeiter gezielt auf laufende Veränderungen und neue Marktentwicklungen vor. Vielfältige Entwicklungsprogramme und individuelle Trainings vom Neueinsteiger bis zur Konzernführungskraft stellen das sicher. Der Erfolg zeigt sich nicht nur in den sehr guten Werten zur Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch in der intensiven Nutzung unseres Talentpools zur internen Stellenbesetzung. Weitere Indikatoren sind für uns die Höhe der Gesamtaufwendungen für Qualifizierungsmaßnahmen sowie – in Deutschland – die Bestehensquote in der betrieblichen Ausbildung.

Vielfalt (Diversity) bedeutet für uns, das gesamte Spektrum an Erfahrungen, Kompetenzen und Sichtweisen zu nutzen, die unsere Mitarbeiter in ihren Arbeitsalltag einbringen. Als Spiegel unterschiedlicher Ansprüche, Haltungen und Perspektiven in unseren Märkten und in der Gesellschaft ist sie ein wichtiger Treiber für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft.

Das Projekt zur Erarbeitung eines Kennzahlensystems, mit dem wir unsere globale HR-Arbeit steuern und optimieren wollen, haben wir 2016 erfolgreich abgeschlossen. Im Jahr 2017 werden wir mit der Messung von Kennzahlen beginnen.

G12 Personalstrategie



Unsere Personalstrategie

Arbeitgeber-Attraktivität, (Weiter-)Qualifizierung und unternehmerische Vielfalt sind Grundelemente der Personalstrategie von Evonik. Um uns in diesem Sinne kontinuierlich weiterzuentwickeln, unterscheiden wir fünf Handlungsfelder:

- Gewinnung (discovering.together.)
- Entwicklung (progressing.together.)
- Leistung (performing.together.)
- Bindung (connecting.together.) und
- Führung (leading.together.)

Im Rahmen unseres jährlichen Strategieprozesses stellen wir sicher, dass in allen Handlungsfeldern eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalaktivitäten erfolgt.

HR-Organisation und Management

Oberstes HR-Entscheidungsgremium ist das Executive Committee HR. Es verabschiedet die globale HR-Strategie und trifft Entscheidungen zur konzernweiten HR-Organisation. Das Gremium setzt sich aus dem Personalvorstand der Evonik Industries AG, den Arbeitsdirektoren der Segmente und dem Bereichsleiter Corporate Human Resources zusammen. Das Global HR Committee unterstützt das Executive Committee HR bei der Erarbeitung der globalen Personalstrategie und trifft weiterführende Entscheidungen zu deren Umsetzung im Konzern. Ständige Mitglieder des Global HR Committee sind die HR-Vertreter der Segmente, der Regionen sowie der Corporate- und globalen Service-Einheiten. Operative Unterstützung bieten HR Expert Circles, die themenspezifisch mit Fachleuten besetzt werden.

G13 Gremienstruktur Human Resources

Aktivitäten im Rahmen unserer Personalstrategie im Jahr 2016

Gewinnung von Mitarbeitern

Evonik möchte seinen Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, das Ideen fördert, Einsatz honoriert und den Erhalt der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit gewährleistet. Das sind Qualitäten, die wir mit unserer Arbeitgebermarke auch im Wettbewerb einsetzen, um die besten Talente, Mitarbeiter und Führungskräfte für uns zu gewinnen.

Unser Employer Branding umfasste 2016 u. a. die folgenden Maßnahmen:

- Mitarbeiter-Roadshows an unseren Standorten zur Förderung von Identifikation und Teamgeist.
- Ein Projekt zur „solarbetriebenen Fischzucht" mit dem studentischen Netzwerk „Enactus". Dabei halfen Studenten der RWTH Aachen, der Verein Utho Ngathi Südliches Afrika e. V. sowie unser Geschäftsgebiet Animal Nutrition Menschen in Sambia, die Fischzucht zu erlernen und als zusätzliche Einkommensquelle zu nutzen.
- Den jährlichen „Evonik Student Network Day", der uns mit relevanten Universitäten und studentischen Netzwerken zusammenbringt.
- Praktikumsplätze, die es Studierenden ermöglichen, Evonik bereits während ihres Studiums besser kennenzulernen.
- Das Bindungsprogramm „Evonik Perspectives", mit dem wir den Kontakt zu Studierenden mit überdurchschnittlichen Leistungen halten.

Die sehr guten Platzierungen, die Evonik regelmäßig in Arbeitgeberrankings erzielt, dokumentieren den Erfolg unserer Employer-Branding-Aktivitäten: Im Ranking des Wirtschaftsmagazins Focus in Kooperation mit dem Bewertungsportal kununu konnten wir uns im Jahr 2016 in der Kategorie „Chemie & Pharma" erneut unter den Top Ten positionieren.

Ebenso schnitt Evonik in einer von DEUTSCHLAND TEST und Focus Money durchgeführten Studie als bester Ausbilder in der deutschen Chemiebranche ab. In China wurden wir – wie schon im Vorjahr – im Ranking des Top Employer Institute unter den beliebtesten Arbeitgebern gelistet.

Aus- und Weiterbildung

Unsere Personalentwicklung ist darauf ausgerichtet, Potenziale und Talente im Unternehmen frühzeitig zu erkennen und zu entwickeln. Auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter gehen wir individuell ein. Damit legen wir den Grundstein für die Besetzung von Schlüsselpositionen aus den eigenen Reihen.

Vielfältige Trainingsprogramme und Schulungsmöglichkeiten auf der Ebene von Segmenten, Regionen und Standorten gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter gut für ihre jeweiligen Aufgaben gerüstet sind und ihre Fähigkeiten fortlaufend erweitern.

Im Berichtsjahr haben wir den Fokus insbesondere auf die Entwicklung von Führungskräften gerichtet sowie auf die Erweiterung von funktionalen Kompetenzen. Insgesamt haben wir in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter im Jahr 2016 allein im Rahmen von Schulungen ungefähr 500 € pro Mitarbeiter investiert.[1] Die Anzahl der Trainingsstunden beläuft sich dabei im Durchschnitt auf 16 Stunden im Jahr pro Mitarbeiter.[2] Diese Kennzahlen umfassen 94 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit.

Auf Grundlage unseres Kompetenzmodells bietet die „Evonik Entwicklungslandschaft" ein breites Angebot an persönlichen und fachlichen Bausteinen in den Bereichen Führung und Management, funktionale Leistungsfähigkeit, Projektmanagement sowie persönliche Kompetenzen. Die Angebote sind auf die Anforderungen unserer Geschäfte zugeschnitten und werden von uns regelmäßig bewertet. In diesen Programmen berücksichtigen wir auch regionale Anforderungen unserer Mitarbeiter. Die weltweit hohe Qualität von Inhalten und Methoden zeigt sich auch darin, dass unsere Aktivitäten in der Industrie als Best Practice wahrgenommen werden. In Singapur wurden wir für das Entwicklungsprogramm „Asia Pacific Development Landscape" bei den HR Excellence Awards 2016 mit Bronze ausgezeichnet.

Wichtige Ziele in der Talententwicklung sind für uns Eigenverantwortung, Vielfalt, Internationalität und Unternehmertum. 2016 haben wir dazu das Pilotprojekt „Eigenstandortbestimmung" ins Leben gerufen. Daneben sammeln wir Erfahrungen mit einem unternehmensübergreifenden Social-Entrepreneur-Leadership-Programm.

Mit unserem ausgeprägten Engagement in Schulung und Weiterentwicklung nehmen wir unsere sozial- und personalpolitische Verantwortung als Unternehmen wahr. Ausbildungszahlen und Übernahmen von Fachkräften richten sich unmittelbar nach dem Personalbedarf der einzelnen Einheiten. So eröffnen wir Berufseinsteigern nach erfolgreicher Ausbildung eine klare Zukunftsperspektive und wirken den Auswirkungen des demografischen Wandels gezielt entgegen.

Zum Jahresende 2016 haben wir in Deutschland insgesamt rund 1.950 junge Menschen ausgebildet, gut 390 davon für andere Unternehmen. Dies erfolgte an 17 Standorten in mehr als 40 anerkannten Berufen sowie in ausbildungsbegleitenden und kooperativen Studiengängen. Im Projekt „Start in den Beruf" wurden 51 Plätze mit noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen besetzt. Für eine von der Evonik Stiftung durchgeführte und finanzierte Maßnahme speziell für junge Flüchtlinge wurde das Programm erweitert, die elf Plätze davon erhielten. Im Projektjahr 2016/2017 werden insgesamt 90 Plätze in der Berufsvorbereitung angeboten, darunter 20 für geflüchtete Jugendliche und 20 für unversorgte Jugendliche aus Deutschland, deren Teilnahme die Evonik Stiftung ermöglicht. 2016 haben rund 530 neue Auszubildende ihren Berufsweg bei Evonik begonnen, darunter elf Flüchtlinge. Mit rund 8 Prozent lag unsere Ausbildungsquote weiterhin deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Insgesamt beliefen sich unsere Investitionen in die Ausbildung von Mitarbeitern auf 69 Millionen €.

Unser hohes Engagement in der beruflichen Ausbildung schlägt sich auch in den Prüfungsergebnissen nieder. So lag die Bestehensquote in den Ausbildungsprüfungen bei über 98 Prozent. Etwa 9 Prozent der Prüfungen wurden mit der Gesamtnote „sehr gut" absolviert.

Leistung und Vergütung

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Vergütungsrichtlinien und in unseren Personalinstrumenten verankert. Unser Gesamtvergütungskonzept wird von konzernweit geltenden Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen flankiert. Auf diese Weise fördern wir die Motivation und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter, honorieren deren Beitrag zum Erfolg von Evonik und untermauern unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Unsere Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Verantwortung, Kompetenzen und Erfolg. Personenbedingte Merkmale wie Geschlecht, Alter etc. spielen keine Rolle. In Deutschland gelten für 100 Prozent, weltweit für etwa 75 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An etwa 97 Prozent unserer Standorte bzw. Regionen gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen erreichen wir etwa 99 Prozent der Stammmitarbeiter. Sie stehen grundsätzlich auch Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung – soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen. Das Angebot wird von unserer Belegschaft gut aufgenommen. Das bestätigen die positiven Rückmeldungen zu den Themen Vergütung und Nebenleistungen aus unserer Mitarbeiterbefragung.

Ab 2017 bieten wir unser Mitarbeiteraktienprogramm „Share" nicht nur den Beschäftigten in Deutschland, Belgien und den USA, sondern erstmalig auch in China und Singapur an. Die regelmäßig hohe Beteiligungsquote ist Ausdruck unserer partizipativen Unternehmenskultur. Mit rund 38 Prozent erreichte die Beteiligungsquote 2016 einen neuen Rekordwert. Rund 10.000 Beschäftigte einschließlich Auszubildende erwarben im Rahmen von „Share" annähernd 380.000 Aktien, für die sie im Rahmen der Förderung durch das Unternehmen rund 130.000 Gratisaktien erhielten.

[1] Für das Berichtsjahr 2016 konnten wir die Weiterbildungskosten erstmalig weltweit erheben. Die Berechnung enthält teilweise sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten, wie z. B. Reisekosten, die im Zusammenhang mit Schulungsmaßnahmen angefallen sind. Die Berechnung basiert teilweise auf Kostenschätzungen.

[2] Erstmalig Berechnung der Stundenzahl ohne deutsche Auszubildende. Schulungen (parallel zur betrieblichen Berufsausbildung), die deutsche Auszubildende 2016 durchlaufen haben, sind in den Kennzahlen zur betrieblichen Ausbildung enthalten.

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, bieten wir unseren Mitarbeitern freiwillige soziale Leistungen an. Diese sind für mehr als 97 Prozent unserer Mitarbeiter verfügbar. Jeweils mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter werden von einer gesetzlichen bzw. betrieblichen Altersversorgung sowie Krankenversicherung erfasst. Auch dies gilt ebenso für Teilzeitmitarbeiter – soweit sie die in einigen Regionen vorgegebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

T07 Personalaufwand

in Millionen €	2016	2015
Löhne und Gehälter	2.498	2.520
Aufwendungen für soziale Abgaben	377	370
Pensionsaufwendungen	205	209
Sonstige Personalaufwendungen	48	22
	3.128	**3.121**

Bindung und Diversity

Wir setzen auf Vielfalt als einen Schlüssel zu unternehmerischem Erfolg. Vielfalt hilft uns, Kreativität zu fördern, Neues auszuprobieren und die Bedürfnisse unserer Kunden besser zu verstehen. Gemeinsame Konzernwerte und eine gewachsene Unternehmenskultur sorgen für eine hohe Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Unsere Diversity-Strategie umfasst Gender-Netzwerke, WoMentoring, aber auch klare Diversity-Ziele für Führungskräfte. Dabei verstehen wir unter Diversity mehr als die Fokussierung auf Herkunft und Geschlecht. Verschiedene Fachrichtungen in der Ausbildung, Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten und Funktionsbereichen sowie altersgemischte Teams sind uns gleichermaßen wichtig. Unsere Mitarbeiterdaten werten wir regelmäßig nach diesen Kriterien aus.

Mit dem 2016 gegründeten Diversity-Council ist Vielfalt nun auch organisatorisch fest im Top-Management von Evonik verankert. Das Gremium ist mit Mitgliedern des Vorstandes und Führungskräften aus verschiedenen Konzerneinheiten hochrangig besetzt. Es steuert die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie und stellt die Umsetzung wirksamer Maßnahmen für das Gesamtunternehmen sicher.

Unsere Diversity-Strategie ist auch das strategische Fundament für die Beschlüsse von Evonik zur Umsetzung des Geschlechterquoten-Gesetzes[1] für Deutschland. Damit bekräftigen wir unseren Willen, bereits erprobte und als wirksam erachtete Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen weiter zu intensivieren. Den Anteil weiblicher Mitarbeiter in Managementfunktionen[2] konnten wir im Zeitraum 2014 bis 2016 bereits von 20,1 auf 22,0 Prozent erhöhen. Auf der Ebene des obersten Managements unterhalb des Vorstandes[3] haben wir den Anteil weiblicher Mitarbeiter in diesem Zeitraum stabil bei etwa 10 Prozent gehalten.

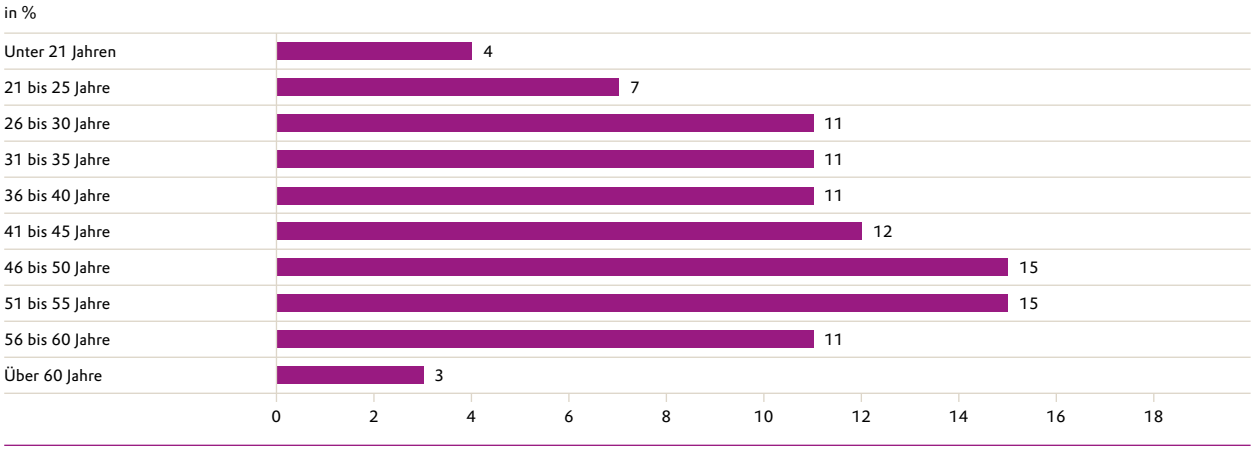
T08 Frauenanteil im Management

in %	2016	2015	2014
Oberstes Management	9,6	10,4	10,5
Managementfunktionen gesamt	**22,0**	**20,8**	**20,1**

Der Anteil der bei Evonik in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung beträgt 7,1 Prozent und übertrifft somit deutlich die in Deutschland vorgeschriebene Quote von 5 Prozent.

Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter betrug zum Berichtszeitpunkt 41,8 Jahre. Die Belegschaft setzt sich aus über 100 Nationalitäten zusammen.

G14 Altersstruktur



[1] Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.
[2] Entspricht den Führungskreisen 1 bis 3 und enthält Konzernführungskräfte, Senior-Managementfunktionen der Evonik-Gehaltsstufen 6 und 7 und weitere Managementfunktionen der Evonik-Gehaltsstufen 1 bis 5.
[3] Entspricht Führungskreis 1: Konzernführungskräfte.

Zur Überbrückung kurzfristiger bzw. temporärer Engpässe arbeiten wir in Deutschland mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Diese müssen eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen. Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeitnehmer besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle dauerhaft besetzt werden kann. Neben einer angemessenen Entlohnung achten wir darauf, dass die hohen Sozial- und Sicherheitsstandards, die für unsere Mitarbeiter gelten, auch bei Leiharbeitnehmern angewandt werden. Da in der chemischen Industrie ein großer Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern besteht, sind hier im Vergleich zu anderen produzierenden Branchen weniger Leiharbeitnehmer eingesetzt. Bei Evonik waren zum 31. Dezember 2016 rund 670 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 3 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.

T09 Mitarbeiter nach Vertragsstatus

	31.12.2016	davon Frauen in %
Beschäftigte	34.351	24,7
davon Stammpersonal unbefristet	30.281	23,9
davon Stammpersonal befristet	2.388	34,5
davon Auszubildende/Trainees	1.682 [a]	25,9

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

Mitarbeiterzufriedenheit

In unserem Handlungsfeld connecting.together. gehören die Förderung von Vielfalt und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter eng zusammen. Die Höhe der Fluktuation[1] und die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit geben uns Hinweise, wie zufrieden unsere Mitarbeiter tatsächlich sind. Diese Messgrößen betrugen im Berichtsjahr 4,7 Prozent und 14,9 Jahre:

T10 Konzernzugehörigkeit

	2016	2015	2014
Fluktuation in %	4,7	4,7	3,9
Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	14,9	15,0	15,1

G4-26

Im Berichtsjahr haben wir konzernweit über die Ergebnisse der im Herbst 2015 weltweit durchgeführten Mitarbeiterbefragung informiert. Mit ihrer Teilnahme und der Möglichkeit zu offenen Rückmeldungen gestalten unsere Mitarbeiter die kontinuierliche Entwicklung von Evonik seit Jahren aktiv mit. Mit 83,9 Prozent oder rund 27.700 Rückmeldungen haben wir die bisher höchste Beteiligungsquote in der Geschichte von Evonik erreicht. Der Führungsqualität-Index erreichte 143 von 200 möglichen Punkten, der Commitment-Index lag bei 151 von 200 Punkten. Das sind insgesamt jeweils gute Ergebnisse, diese zeigen aber auch Möglichkeiten für weitere gezielte Verbesserungen auf.

Insbesondere folgende Themen haben nach Auswertung der Befragung Vorrang: Mitarbeiterentwicklung, Führung, Innovationsförderung und Wandel, Kundenorientierung sowie Arbeitssicherheit. Die weitere Bearbeitung von Verbesserungspotenzialen koordiniert ein internationales Team, das sich aus Projektkoordinatoren, HR-Mitarbeitern der Managementholding, der globalen HR-Services, der Segmente und Regionen zusammensetzt. Wir nutzen die Zeit bis zur nächsten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2018, um die identifizierten Verbesserungen unter der Obhut einzelner Themenverantwortlicher umzusetzen und zu evaluieren. Zwei Beispiele:

- Konzernweit haben Mitarbeiter Verbesserungen der Karrieremöglichkeiten für Fachspezialisten eingefordert. Ein Expertenteam der Personalentwicklung erarbeitete daraufhin exemplarische Karrierepfade für unterschiedliche Fachfunktionen. Die Umsetzung ist für die erste Jahreshälfte 2017 geplant.
- Die Befragung bestätigte den besonderen Stellenwert offener Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern für hohes persönliches Engagement. Viele Mitarbeiter wünschten sich quantitativ und qualitativ intensivere Rückmeldungen von ihren Vorgesetzten. Wir haben daraufhin ein konzernweites Expertenteam beauftragt, das bestehende Führungsmodell punktuell weiterzuentwickeln und entsprechende Empfehlungen und Instrumente auszuarbeiten.

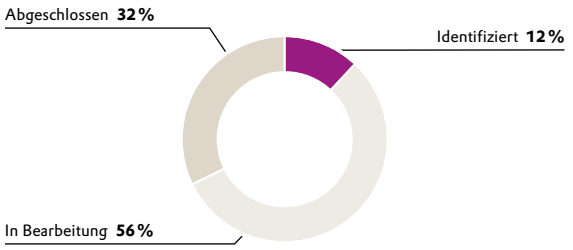
[1] Kennzahl entspricht der Gesamtfluktuation.

T11 Maßnahmen im Nachgang zur Mitarbeiterbefragung[a]

	Maßnahmen
Kommunikation & Kooperation	514
Mitarbeiterentwicklung	341
Führung	321
Innovations- und Veränderungsfähigkeit	160
Kundenorientierung	112
Arbeitssicherheit	195
Weitere Themenfelder	330

[a] In Übereinstimmung mit den Kernthemen von Evonik.

G15 Status der MAB-Maßnahmen



Für zusätzliche Transparenz in der Kommunikation sorgt eine interaktive Intranetseite, über die sich jeder Mitarbeiter über den aktuellen Stand der Aktivitäten informieren kann.

Alle Maßnahmen werden in eine Reporting-Datenbank eingepflegt, die den jeweiligen Status der Umsetzung nachhält. Bis Ende Dezember 2016 wurden insgesamt 1.973 Maßnahmen implementiert, 514 davon zur Stärkung von Kommunikation und Kooperation, weitere 341 zur Mitarbeiterentwicklung.

Der Vorstand und das Executive Committee werden regelmäßig über den aktuellen Projektstand unterrichtet.

Für Evonik sind Erhalt und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ein wesentlicher Teil der unternehmerischen Verantwortung. Unser Programm „well@work“ unterstützt dieses Ziel. Die Schwerpunkte lagen 2016 auf drei Themen: Bewegung, gesunde Ernährung sowie Beruf und Familie:

- Kenntnisse zum Thema Bewegung fördern wir durch Impulsvorträge oder über das Intranet ebenso wie praktische Möglichkeiten zur Bewegung am Arbeitsplatz. Außerdem können unsere Mitarbeiter ein breites Sportangebot wahrnehmen.
- Zusätzlich zu Informationen über gesunde Ernährung bieten wir unseren Mitarbeitern eine Reihe gesunder Angebote in den Kantinen.
- Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört seit Jahren zu unserem ganzheitlichen well@work-Ansatz. Die neuerliche Überprüfung unserer Leistungen und die Verleihung des Zertifikats „berufundfamilie“ durch die Hertie-Stiftung im Berichtsjahr dokumentieren unseren Einsatz für eine familienfreundliche und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Kernelemente dieser Politik sind die Unterstützung der Kinderbetreuung und die Pflege naher Angehöriger sowie das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Weltweit haben mehr als 94 Prozent der Belegschaft die Möglichkeit, in Sozial- bzw. Mitarbeiterberatungsstellen Unterstützung bei arbeitsplatzspezifischen Problemen, gesundheitlichen Fragen oder persönlichen bzw. familiären Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen.

Für etwa 93 Prozent unserer Mitarbeiter bieten wir weltweit Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Beispiele in Deutschland sind zahlreiche Kita-Plätze, die Ferienbetreuung von mehr als 800 Kindern sowie eine umfassende Unterstützung unserer Mitarbeiter in Fragen der Pflege von Angehörigen.

Im Laufe des Jahres 2016 waren 621 Mitarbeiter in Elternzeit, davon ein knappes Drittel bereits über den Jahreswechsel 2015/2016. Der Anteil der Männer lag bei rund 41 Prozent. Sie wendeten im Jahr 2016 durchschnittlich 1,6 Monate für die Elternzeit auf, bei Frauen waren es 6,9 Monate. Die im Jahr 2015 aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter sind bis auf wenige Einzelfälle auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr weiterhin für uns tätig.

Für etwa 78 Prozent unserer Mitarbeiter wird die regelmäßige, vertraglich festgelegte Arbeitszeit kollektivrechtlich definiert. Im Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Bußgeldern aufgrund von Arbeitszeitüberschreitungen bekannt. Wir begrenzen, soweit nicht ohnehin kürzere Arbeitszeiten gelten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unserer Mitarbeiter auf 48 Stunden. Darunter fällt auch die Integration neuer Einheiten, wie der Mitte 2015 übernommenen Evonik Catalysts Pvt. Ltd. in Indien. Hier konnte am Jahresende 2016 etwa jeder zehnte Mitarbeiter noch nicht in diese Regelung unserer Global Social Policy überführt werden. Diese Überführung werden wir im Laufe des Jahres 2017 abschließen. Über 83 Prozent unserer Mitarbeiter profitieren von einer Regelung zum Jahresurlaub, die besser ist als die gesetzliche Bestimmung des jeweiligen Landes. In den USA sowie den Vereinigten Arabischen Emiraten orientieren sich die Regelungen aufgrund des Fehlens gesetzlicher Vorgaben an den regionalen Gepflogenheiten.

Die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Lebenszyklen kann der Grund sein, warum ein Mitarbeiter sich nach der Möglichkeit einer bezahlten oder unbezahlten Freistellung über einen längeren Zeitraum erkundigt. Das Interesse an bestehenden Möglichkeiten ist aber sehr gering und bewegt sich prozentual durchschnittlich im unteren einstelligen Bereich, gemessen an der Gesamtmitarbeiterzahl.

T12 Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Regionen

	Teilzeitquote 2016			Teilzeitquote 2015		
in %	weiblich	männlich	Gesamtergebnis	weiblich	männlich	Gesamtergebnis
Regionen/Länder	18,2	2,0	6,0	18,0	2,0	5,8
Deutschland	27,8	2,3	8,5	27,1	2,3	8,2
Übriges Europa	15,2	5,7	7,3	16,2	5,6	7,3
Nordamerika	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Asien-Pazifik	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1

T13 Möglichkeiten für längere Freistellungen

in %	Anteil der Mitarbeiter, die die Möglichkeit zur längeren unbezahlten oder bezahlten Freistellung (mehr als 3 Monate) haben
Deutschland	100
Übriges Europa	49
Nordamerika	96
Mittel- und Südamerika	84
Asien-Pazifik	85
Naher Osten, Afrika	0

Führung

Evonik setzt auf ein konzernweit einheitliches Führungsverständnis. Kern ist das vertrauensvolle Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Dazu gehören

- ein klar definiertes gemeinsames Werteverständnis, das in einheitlichen Prozessen und verbindlichen Standards umgesetzt wird,
- ein institutionalisierter Austausch zu Führungsthemen und -zielen über alle Ebenen hinweg,
- Mitarbeiterziele, die aus den übergeordneten Konzernzielen abgeleitet und auf das individuelle Arbeitsumfeld heruntergebrochen werden.

Eine globale IT-Plattform unterstützt die Umsetzung unseres gemeinsamen Führungsverständnisses im Geschäftsalltag. Die entsprechende Technologie haben wir bereits 2016 für rund 11.000 Mitarbeiter mit Blick auf die weitere Digitalisierung von HR eingerichtet. Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten lassen sich darüber flexibel und transparent vereinbaren, anpassen und bewerten.

Auch bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen, in deren Rahmen Mitarbeiter und Vorgesetzte individuelle Ziele, Potenziale und Entwicklungen besprechen, kann das System eingesetzt werden. Im Berichtsjahr haben davon bereits 5.000 Mitarbeiter und Führungskräfte in China und Nordamerika Gebrauch gemacht. Weitere Länder sollen 2017 folgen.

Werteorientierte Unternehmenssteuerung braucht engagierte Führungskräfte. Deshalb haben auch 2016 wieder rund 25 Konzerntalente in Kooperation mit „Habitat for Humanity“ ihren Beitrag zu einem gemeinnützigen Hausbauprojekt in Vietnam geleistet. „Habitat for Humanity“ ist eine internationale Hilfsorganisation, die weltweit spendenfinanzierte Unterkünfte für Familien und schutzbedürftige Personen errichtet. Darüber hinaus haben im Rahmen der Talententwicklung rund 30 Konzerntalente gemeinsam mit Vertretern der evangelischen und katholischen Kirche Themen wie „Ethik, Werte und Moral“ reflektiert. Zusätzlich wurde dieses Programm in internationaler Besetzung mit rund 15 Teilnehmern aus aller Welt erprobt.

Ziele

- Erarbeitung einer Lernstrategie zur Weiterentwicklung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen
- Rollout unserer aktualisierten Employer-Branding-Kampagne (intern und extern)
- Durchführung einer Pulsbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit

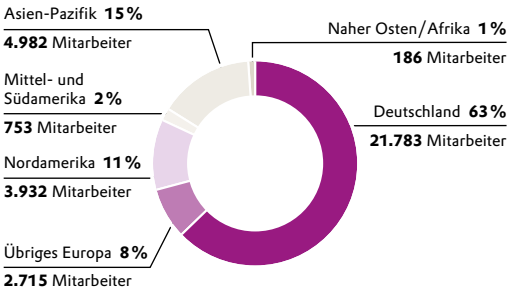
Weitere Zahlen und Fakten

T14 Mitarbeiterfluktuation 2016[a]

	Fluktuationsrate in %	Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben Anzahl
Nach Geschlecht		
Frauen	5,2	416
Männer	4,6	1.171
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	4,7	348
30 bis 50 Jahre	3,0	497
Über 50 Jahre	7,7	742
	4,7	**1.587**
davon Kündigungen durch Arbeitnehmer	1,4	484

[a] Bezugsgröße: Mitarbeiter am 31.12.2015 bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

G16 Mitarbeiter nach Regionen

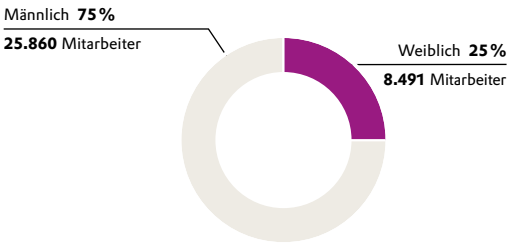


T15 Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2016[a]

	Anzahl	Anteil in %
Nach Region		
Deutschland	874	4,0
Übriges Europa	149	5,5
Nordamerika	406	10,3
Mittel- und Südamerika	147	19,5
Asien-Pazifik	551	11,1
Naher Osten, Afrika	42	22,6
Nach Geschlecht		
Frauen	746	8,8
Männer	1.423	5,5
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	987	13,0
30 bis 50 Jahre	1.037	6,2
Über 50 Jahre	145	1,4
	2.169	**6,3**

[a] Bezugsgröße: Mitarbeiter je Kategorie am 31.12.2016 in den fortgeführten Aktivitäten, bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

G17 Mitarbeiter nach Geschlecht



WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND PRODUKTE

~50 %

DES UMSATZES

mit Produkten für ressourcenschonende Anwendungen erwirtschaftet

438 Mio. €
F&E-AUFWENDUNGEN

3,4 %
F&E-QUOTE

REWOFERM® 446 SL

Ein besonders umwelt- und hautverträgliches Biotensid

Auszeichnungen:

- *„Bio-based Material of the Year 2016"*
- *SEPAWA „Innovation Award 2016"*

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS
Gewinner in der Kategorie „Forschung"

ZUM DRITTEN MAL IN FOLGE:
Gold-Rating für Evonik von „Together for Sustainability"

Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit umfasst die gesamte Wertschöpfungskette. Wir engagieren uns für Transparenz und Nachhaltigkeit bei unseren Lieferanten und unterstützen unsere Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Gemeinsam mit ihnen wollen wir weitere Produkte und Lösungen entwickeln, die in ihrer Anwendung ressourceneffizient und umweltschonend sind.

ZIELE

Lieferkette

- Jährliche Durchführung von mindestens **20** Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits
- Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe durch Überprüfung mittels TfS-Self-Assessments
- Bis 2020: **90 %** der Lieferanten kritischer Rohstoffe mit Assessments abgedeckt

Forschung & Entwicklung

- Mehr als **1 Milliarde €** an zusätzlichem Umsatz in sechs innovativen Wachstumsfeldern bis zum Jahr 2025
- Mittelfristige Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind, von 10 % (2016) auf **16 %**

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

- Steigerung der Umsatzabdeckung mit ökobilanziellen Betrachtungen der Chemiesegmente von zurzeit 70 % auf ca. **80 %**

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
49	Einkauf und Beschaffung | G4-12, G4-13, G4-EC9, G4-EN32, G4-EN33, G4-LA14, G4-LA15, G4-HR4, G4-HR5, G4-HR10, G4-HR11, G4-SO9
51	Rohstoffeinsatz und Produktion | G4-9, G4-EN1
52	Forschung & Entwicklung | G4-EC4, G4-EC7
54	Produkte und Märkte | G4-4, G4-8
55	Kundenzufriedenheit
56	Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

Der fortschreitende Klimawandel, die Ernährung einer wachsenden Weltbevölkerung und der verantwortliche Umgang mit begrenzten Ressourcen – das sind einige der globalen Herausforderungen, die auch die Vereinten Nationen mit ihren Zielen für nachhaltige Entwicklung adressieren. Mit unseren Produkten und Lösungen geben wir wichtige Antworten auf derartige Zukunftsfragen.

Alle Geschäftsprozesse von Evonik fußen auf dem Grundsatz verantwortungsvoller Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund betrachten wir Nachhaltigkeit als einen Ansatz, der die gesamte Wertschöpfungskette einschließt. Das heißt: Neben unseren eigenen Produktions- und Geschäftsprozessen sowie den vermarkteten Produkten („gate to gate") betrachten wir immer auch die Lieferkette unserer Rohstoffe, Güter und Dienstleistungen („upstream") sowie den Produktnutzen bei unseren direkten Kunden und deren Anwendungen in den Endmärkten („downstream").

Bei unseren Kunden verzeichnen wir eine wachsende Nachfrage nach Produkten für energieeffiziente und ressourcenschonende Anwendungen. Wir bedienen dieses Interesse mit innovativen Lösungen, in die wir unsere Kompetenz als eines der weltweit führenden Spezialchemieunternehmen einbringen. Unsere besondere Stärke ist die enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Das gibt uns eine gute strategische Ausgangsposition, um aussichtsreiche Entwicklungen in unseren Märkten frühzeitig zu erkennen und neue Wachstumsfelder zu erschließen.

Die Produktpalette von Evonik reicht von hochwertigen Zwischenprodukten bis hin zu komplexen Formulierungen und Systemlösungen. Das Spektrum unserer Märkte ist vielfältig und ausgewogen. Dazu zählen etwa Pharma, Konsum- und Pflegeprodukte, Nahrungs- und Futtermittel, Farben und Lacke, Fahrzeug- und Maschinenbau sowie Bauwirtschaft. Auf keinen der von uns belieferten Endmärkte entfallen mehr als 20 Prozent unseres Umsatzes.

Evonik verwendet zur Herstellung seiner Produkte zahlreiche Rohstoffe, die ebenso wie technische Güter und Dienstleistungen von einer Vielzahl unterschiedlicher Lieferanten bezogen werden. In wichtigen Wertschöpfungsketten besetzen wir zentrale Positionen – sowohl durch Stoffumwandlungen und Bereitstellung funktionaler Produkte der Spezialchemie als auch durch darauf aufbauende innovative Systemlösungen.

Die globale Ausrichtung unseres Geschäfts wird in einem Umsatzanteil von 81 Prozent deutlich, den wir außerhalb Deutschlands erwirtschaften. Wir betreiben Produktionsanlagen in 25 Ländern auf fünf Kontinenten und sind damit nah an unseren Märkten und Kunden.

Unsere Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette verteilen sich auf sechs Handlungsfelder, die wir aus unserer Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet haben. Dabei deckt das Handlungsfeld „Governance und Compliance" die gesamte Wertschöpfungskette ab. Inhaltliche Schwerpunkte entlang der Wertschöpfungskette sind insbesondere Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette, effizienter Umgang mit knappen Ressourcen und Materialien, Innovationen/Technologien, Kundenzufriedenheit sowie nachhaltigere Produkte bzw. Produkte und Lösungen/Lebenszyklusbetrachtungen.

„Upstream": Lieferkette und Rohstoffe

Mit seinem Einkaufsvolumen hat Evonik einen nennenswerten Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst. Durch die sorgfältige Auswahl von Lieferanten sichern bzw. erhöhen wir nicht nur deren eigene Nachhaltigkeitsstandards, sondern auch die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu fokussieren wir uns zum einen auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten, zum anderen unterziehen wir einzelne Rohstoffe einer gesonderten Betrachtung. Dazu zählen etwa nachwachsende Rohstoffe, Rohstoffe mit potenziellem Liefer- oder Reputationsrisiko wie beispielsweise Konfliktmineralien.

G18 Wertschöpfungskette G4-20, G4-21

	„upstream"	„gate to gate"	„downstream"
Wertschöpfungskette	Lieferkette/Rohstoffe	Evonik Produktion/Prozesse	Kunden/Endkunden Anwendungen
Strategie und Wachstum		●	●
Governance und Compliance	●	●	●
Mitarbeiter		●	
Wertschöpfungskette und Produkte	●	●	●
Umwelt		●	
Sicherheit	●	●	

Einkauf und Beschaffung

Unser Anspruch ist, mit einer effizienten Einkaufsorganisation langfristig die Versorgungssicherheit für die Herstellung von Evonik-Produkten zu gewährleisten und gleichzeitig Wettbewerbsvorteile für die operativen Geschäfte zu sichern.

Der Einkauf von Evonik ist global organisiert und umfasst den direkten Einkauf (Rohstoffe, Logistik und Packmittel) und den indirekten Einkauf (technische sowie allgemeine Güter und Services). Beide sind wiederum in strategische und operative Beschaffungstätigkeiten unterteilt. Der globale Einkauf wird aus Deutschland heraus geführt – unterstützt durch die regionalen Einheiten in Asien, Nord- und Südamerika.

Neben wirtschaftlichen Belangen sind in unserer Beschaffungsstrategie Nachhaltigkeitsaspekte wie Gesundheit, Qualität, Sicherheit, Soziales und Umweltschutz verankert. Darüber hinaus sind wir als Mitglied des UN Global Compact dessen Prinzipien verpflichtet.

Die Qualifizierung und Bewertung unserer Lieferanten stellt einen integralen Bestandteil unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements dar. Daher arbeiten wir konsequent sowohl am Ausbau strategischer Lieferantenbeziehungen als auch an der Qualifizierung neuer Lieferanten. Die Aufnahme einer Lieferbeziehung beginnt mit der Qualifizierung. Diese umfasst wirtschaftliche und qualitätsbezogene Anforderungen ebenso wie Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Aspekte. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unsere Grundsätze teilen und in jeder Hinsicht korrekt handeln, also ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, ihren Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt gerecht werden.

Diese Anforderungen haben wir im „Verhaltenskodex für Lieferanten" dokumentiert. Der Kodex basiert auf unseren Konzernwerten sowie auf den Prinzipien des UN Global Compact, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Themenfeldern der Responsible-Care®-Initiative.

Für die Bewertung von Lieferanten nutzen wir unter anderem die Systematik von „Together for Sustainability" (TfS), einer Initiative der chemischen Industrie zur Förderung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette (siehe Seite 50). Besonderes Augenmerk legen wir in diesem Zusammenhang auf unsere strategischen Lieferanten sowie Lieferanten strategischer Rohstoffe.

Unser Ziel ist es, Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette voranzutreiben und weiter zu verbessern. Sofern bei Lieferanten besonders schwerwiegende Schwächen vorliegen und darüber hinaus keine Verbesserung festgestellt werden kann, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit mit entsprechenden Lieferanten zu beenden.

Wir haben uns im Rahmen des strategischen Lieferantenmanagements folgende globale Ziele gesetzt, die für den gesamten Evonik-Konzern gelten:

- Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability"
- Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe durch Überprüfung mittels TfS-Self-Assessments
- Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe bis 2020 (Stand Ende 2016: > 70 Prozent).

Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten

Die Bewertung von Lieferanten folgt einem Ansatz zur Erfassung und Quantifizierung von Risikofaktoren. Ziel ist, sowohl die Versorgung von Evonik mit Rohstoffen und technischen Gütern zu sichern, als auch neue Beschaffungsmärkte und Lieferanten zu erschließen.

Im Jahr 2016 haben wir den Qualifizierungsprozess für neue Lieferanten erweitert. Die Überprüfung für alle potenziellen Lieferanten umfasst neben Qualität, Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit sowie Energiemanagement nun auch standardmäßig die Themen Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht, Arbeits- und Sozialstandards und Menschenrechte, Konfliktmineralien und die Verantwortung in der Lieferkette. Insgesamt wurden rund 1.000 neue Lieferanten von Rohstoffen, technischen Gütern und Dienstleistungen anhand dieser Kriterien überprüft.

Diese Grundsätze finden auch bei der Bewertung bestehender Lieferbeziehungen Anwendung. Strategische Lieferanten werden regelmäßig überprüft, abhängig vom Ergebnis der Bewertung werden Maßnahmen zur Verbesserung ergriffen. Im Jahr 2016 wurden elf Lieferanten gesperrt. In einem Fall konnte die Sperrung des Lieferanten nach erfolgreicher Verbesserung wieder aufgehoben werden.

Zur Risikominimierung für Evonik wurden von über 1.000 Lieferanten Nachweise und Eigenerklärungen zur Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen aus dem MiLoG, AEntG, SGB und HwO angefordert und geprüft.[1]

[1] MiLoG = Mindestlohngesetz; AEntG = Arbeitnehmer-Entsendegesetz; SGB = Sozialgesetzbuch; HwO = Handwerksordnung.

Together for Sustainability

Die Vereinheitlichung globaler Standards in der Lieferkette schafft Transparenz und erleichtert es Lieferanten wie Kunden, Nachhaltigkeitsleistungen einzuschätzen und zu beurteilen. Dazu hat die chemische Industrie 2011 die Initiative „Together for Sustainability" (TfS) gegründet. Evonik ist eins von sechs Gründungsmitgliedern. Ziel von TfS ist die gemeinsame Entwicklung und Implementierung eines globalen Assessment- und Auditprogramms zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Leistungen. In diesem Rahmen trägt TfS dazu bei, Umwelt- und Sozialstandards in den Lieferketten bewertbar zu machen und gezielt zu verbessern. Ende 2016 umfasste die Initiative 19 Mitglieder. Die Mitgliedsunternehmen haben weltweit bereits mehr als 720 Audits und 6.300 Assessments initiiert.

Im Jahr 2016 lag der Anteil der von uns anhand von Nachhaltigkeitskriterien bewerteten Lieferanten kritischer Rohstoffe bei über 70 Prozent. Kriterien sind hierbei unter anderem Länderrisiken, Liefersituationen sowie Marktverfügbarkeiten. Darüber hinaus haben wir die Nachhaltigkeitsleistung von weiteren wesentlichen Lieferanten überprüft.

Im Vordergrund stand für uns 2016 insbesondere der Nachfeldprozess durchgeführter Audits und Assessments. So wurden Korrekturmaßnahmen bei 46 Lieferanten initiiert, bei denen der Auditbericht Hauptabweichungen oder kritische Abweichungen aufwies. Bei 68 Lieferanten zeigte das Assessment, dass Nachhaltigkeitsthemen nur unzureichend behandelt werden. Auch hier wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Zudem haben wir Re-Assessments und Re-Audits für Lieferanten mit einem initialen Assessment/Audit aus 2012 und 2013 angestoßen. Dies war bei 38 Assessmentteilnehmern und bei zwölf Auditteilnehmern der Fall.

Im Jahr 2016 haben wir insgesamt 29 Standorte von Lieferanten zu Nachhaltigkeitsstandards auditiert und 145 Nachhaltigkeitsbewertungen durch einen externen Dienstleister durchführen lassen.

Auch 2016 fand wieder eine TfS-Konferenz statt. Austragungsort war Indien. Mit 500 Teilnehmern konnte die Resonanz der vorausgegangenen Konferenzen in China und Brasilien noch übertroffen werden. In verschiedenen Fachvorträgen erlebten die Teilnehmer den hohen Stellenwert nachhaltiger Lieferketten. Entsprechend der zunehmenden Bedeutung Indiens für die globale Chemieindustrie wächst in der Region auch die gezielte Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten.

Der Verband der Chinesischen Erdöl- und Chemieindustrie (CPCIF) und TfS haben im Oktober 2016 einen Vertrag zur tieferen Zusammenarbeit geschlossen. CPCIF hat sich dazu verpflichtet, die Industrie innerhalb Chinas zu stärken und den Austausch international auszubauen. Ziel des Vertrags ist die Ausweitung der gemeinsamen Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Die Vereinbarung beinhaltet zum einen die Organisation entsprechender Seminare und insbesondere die Förderung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Außerdem sollen chinesische Unternehmen als Mitglieder der TfS-Initiative gewonnen werden. In Zukunft werden sich die verantwortlichen Bereiche beider Organisationen regelmäßig über mögliche weitere Aktivitäten austauschen.

Als Mitglied der Initiative stellt sich Evonik selbst den Bewertungen von TfS. Zum Jahresauftakt 2016 erhielt Evonik zum dritten Mal in Folge ein Gold-Rating und gehört damit zu den besten 2 Prozent aller betrachteten Unternehmen.

Um die beschaffungsspezifischen und allgemeinen Kompetenzen unserer Mitarbeiter weiter zu erhöhen, haben wir unser Aus- und Weiterbildungsprogramm „SPADE" (Shaping Procurement and Developing Excellence) fortgeführt. Das Programm trägt auch dazu bei, den internationalen und fachübergreifenden Erfahrungsaustausch zu fördern. Die einzelnen Schulungsmodule bauen inhaltlich aufeinander auf und werden durch Einheiten ergänzt, die besondere Aufgabenstellungen vertiefen. Neu entwickelt wurde ein modularer Lernkatalog mit rund 20 relevanten Einheiten, die per Webinar oder in Präsenzschulungen vermittelt werden. Der Lernkatalog ergänzt das bereits bestehende Weiterbildungselement „SPADE Advanced". Insgesamt nahmen an diesen und weiteren Schulungen im Berichtsjahr rund 69 Prozent der Einkäufer teil, die in Nachhaltigkeitsthemen eingebunden sind.

Beschaffung im Jahr 2016

Von unseren rund 31.000 Lieferanten haben wir im Jahr 2016 Rohstoffe, Handelswaren, technische Güter und Dienstleistungen sowie Energien und sonstige Betriebsmittel im Wert von circa 7,6 Milliarden € bezogen (Vorjahr: 8,3 Milliarden €). Davon wurden rund 77 Prozent lokal beschafft (Vorjahr: 75 Prozent). Unter lokaler Beschaffung verstehen wir einen bewussten Bezug bei Beschaffungsquellen in geografischer Nähe zur Produktionsstätte. Der Anteil von Rohstoffen und Handelswaren am gesamten Beschaffungsvolumen betrug 59,3 Prozent (Vorjahr: 59,0 Prozent). Davon entfielen auf petrochemische Rohstoffe rund 3 Milliarden €, was einem Anteil von 65 Prozent der Rohstoffbasis entspricht.

Rohstoffe

Konfliktmineralien
Aufgrund seines umfangreichen Produktportfolios bezieht Evonik eine Vielzahl unterschiedlicher Rohstoffe. Für sogenannte „kritische Rohstoffe", deren Verfügbarkeit essenziell für unsere Produktionsprozesse ist, haben wir strategische Beschaffungskonzepte und Managementsysteme implementiert.

Aufgrund des Dodd-Frank-Act müssen an der US-Börse gelistete Unternehmen offenlegen, ob in ihren Produkten potenzielle Konfliktmineralien enthalten sind. Hierbei handelt es sich um mineralische Rohstoffe, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern bezogen wurden. Evonik ist nicht an den US-Börsen gelistet und somit nicht gesetzlich verpflichtet, den Berichtspflichten der US-Börsenaufsicht nachzukommen. Gleichwohl erfüllt Evonik als verantwortlich handelndes Unternehmen seine Sorgfaltspflicht hinsichtlich Konfliktmineralien in der Lieferkette und führt bei den infrage kommenden Stoffen eine Überprüfung der Herkunft durch. Darüber hinaus verlangen wir seit Anfang 2016 im Rahmen der Präqualifizierung neuer Lieferanten einen Herkunftsnachweis. In unseren Prüfungen haben wir bis zum Jahresende 2016 keine Verwendung von Konfliktmineralien in Evonik-Produkten festgestellt.

„Gate to gate": Produktion und Prozesse

In vielen Fällen beruhen unsere Produkte auf dem Einsatz hochentwickelter Prozesse und Technologien, die wir kontinuierlich weiter verbessern. An zahlreichen Standorten verfügt Evonik über eine rückwärtsintegrierte Produktion, bei der wichtige Vorprodukte in angrenzenden Produktionsanlagen selbst hergestellt werden. Der Vorteil für unsere Kunden liegt in einem Höchstmaß an Versorgungssicherheit. Unsere World-Scale-Anlagen stellen zudem hohe Eintrittsbarrieren für potenzielle Wettbewerber dar.

Effiziente Produktionsanlagen und eine gut gefüllte Innovationspipeline sind von entscheidender Bedeutung für das Geschäftsmodell von Evonik. Kontinuierliche Verbesserungen in beiden Bereichen sehen wir deshalb als selbstverständlich an. Für unsere Produktion entwickeln und nutzen wir in vielen Fällen eigene Herstellungsverfahren mit führender Technologieposition, um ressourcenschonend und gleichzeitig wirtschaftlich zu sein.

Unsere größten Produktionsstandorte Marl, Wesseling, Rheinfelden, Antwerpen (Belgien), Mobile (Alabama, USA), Schanghai (China) und Singapur beheimaten integrierte Technologieplattformen, die für mehrere Einheiten produzieren. Das Ergebnis sind wertvolle Skaleneffekte und eine höchstmögliche Verwertung von Stoffströmen, indem anfallende Nebenprodukte aus einer Produktionslinie als Rohstoff für eine andere eingesetzt werden.

Kontinuierliche Prozessoptimierung hat für Evonik von jeher eine hohe Bedeutung. Die entsprechende Expertise halten wir insbesondere in unserer Verfahrenstechnik sowie durch das Team von SEEC (Simplification, Excellence, Empowerment und Cooperation) vor. In SEEC haben wir Prozess- und Technologie-Experten aus unterschiedlichen Unternehmenseinheiten und mit umfassendem Know-how zusammengezogen. Flankiert wird SEEC durch das betriebliche Verbesserungs- und Vorschlagswesen. Ziele für Ressourcenschonung in unserer Produktion siehe „Umwelt", Seite 57.

Ein weiterer wichtiger Motor für profitables Wachstum ist unsere Forschung & Entwicklung. Mit Innovationen festigen wir unsere führenden Markt- und Technologiepositionen und erschließen neue wachstumsträchtige Geschäfte. Die Innovationsstärke von Evonik zeigt sich beispielsweise in der Zahl unserer Patente. Siehe dazu Seite 53.

Rohstoffeinsatz und Produktion

Der Rohstoffeinsatz erhöhte sich 2016 von 8,66 auf 9,32 Millionen Tonnen. Unsere Produktionsmenge verzeichnete im Jahr 2016 einen leichten Anstieg auf 10,58 Millionen Tonnen.

T16 Rohstoffeinsatz und Produktion

in Millionen Tonnen	2011	2012	2013	2014	2015	**2016**
Rohstoffe	9,51	8,16	8,23	8,75	8,66	9,32
davon nachwachsende Rohstoffe	0,69	0,73	0,79	0,77	0,74	0,86
Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Produktion in %	7,3	9,0	9,6	8,8	8,6	9,2
Produktion	10,35	9,71	10,06	10,35	10,36	10,58

Nachwachsende Rohstoffe

Der Einsatz nachwachsender Rohstoffe bleibt für Evonik von hoher Bedeutung. Ihr Anteil lag 2016 bei rund 9 Prozent der Rohstoffbasis (Vorjahr: rund 9 Prozent). Davon waren der überwiegende Teil Dextrose und Saccharose, die als Substrate bei der fermentativen Herstellung von Aminosäuren eingesetzt wurden. Natürliche Fette und Öle und deren Derivate finden sowohl zur Herstellung von Rohstoffen für die Kosmetik-, Wasch- und Reinigungsmittelindustrie Anwendung als auch zur Herstellung von technischen Hilfsmitteln. Wir sind bestrebt, den Anteil nachwachsender Rohstoffe überall da zu erhöhen, wo es aus technischen, wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten sinnvoll ist.

Palmöl

Zu einem geringen Anteil nutzen wir in unserer Produktion auch Derivate des Palmöls bzw. Palmkernöls. Evonik ist seit 2010 Mitglied im Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und veröffentlicht seine Ziele in Bezug auf Palmöl im jährlichen RSPO-Fortschrittsbericht. Der RSPO wurde gegründet, um die weltweite Produktion von Palmöl langfristig auf nachhaltig produziertes Palmöl umzustellen. Evonik unterstützt diesen Prozess.

Unser Personal-Care-Geschäft hat inzwischen alle neun Standorte, die Palmölderivate verarbeiten, durch einen externen Prüfer zertifizieren lassen. Damit entspricht die Organisationsstruktur dieser Standorte den RSPO-Vorgaben. Unser Personal-Care-Geschäft hat somit sein für 2016 gesetztes Ziel erreicht und die Grundvoraussetzung für den kontinuierlichen Umstieg auf zertifizierte Einsatzstoffe geschaffen.

Darüber hinaus wurden mehr als 50 Personal- und Household-Care-Produkte auf RSPO-zertifizierte Palmölderivate umgestellt. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir unser Portfolio mit zertifizierten Produkten im Jahr 2017 weiter ausbauen.

Forschung & Entwicklung

Für Evonik ist eine hohe Innovationskraft unverzichtbar: Sie ist ein wichtiger Treiber für profitables Wachstum und stärkt unsere führenden Markt- und Technologiepositionen. Als Unternehmen sind wir stolz auf unsere Innovationskultur, die wir auch fest in unserem Innovationsmanagement und unserer Führungskräfteentwicklung verankert haben. Die Vision, an der wir unsere Forschung & Entwicklung (F&E) ausrichten, lautet „Evonik ist eines der innovativsten Unternehmen der Welt".

Vor diesem Hintergrund ist 2016 eine wichtige Weichenstellung erfolgt. Wir haben unser Innovationsportfolio neu ausgerichtet und fokussieren uns nun auf insgesamt sechs Wachstumsfelder mit überproportional hohen Zuwachsraten:

- **Sustainable Nutrition:** Etablierung weiterer Produkte und Services für eine nachhaltige Ernährung in der Tierhaltung und für den Menschen
- **Healthcare Solutions:** Entwicklung neuer Materialien für Implantate und als Bestandteile von Zellkulturmedien sowie maßgeschneiderte, innovative Medikamentenformulierungen
- **Advanced Food Ingredients:** Aufbau eines Portfolios von gesundheitsfördernden Substanzen und Nahrungsergänzungsmitteln als Beitrag zur gesunden Ernährung
- **Membranes:** Ausweitung der SEPURAN® Technologie zur effizienten Gas-Separation für weitere Anwendungen
- **Cosmetic Solutions:** Entwicklung weiterer naturbasierter Produkte für kosmetische Anwendungen sowie sensorisch optimierter Formulierungen für Hautpflegeprodukte
- **Smart Materials:** Auf- und Ausbau von Produkten und Technologien in den Bereichen additive Fertigung, Electronic Applications und Systeme für die thermische Isolation.

G19 Unser Anspruch: Erstklassig bei Innovation

Für unsere F&E haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt:

- In den sechs Wachstumsfeldern wollen wir bis zum Jahr 2025 mehr als 1 Milliarde € zusätzlichen Umsatz erwirtschaften.
- Der Umsatz mit Produkten und Anwendungen, die jünger sind als fünf Jahre, soll sich von 10 Prozent (2016) mittelfristig auf 16 Prozent erhöhen.

Neue Produkte und Verfahren sichert Evonik mit einer umfassenden Patentstrategie ab.

Rund 90 Prozent unserer F&E erfolgt in den Segmenten. Dazu zählen vor allem Forschung, die spezifisch auf deren Kerntechnologien und -märkte ausgerichtet ist, sowie die Entwicklung neuer Geschäfte. In die Wachstumssegmente Nutrition & Care und Resource Efficiency fließen überdurchschnittlich viele F&E-Mittel; das Segment Performance Materials fokussiert sich dagegen auf Prozess- und Produktoptimierungen.

Die Creavis ist die strategische Innovationseinheit von Evonik und konzentriert sich auf mittel- und langfristige Projekte, die die Wachstums- und Nachhaltigkeitsstrategie von Evonik unterstützen und neue Geschäftsoptionen eröffnen.

Ausgerichtet auf die strategischen Wachstumsfelder gründet Creavis bei entsprechendem Potenzial Projekthäuser, in denen über drei Jahre hinweg zu einem Innovationsthema gemeinsam mit den Segmenten und externen Experten geforscht wird.

So arbeitet aktuell das Projekthaus Medical Devices an neuen Lösungen für die Medizintechnik und erweitert die Biomaterial- und Polymerkompetenzen von Evonik. Adressiert werden insbesondere Anwendungen in der Implantologie. Im Frühjahr 2016 wurde das Projekthaus Composites beendet und in die Segmente Resource Efficiency und Performance Materials integriert. Die Bilanz: Materialien und Prozesse, die eine automatisierte Produktion von Verbundwerkstoffen zu wirtschaftlichen Preisen ermöglichen.

Zahlen und Fakten 2016

Den Wert und die Qualität unseres Patentportfolios haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. 2016 betrug der Anteil des patentgeschützten Umsatzes am Gesamtumsatz des Konzerns 56 Prozent.

T17 Innovationskraft und Patentschutz bei Evonik

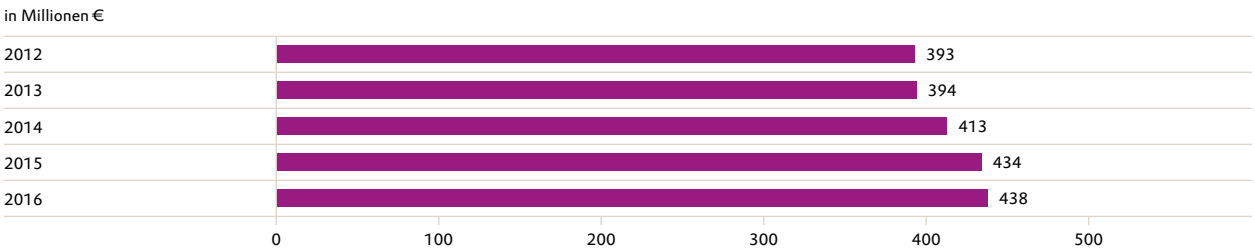
	2016
Anzahl neu eingereichter Patente	rund 230
Bestand Patente und Patentanmeldungen	mehr als 24.500
Bestand Markenregistrierungen/-anmeldungen	7.000

Unsere Innovationspipeline ist gut gefüllt. Sie umfasst einen ausbalancierten Mix von deutlich mehr als 500 Projekten. Im Rahmen der Fokussierung unseres Innovationsportfolios haben wir Art und Umfang der Innovationsprojekte angepasst. Seither werden verstärkt größere, mittel- bis langfristige Projekte gefördert. Einige unserer Projekte wurden auch im Berichtsjahr durch die Europäische Union oder die Bundesrepublik Deutschland gefördert. Hierfür erhielten wir insgesamt rund 2,9 Millionen €.

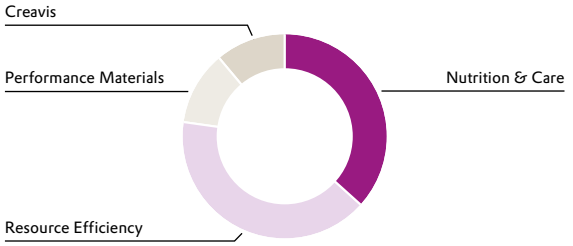
Aufgrund ihrer strategischen Bedeutung haben wir die F&E-Aufwendungen seit 2011 durchschnittlich um 4 Prozent erhöht. 2016 lagen sie bei 438 Millionen €; das ist gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 1 Prozent. Die F&E-Quote – das Verhältnis von F&E-Aufwendungen zum Umsatz – betrug 3,4 Prozent (Vorjahr: 3,2 Prozent). Vor dem Hintergrund unserer Wachstumsstrategie wollen wir dieses anspruchsvolle Niveau beibehalten und bis zum Jahr 2025 mehr als 4 Milliarden € in F&E investieren. Damit halten wir an dem Ziel fest, das wir uns 2015 gesetzt haben.

In den vergangenen drei Jahren hat Evonik zudem 158 Millionen € für den Bau von Laborkapazitäten und Pilotanlagen ausgegeben. Beispiele sind das neue Kompetenzzentrum für Silane am Standort Rheinfelden sowie das Composite-Technikum des Geschäftsgebiets Crosslinkers am Standort Marl.

G20 F&E-Aufwand



G21 Aufteilung des F&E-Aufwands



Open Innovation als Erfolgsfaktor
Das globale F&E-Netzwerk von Evonik umfasst 35 Standorte mit rund 2.700 F&E-Mitarbeitern. Bedeutende Erfolgsfaktoren unserer F&E sind der enge Austausch mit unseren Kunden sowie der Ausbau von Verbindungen zu externen Partnern. Zu neuen Märkten, die für Evonik potenziell attraktiv sein können, schafft die Abteilung „Industry Cross Innovation" Anknüpfungspunkte. In der Zusammenarbeit mit Branchen, die in noch keiner direkten Kundenbeziehung zu uns stehen, können wir so neue marktgetriebene Projekte identifizieren. Eine Reihe von Kooperationen, die wir im Jahresverlauf 2016 mit verschiedenen Unternehmen gestartet haben, zeigt, wie wir durch industrieübergreifenden Austausch und Kompetenzbündelung entlang der Wertschöpfungskette zu marktreifen Lösungen mit und für unsere Partner gelangen können.

Darüber hinaus erhalten wir über unsere Corporate-Venture-Capital-Aktivitäten Einblicke in neue Technologien und aufstrebende Geschäfte. Wir beteiligen uns an spezialisierten Technologiefonds und Start-ups, die zu unserer Wachstumsstrategie passen. Auf diese Weise beschleunigen wir unser Innovationstempo. Ein Beispiel aus dem Jahr 2016 ist das US-amerikanische Start-up Nanotech Industrial Solutions, Inc. mit einer neuen Technologieplattform im Bereich der Schmierstoffadditive – eine attraktive Ergänzung unserer Kompetenzen als Technologieführer im Bereich der Öladditive.

Nachhaltigkeit im Fokus
Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Element unserer Unternehmens- und Innovationskultur. Als Spezialchemiekonzern wollen wir gemeinsam mit unseren Kunden sozial, ökologisch und ökonomisch ausbalancierte Lösungen erarbeiten. Unsere marktorientierte F&E spielt eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden weiter zu verbessern und sich im weltweiten Wettbewerb zu unterscheiden. Deshalb richten wir unsere Innovationspipeline verstärkt auf Produkte für ressourcen- und umweltschonende Anwendungen aus. Dies zeigt beispielsweise unser interner Innovation Award 2016, mit dem wir herausragende Forschungsleistungen auszeichnen. Alle Nominierungen in der Kategorie „Neue Produkte/Systemlösungen" entfielen auf Produkte, die in der Anwendung besonders nachhaltig sind. Im Einzelnen waren dies:

- ein umwelt- und hautverträgliches Biotensid, das vollständig aus regional nachwachsenden Rohstoffen hergestellt wird (REWOFERM®)
- ein Additiv, das in Kombination mit Silica und Silanen den Rollwiderstand von Reifen und damit Kraftstoffverbrauch und CO_2-Emissionen noch einmal signifikant weiter senken kann (POLYVEST® ST)
- ein synthetisches Grundöl für Getriebe von Windturbinen, das deren Energieeffizienz und Lebensdauer erhöht (VISCOBASE® 11-522).

Unsere Innovationseinheit Creavis steuert ihr Portfolio mit dem Idea-to-People-Planet-Profit ($I2P^3$)-Prozess. In diesem Rahmen wird für jedes strategische Forschungsprojekt neben der wirtschaftlichen Bewertung (Profit) auch eine Charakterisierung der Umwelteinflüsse (Planet) sowie der gesellschaftlichen Aspekte (People) vorgenommen. $I2P^3$ wurde gemeinsam von der strategischen Forschung, der Life-Cycle-Management-Gruppe und der Innovation-Excellence-Gruppe aufgesetzt und vom renommierten Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie extern begleitet.

Die Innovationsstärke von Evonik wurde 2016 auch mit dem renommierten Deutschen Nachhaltigkeitspreis gewürdigt. In der Kategorie „Forschung" setzte sich dabei ein Projekt der Creavis durch, die gemeinsam mit der Verfahrenstechnik ein neues Produktionsverfahren für thermoelektrische Generatoren (TEGs) zur Abwärmenutzung entwickelt hat. Damit lassen sich die Herstellungskosten von TEGs um bis zu 70 Prozent senken. Bei Kraftfahrzeugen können TEGs helfen, die Lichtmaschinen zu entlasten und so den Kraftstoffverbrauch zu verringern. In der Stahl-, Aluminium- und Glasindustrie lässt sich damit die Strahlungswärme von Halbzeugen oder die Abwärme von gasbetriebenen Öfen nutzen.

„Downstream": Kunden und Endkunden-Anwendungen

Kunden von Evonik sind überwiegend Industrieunternehmen, die unsere Zwischenerzeugnisse in ihren Produkten und Lösungen weiterverarbeiten. Unsere operativen Segmente leisten einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung des Produktnutzens, mit dem sich ihre jeweiligen Kunden im Markt differenzieren und im globalen Wettbewerb erfolgreich sind.

Unsere Produkte und Märkte

In der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden bauen wir fundiertes Wissen bezüglich Anforderungen, Märkten und Trends auf. Das hilft uns, Produkte individuell auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden zuzuschneiden. Regionalen Besonderheiten tragen wir mit unseren zahlreichen Technologie- und Kundenberatungszentren Rechnung. G4-27

Viele unserer Geschäfte verkaufen neben Produkten und Lösungen auch Services entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Exemplarisch dafür ist unser Geschäftsgebiet Animal Nutrition mit seiner breiten Palette fachbezogener Serviceleistungen.

Das Customer-Relationship-Management von Evonik liegt in der Verantwortung der operativen Geschäfte. Es ist auf Ebene der Segmente und Geschäftsgebiete dezentral an den Bedürfnissen der Märkte und Kunden ausgerichtet. Dazu tragen neben Kundenberatungszentren und kundennahen Entwicklungszentren alle Mitarbeiter bei, die sich mit ihrer hohen Kompetenz und Professionalität in die Kundenbeziehung einbringen.

Insgesamt erleben wir auf Kundenseite, dass der Stellenwert von Produkten und Lösungen, die einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in den Anwendungen ermöglichen, zunimmt. Das gilt beispielsweise für den Anspruch nach verbesserter Ressourceneffizienz.

Um die Nachhaltigkeitsperformance unserer Geschäfte transparent zu machen, haben wir unsere entsprechenden Analysen vertieft und methodisch weiterentwickelt. Seit 2013 haben sämtliche Geschäftsgebiete den Prozess wiederholt durchlaufen. Einen detaillierten Überblick zu unseren Fortschritten im Jahr 2016 finden Sie in der vorderen Umschlagklappe.

Ressourcenschonende Produkte von Evonik

Evonik unterstützt seine Kunden darin, steigende Nachhaltigkeitsanforderungen an weltweiten Märkten zu bedienen. Produkte, die in Anwendungen ressourcenschonend und energieeffizient sind, untersuchen wir insbesondere im Rahmen des Evonik Carbon Footprint. Dazu zählen beispielsweise Aminosäuren für die Tierernährung, die Silica-Silan-Technologie in „Grünen Reifen", Additive für Hydrauliköle und funktionelle Silane für den Oberflächenschutz von Gebäuden. Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Evonik Carbon Footprint" unter www.evonik.de/verantwortung.

Auch für moderne Windkraftanlagen stellt Evonik zukunftsweisende Lösungen bereit, ebenso wie Additive für wasserbasierte umweltfreundliche Lacke oder Inhaltsstoffe für die Kosmetikindustrie auf Basis nachwachsender Rohstoffe.

Im Jahr 2016 wurde REWOFERM® SL 446, ein neuartiges Biotensid auf Sophorolipid-Basis des Segments Nutrition & Care, mit zwei Preisen ausgezeichnet. REWOFERM® SL 446 ist zu 100 Prozent biobasiert, weist neben sehr guten Reinigungseigenschaften ein herausragendes toxikologisches und ökologisches Profil auf und ist vollständig biologisch abbaubar.

Das Geschäft mit Membranen gehört zu unseren Wachstumsfeldern und zeigt, wie wir mit innovativen Produkten neue Märkte erschließen: Mit den vom Segment Resource Efficiency entwickelten SEPURAN® Membranen gelingt es, Methan, Stickstoff oder Wasserstoff besonders effizient aus Gasgemischen abzutrennen. Die SEPURAN® Produktfamilie, die wir in den vergangenen Jahren systematisch ausgebaut haben, umfasst heute Membranen zur Biogasaufbereitung, Stickstoffgewinnung sowie zur Helium- und Wasserstoffaufbereitung. Im Herbst 2016 erfolgte am Standort Schörfling (Österreich) der Spatenstich für den Bau eines weiteren Betriebskomplexes zur Herstellung von Membranmodulen.

Kundenzufriedenheit

Evonik erzielt rund 80 Prozent seines Umsatzes aus führenden Marktpositionen. Unser Ziel ist es, so weit wie möglich in die Wertschöpfungskette unserer Kunden eingebunden zu sein. Auf diese Weise können wir unsere Abläufe in Forschung & Entwicklung, Produktion, Marketing und Vertrieb optimal abstimmen und mit den Anforderungen der Kunden verzahnen. G4-27

Hohe Kundenzufriedenheit ist zum Erhalt und Ausbau unserer operativen Geschäfte von großer Bedeutung, wie auch die hohe Priorisierung im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse zeigt.

Auf Konzernebene bietet ein Marketing & Sales Excellence-Team (MSE) den Segmenten spezielle Mitarbeiter-Trainings und Management-Instrumente, um sich in puncto Kundenorientierung kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu positionieren.

Ein solches Instrument sind etwa Kundenzufriedenheitsanalysen, in deren Rahmen MSE sowohl konzernweite Kundenbefragungen bündelt als auch erforderliches Know-how und Werkzeuge zu deren Durchführung bereitstellt. Ziel ist, Kundenzufriedenheit regelmäßig zu messen und daraus Maßnahmen abzuleiten, um die Kundenloyalität auf breiter Basis zu erhöhen und Verbesserungspotenziale für die Produkt- und Serviceentwicklung auszuloten. Im Vordergrund steht dabei eine ganzheitliche Betrachtung der Kundenbeziehungen – einschließlich Produktqualität, Produktentwicklung, Preisgestaltung, Service, Kommunikation, Logistik und Beschwerdemanagement.

Geschäftsübergreifend leisten dazu auch die zehn Industry Teams von Evonik einen Beitrag. Darin bündeln wir Lösungskompetenzen für spezielle Märkte oder Branchen und stellen eine konzernweite Kommunikationsplattform für den Kundendialog bereit. Auf diese Weise verbinden wir Kompetenzaufbau mit erhöhter Sichtbarkeit in für uns wichtigen Märkten. Beispiele für laufende Industry Teams sind etwa „Automotive" oder „Paints & Coatings".

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte

Mit der Entwicklung nachhaltiger Produkte und Geschäftsmodelle gibt Evonik Antworten auf drängende Zukunftsfragen. Gleichzeitig wollen wir damit unsere führenden Marktpositionen stärken und ausbauen.

Methodik

Unser Anspruch ist es, Herausforderungen und Chancen unserer Geschäfte in puncto Nachhaltigkeit möglichst genau zu kennen. Entlang unserer Wertschöpfungsketten legen wir besonderes Augenmerk auf Trends und künftige Entwicklungen in den Märkten. Dazu wurde die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte deutlich weiterentwickelt und die Methodik einer externen Validierung unterzogen. Unser selbst gestecktes Ziel für 2016 haben wir damit eingelöst.

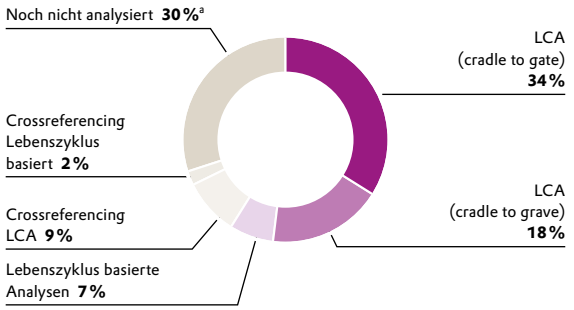
Unsere Nachhaltigkeitsanalyse folgt einer Methodik, die sich an der Wertschöpfungskette der Geschäfte orientiert und dabei Kriterien von der Lieferkette, über die Produktion bis hin zur späteren Anwendung berücksichtigt. Der Kriterienkatalog bildet wichtige ökologische und gesellschaftliche Aspekte unserer Wesentlichkeitsanalyse ab. Auf dieser Grundlage haben wir 2016 erneut mit allen drei Chemiesegmenten zusammengearbeitet und dabei mittlerweile circa 94 Prozent des Konzernaußenumsatzes abgedeckt. Ergebnis ist eine strukturierte Darstellung der Nachhaltigkeitsperformance aller unserer Geschäfte, über die wir im Jahresverlauf 2017 ausführlicher berichten wollen.

Ökobilanzielle Analysen

Ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsanalyse sind ökobilanzielle Betrachtungen. Die hohe Expertise und gute operative Einbindung unserer Life-Cycle-Management-Gruppe trägt entscheidend dazu bei, dass Evonik weitreichende Kenntnisse zu Umweltwirkungen seiner Geschäfte hat und diese auch quantifizieren kann. 2016 haben wir weitere ökobilanzielle Analysen durchgeführt – beispielsweise für die Silica-Silan-Technologie in „grünen" Reifen – und so rund 70 Prozent des Außenumsatzes der Chemiesegmente hinsichtlich ökobilanzieller Auswirkungen untersucht. Mittelfristig streben wir eine Ausdehnung auf rund 80 Prozent des Außenumsatzes unserer Chemiesegmente an.

Unser Vorgehen bei ökobilanziellen Analysen deckt ein breites methodisches Spektrum ab. Dazu zählen Life Cycle Assessments (LCA) sowohl „cradle to gate" (von der Produktentwicklung über Rohstoff- und Energieeinsatz bis zur Herstellung) als auch „cradle to grave" (über den gesamten Lebenszyklus einschließlich Nutzung und Entsorgung). Ein weiteres Werkzeug sind lebenszyklusbasierte Ansätze zur Ermittlung des Carbon Footprint unserer Produkte. Außerdem nutzen wir sogenannte Crossreferencing-Ansätze, bei denen Erkenntnisse etwa aus vorliegenden LCAs zur Bewertung ähnlicher Produkte herangezogen werden.

G22 Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analysemethode



[a] Für einen Teil davon sind bereits ökobilanzielle Analysen geplant.

Ressourcenschonende Lösungen

Produkte von Evonik bieten unseren Kunden in zahlreichen Anwendungen ressourcenschonende und energieeffiziente Lösungen. Damit tragen wir dazu bei, die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen der Märkte zu bedienen. Gleichzeitig entwickeln wir unsere Geschäftsmöglichkeiten in diesen Märkten weiter, siehe Seite 55.

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsanalyse haben wir den Beitrag unserer Produkte hinsichtlich ihrer Ressourceneffizienz in den Anwendungen umfassend untersucht. Betrachtet wurden unter anderem Energieeinsparungen sowie die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Rohstoffeinsatz. Das Ergebnis bestätigt auch für das Geschäftsjahr 2016: Unsere Chemiesegmente erwirtschaften bereits heute rund 50 Prozent ihres Umsatzes aus Produkten, die nachweislich einen Beitrag zu verbesserter Ressourceneffizienz in der Anwendung leisten.

UMWELT

Der Schutz von Klima und Umwelt gehört zu den wesentlichen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Es ist Teil unserer unternehmerischen Verpflichtung, die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu erhalten. Unsere Umweltziele leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Kontinuierlich verbessern wir die Effizienz unserer Prozesse und nutzen bei unseren Sach- und Umweltschutzinvestitionen neueste Technologien.

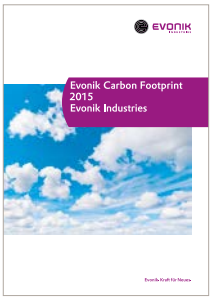
ZIELE

- Reduzierung der spezifischen Treibhausgasemissionen von 2013 bis 2020 um **12 %**
- Reduzierung der spezifischen Wasserförderung von 2013 bis 2020 um **10 %**
- Kontinuierliche Reduzierung gefährlicher Produktionsabfälle

6,4 Mio. t
DIREKTE UND INDIREKTE CO_2e-EMISSIONEN [a]

72,7 Mio. m^3
WASSERVERBRAUCH [b]

92,2 Mio. t
TREIBHAUSGASEINSPARUNGEN
über den Lebenszyklus der Anwendungen von ausgewählten Evonik-Produkten



Broschüre Evonik Carbon Footprint
www.evonik.de/verantwortung

PRODUKTIONS-ABFÄLLE
in 1.000 t

227
Gefährliche

124
Nicht gefährliche

NEUES GAS- UND DAMPFTURBINEN-KRAFTWERK IN MARL
verringert Treibhausgasemissionen und Oberflächenwasserbedarf.

A-
Rating
CDP Climate Change

CDP
DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

B
Rating
bei erstmaliger Teilnahme am CDP Water

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
58	Unser Managementsystem | G4-35, G4-EN31
60	Klimawandel und Emissionen in die Luft | G4-EC2, G4-EN3, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN21
64	Wassermanagement | G4-EN8, G4-EN10, G4-EN22
66	Abfallmanagement | G4-EN23
68	Biodiversität | G4-EC8, G4-EN11

[a] Scope 1 und 2, Summe netto (marktbasiert).
[b] Unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten, zur Deckung von Verdunstungsverlusten und Prozesswasser.

Der Schutz von Klima und Umwelt gehört zu den wesentlichen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Es ist Teil unserer unternehmerischen Verpflichtung, die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu erhalten. Dazu gehört, den Ausstoß von Emissionen kontinuierlich zu senken, Material- und Ressourceneffizienz fortwährend zu verbessern und Produkte zu entwickeln, die einen spürbaren Beitrag leisten, ökonomischen Erfolg und ökologischen Fortschritt miteinander zu verbinden.

Wir haben Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (USGQ) festgelegt, die unsere Verantwortung für die Umwelt adressieren und der kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte, Prozesse und Systeme dienen. Siehe hierzu auch „Wertschöpfungskette und Produkte".

Aus unserer Wesentlichkeitsanalyse gewinnen wir weitere Erkenntnisse über die für das Handlungsfeld „Umwelt" relevanten Themen „Klimawandel", „Emissionen in die Luft", „Wassermanagement" und „Abfallmanagement". Wir legen hier ein verstärktes Augenmerk auf Monitoring, Analyse und Steuerung der Entwicklung.

Wir haben uns anspruchsvolle Umweltziele für den Zeitraum 2013–2020 gesetzt (Referenzjahr: 2012). Diese geben uns eine wertvolle Orientierung, unsere Leistungen beim Schutz von Klima und Umwelt weiter zu verbessern. Ihre Entwicklung wird detailliert verfolgt und kommentiert.

Als zentrale quantitative Steuerungsgrößen haben wir die Reduktion unserer spezifischen Treibhausgasemissionen um 12 Prozent sowie die Verringerung der spezifischen Wasserförderung um 10 Prozent, jeweils bezogen auf die Tonne Produktion, festgelegt. Bis 2018 sollen 80 Prozent dieser Ziele erreicht sein. Darüber hinaus wollen wir gefährliche Produktionsabfälle in Form eines qualitativen Zieles weiter reduzieren.

Unser Managementsystem

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

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

Über ein zentrales Auditsystem kontrolliert Corporate ESHQ regelmäßig die Umsetzung der konzernweit verbindlichen Strategie und des Managementsystems. Basierend auf den Ergebnissen und Analysen unserer internen und externen Überprüfungen, Standortbegehungen und Reviews erfolgen gezielte Gespräche über Verbesserungsmöglichkeiten und deren Umsetzung. Über die Ergebnisse der Audits wird der Vorstand jährlich informiert.

Das regelmäßige Monitoring unserer Steuerungsgrößen erfolgt über ein zentrales Sustainability-Reporting-System (SuRe), in das zahlreiche Informationen zu den Themen „Klimawandel", „Emissionen in die Luft", „Wassermanagement" und „Abfallmanagement" einfließen.

Insgesamt erheben wir mehr als 50 produktions- und anlagenbezogene Kennziffern zur Nachhaltigkeit. Dies erfolgt anlagenspezifisch vor Ort und kann über das Reportingsystem nach Managementeinheiten, Legalstrukturen oder Regionen ausgewertet werden. Die Prozesse zur Datenerhebung und -verarbeitung werden regelmäßig in Schulungen erläutert und unterliegen internen und externen Prüfungen. 2016 haben wir ein technisch weiterentwickeltes zentrales Reportingsystem (SuRe 2.0) erfolgreich eingeführt. Das neue System ermöglicht zusätzliche Auswertungen und bietet eine höhere Nutzerfreundlichkeit in der Anwendung.

Organisation

Die globale Strategie für USGQ wird im Executive Committee HR festgelegt. Die Entscheidungskompetenz für USGQ-Themen in der Umsetzung dieser Strategie liegt beim ESHQ-Panel. Es setzt sich zusammen aus Vertretern der Segmente, Regionen, des Technical Committee sowie der Mitarbeitervertretungen und tagt unter dem Vorsitz des Leiters Zentralbereich Corporate ESHQ.

Der regelmäßige Austausch zu USGQ-Themen und die fachliche Vorbereitung von Entscheidungen im ESHQ-Panel obliegen dem Global ESHQ Committee. Darin vertreten sind relevante Funktionen der Segmente sowie die Leiter der Regionen.

Die Bündelung von Fachwissen zu ausgewählten Themen erfolgt über ESHQ Expert Circles. Diese werden nach Bedarf einberufen und verantworten die Umsetzung spezifischer Umweltanforderungen in den operativen Einheiten. Expert Circles bestehen beispielsweise für die Themen Klimastrategie, Umweltschutz oder auch Management & Audits.

Die operativen Segmente bzw. Standortservices konkretisieren geschäftsspezifisch die Umsetzung der getroffenen Entscheidungen. Der Zentralbereich Corporate ESHQ stellt sicher, dass die relevanten Prozesse segmentübergreifend geregelt sind.

G23 Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)

Unsere Aktivitäten im Jahr 2016

Unser Managementsystem für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität gilt für den gesamten Evonik-Konzern. Zusätzlich verpflichten wir unsere produzierenden Standorte zu einer Zertifizierung nach der international anerkannten Norm für Umweltmanagement ISO 14001. Durch die bei neuen Einheiten notwendige Aufbau- und Vorbereitungsphase schwankt die Quote der Produktionsmengen mit ISO-14001-Zertifizierung, liegt aber immer zwischen 95 und 100 Prozent. Die Umsetzung überprüfen wir mit Audits in den Segmenten, in den Regionen und an den Standorten. Im Jahr 2016 führten wir – neben anderen themenspezifischen Audits – weltweit 60 USGQ-Audits durch.

Die Entwicklung unserer Umweltziele zeigt für das Jahr 2016 einen erfolgreichen Verlauf. Die spezifischen Treibhausgasemissionen und die spezifische Wasserförderung nahmen deutlich um 6 bzw. 13 Prozentpunkte ab. Neben der Umsetzung gezielter Energieeffizienz- und Wassersparmaßnahmen resultieren die Reduktionen größtenteils aus strukturellen Erneuerungen im Chemiepark Marl. Das neue hocheffiziente Gas- und Dampfturbinen (GuD)-Kraftwerk, das einen alten Kohleblock ersetzt, hat einen hohen Brennstoffnutzungsgrad, wodurch jährlich erhebliche Mengen CO_2 eingespart werden können. Darüber hinaus weist der Primärenergieträger Erdgas spezifisch deutlich geringere CO_2-Emissionen im Vergleich zu Kohle auf. Auch die Wasserbilanz verläuft deutlich positiv. Im Gegensatz zu seinem Vorgänger wird das GuD-Kraftwerk nicht mit Durchlaufkühlwasser, sondern über Rückkühlwerke mit Kreislaufkühlwasser versorgt. Der Ersatz von Durchlaufkühl- durch Kreislaufkühlsysteme an unserem Standort Kaba in Ungarn führte ebenfalls zu größeren Frischwasser-Einsparungen.

T18 Status unserer Umweltziele

Entwicklungen in % bezogen auf das Jahr 2012	2012	2013	2014	2015	**2016**	Ziel 2020
Spezifische Treibhausgasemissionen[a]	100	93	92	89	83	88
Spezifische Wasserförderung[b]	100	95	112[c]	107	94	90

[a] Energie- und prozessbedingt gemäß Greenhouse Gas Protocol/Scope-2-Emissionen nach dem marktbasierten Ansatz.
[b] Die Berichterstattung für die spezifische Wasserförderung ist rückwirkend neu berechnet worden. Aufgrund unserer regelmäßigen analytischen Nachweishandlungen – Stichprobenkontrollen bei den gemeldeten Daten und Audits – konnte eine lückenhafte Berichterstattung innerhalb einer Organisationseinheit identifiziert und korrigiert werden.
[c] Inbetriebnahme der Wasserstoffperoxid-Anlage im chinesischen Jilin.

Für eine weitere Verbesserung des Umweltschutzes wurden im Berichtsjahr 37 Millionen € (Vorjahr: 43 Millionen €) investiert. Der Rückgang zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf im Jahr 2015 abgeschlossene größere Investitionsprojekte, wie z. B. die Kapazitätserweiterung für Spezialkieselsäuren in Ako (Japan), zurückzuführen.

Die Betriebskosten für den Umweltschutz stiegen 2016 leicht auf 292 Millionen € (Vorjahr: 283 Millionen €).

T19 Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten

in Millionen €	2012	2013	2014	2015	**2016**
Umweltschutzbetriebskosten	251	250	259	283	292
Umweltschutzinvestitionen	39	29	107	43	37

Klimawandel und Emissionen in die Luft

Energieeinsatz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie ist für Evonik ökologisch wie ökonomisch gleichermaßen wichtig. Zur Steigerung der Energieeffizienz nutzen wir ein breites Spektrum technischer und organisatorischer Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise der Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen sowie der Ausbau der Verbundstrukturen zwischen Chemieproduktion und Energieerzeugung, in die wir auch Produktionsanlagen Dritter einbinden. Wir prüfen ferner den Einsatz von erneuerbaren Energien. Wichtige Kriterien zur Beurteilung, ob wir diese in unseren Strommix aufnehmen können, sind Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit. Unsere Energiemanagementsysteme folgen vielfach den hohen Standards der ISO 50001.

In der Berichterstattung unterscheiden wir zwischen dem Primärenergieeinsatz in Form von meist fossilen Energieträgern für die Energieerzeugung von Strom und Dampf einerseits und dem Sekundärenergieeinsatz andererseits. Dieser beinhaltet den Zukauf von Strom und Dampf. Ebenso nutzen wir Sekundärbrennstoffe, wie etwa in der thermischen Verwertung von Nebenprodukten aus Produktion, Abfällen und Klärschlämmen. Der Anteil dieser Ersatzbrennstoffe am Brutto-Gesamtenergieeinsatz lag 2016 ebenso wie 2015 bei knapp 9 Prozent.

T20 Energieeinsatz

in Petajoule	2012	2013	2014	2015	**2016**
Gasförmige fossile Brennstoffe	32,72	31,74	32,93	35,48	37,96
Feste fossile Brennstoffe	23,93	22,38	23,69	19,86	15,84
Flüssige fossile Brennstoffe	0,27	0,20	0,18	0,23	0,24
Ersatzbrennstoffe	7,42	7,96	7,62	7,75	7,71
Fremdbezug Strom [a]	18,98	18,59	18,45	19,38	19,17
Stromabgabe Dritte	11,77	12,50	12,31	12,41	11,60
Fremdbezug Dampf	6,18	5,15	6,34	6,59	6,27
Dampfabgabe Dritte	10,51	8,26	8,00	7,92	7,83
Energieeinsatz brutto [b]	**89,48**	**86,03**	**89,23**	**89,29**	**87,20**
Energieeinsatz netto (Output subtrahiert) [b]	**67,20**	**65,27**	**68,92**	**68,95**	**67,76**
Produktion in Millionen Tonnen	9,71	10,06	10,35	10,36	10,58
Spezifischer Energieeinsatz netto	6,92	6,49	6,66	6,66	6,40

[a] Inklusive Eigenerzeugung Strom aus Wasserkraft und Fotovoltaik.
[b] Abweichungen in der Summe durch Rundungsdifferenzen.

Die Veränderungen im Brennstoffmix von Evonik und der geringere Gesamtenergieeinsatz liegen neben verschiedenen gezielten Einzelmaßnahmen hauptsächlich am Ersatz eines Kohleblocks durch ein neues hocheffizientes GuD-Kraftwerk in Marl. Der leichte Rückgang bei den Strom-Dampfverkäufen an Dritte geht unter anderem auf die Beendigung einer Fremdproduktion im Chemiepark Marl und damit eine veränderte Kundenstruktur zurück.

Treibhausgasemissionen

Emissionen von Treibhausgasen in die Luft sind Begleiterscheinungen jedes Produktionsprozesses. Zu unserem Ziel, unsere spezifischen Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um 12 Prozent zu senken (Referenzjahr 2012 = 100), tragen unter anderem effiziente Technologien und Produktionsprozesse bei.

Der Carbon Footprint gibt die Menge der Treibhausgasemissionen in CO_2-Äquivalenten an – das heißt CO_2 und die weiteren im Greenhouse-Gas-Protocol-Standard (GHG-Protocol) definierten Treibhausgase CH_4, N_2O, SF_6, HFCs, PFCs und NF_3 eines Unternehmens, eines Prozesses oder eines einzelnen Produkts.

Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem GHG-Protocol. Danach fließen die direkten CO_2-Emissionen (sogenannte Scope-1-Emissionen) aus der Energieerzeugung und der Produktion sowie die indirekten CO_2-Emissionen (sogenannte Scope-2-Emissionen) aus dem Zukauf von Energie ein. Zusammen mit weiteren Treibhausgasen wird die Summe ausgedrückt in CO_2-Äquivalenten.

Die in der Vergangenheit nach dem Location-based-Ansatz ermittelten Scope-2-Emissionen, die regionale Emissionsfaktoren bei der Umrechnung beinhalten, werden seit 2015 für den überwiegenden Teil unserer weltweiten Standorte ergänzend nach dem marktbasierten Ansatz berechnet. Dieser Ansatz berücksichtigt die spezifischen Emissionen der einzelnen Lieferanten bzw. Marktteilnehmer und bietet daher eine größere Genauigkeit. Hiermit kommen wir gleichzeitig den Anforderungen des GHG-Protokolls nach. In einzelnen Fällen kann es zu einer nicht ausreichenden Datenverfügbarkeit kommen. Vereinzelt greifen wir dann auf die bewährten Faktoren der Internationalen Energieagentur zurück. Um weiterhin die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden daher auch für 2016 die CO_2-Beiträge der Scope-2-Emissionen nach beiden Ansätzen berichtet. Zusätzlich haben wir unsere Scope-2-Emissionen rückwirkend bis 2012 auch nach dem marktbasierten Ansatz berechnet und ausgewiesen. Diese Daten werden für die Ermittlung der spezifischen THG-Emissionen beim CO_2-Umweltziel genutzt. Für 2016 decken wir mehr als 95 Prozent unserer strombezogenen Scope-2-Emissionen nach der neuen Methode ab; für die Fremddampfbezüge sind es rund 77 Prozent.

T21 Treibhausgasemissionen

in 1.000 Tonnen CO_2-Äquivalenten[a]	2012	2013	2014	2015	**2016**
Scope 1					
Kohlendioxid (CO_2)	5.879	5.725	5.846	5.525	5.312
Methan (CH_4)	14	14	14	14	12
Distickstoffoxid (N_2O)	63	130	66	50	53
Fluorkohlenwasserstoffe (HFC)	7,0	6,3	8,1	3,6	3,2
Summe	5.964,0	5.875,3	5.933,7	5.593,2	5.380,2
Scope 2[b]					
CO_2 brutto (standortbasiert)	3.126	2.925	3.003	3.156	3.068
CO_2 brutto (marktbasiert)	4.220	3.996	3.967	4.189	4.084
CO_2 netto[c] (standortbasiert)	973	859	966	1.058	1.009
CO_2 netto[c] (marktbasiert)	1.025	882	909	1.011	1.004
Produktion in Millionen Tonnen	**9,71**	**10,06**	**10,35**	**10,36**	**10,58**
Spezifische THG netto (marktbasiert) in Tonnen CO_2-Äquivalenten pro Tonne Produktion	**0,72**	**0,67**	**0,66**	**0,64**	**0,60**
Veränderungen bezogen auf das Basisjahr 2012 in %	**100**	**93**	**92**	**89**	**83**

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

[a] GWP-Faktoren: CO_2: 1, N_2O: 310, CH_4: 21, HFC: 140 – 11.700.
[b] Ab 2012 neu berechnet auf Basis von Scope-2-Emissionen nach marktbasiertem Ansatz aus Gründen der Vergleichbarkeit.
[c] Saldo Scope 2 = Zukauf von Strom und Dampf – Verkauf von Strom und Dampf an Dritte. In der Tabelle sind die mit dem Einkauf von Strom und Dampf verbundenen CO_2-Emissionen sowohl „brutto" als auch saldiert als Nettowerte wiedergegeben. Bei der Netto-Betrachtung wird die Abgabe von Strom und Dampf an konzernfremde Dritte von den Input-Mengen subtrahiert. Dadurch können an unseren großen Multi-User-Sites bei den CO_2-Emissionen die Anteile Dritter eliminiert und unternehmensspezifische Kennzahlen gebildet werden.

Das Spektrum der Treibhausgase wird eindeutig von den CO_2-Emissionen dominiert. Nach wie vor stammen die Scope-1-CO_2-Emissionen dem Evonik-Brennstoffmix entsprechend größtenteils (72 Prozent) aus der Verbrennung von Kohle und Erdgas. Bedingt durch die strukturellen Erneuerungen im Kraftwerkspark am Standort Marl nahm 2016 der Anteil der kohlebasierten CO_2-Emissionen bei Evonik auf 28 Prozent (Vorjahr: 33 Prozent) ab und gleichzeitig der gasbasierte Anteil auf 44 Prozent (Vorjahr: 39 Prozent) zu. Der hohe Brennstoffnutzungsgrad (89 Prozent) des modernen und hocheffizienten Marler GuD-Kraftwerks sowie die Umsetzung gezielter Energieeffizienzmaßnahmen führten 2016 zu deutlich weniger Treibhausgas (THG)-Emissionen. Die Brutto- und Netto-THG-Emissionen nahmen trotz leicht gestiegener Produktion um jeweils 3 Prozent ab. In Relation zur Produktion nahmen die Netto-THG-Emissionen im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 6 Prozent ab.

Von den 30 europäischen Anlagen, die Evonik betreibt und die den Regelungen des CO_2-Emissionshandels (EU Emissions Trading System, EU ETS) unterliegen[1], wurden im Berichtsjahr 3,7 Millionen Tonnen CO_2 emittiert. Die Reduzierung um 0,3 Millionen Tonnen CO_2 gegenüber 2015 beruht im Wesentlichen ebenfalls auf dem neuen GuD-Kraftwerk in Marl.

[1] Im Lagebericht unseres Geschäftsberichts 2016 wird die Zahl von Anlagen, die dem Europäischen Emissionshandelssystem unterliegen, mit 27 angegeben, da die vier Kraftwerke im Chemiepark Marl als Kraftwerkskomplex geführt werden.

An allen unseren Standorten steht der verantwortungsvolle Umgang mit Energie aus ökologischen und ökonomischen Gründen im Fokus. Daher arbeiten wir stetig daran, die Energiebereitstellung noch effizienter zu gestalten, die Produktion weiter zu verbessern und die Strukturen der Energieverbund- und Managementsysteme zu optimieren. Unsere an vielen Standorten vorliegende bzw. angestrebte Zertifizierung nach der ISO 50001, einer weltweit gültigen Norm für Energiemanagementsysteme, unterstreicht unser Engagement. Neben der Ressourcenschonung durch den Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung an mehreren großen Standorten haben wir vielfach Verbundstrukturen zwischen den Chemieproduktionen und der Energieerzeugung etabliert. So werden große Mengen Dampf bei exothermen Prozessen in verschiedenen Chemieanlagen erzeugt und über Dampfnetze anderen Betrieben zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise wird die Dampfproduktion in den Kraftwerken unter Einsparung fossiler Brennstoffe verringert. Ein weiteres Beispiel ist die Nutzung flüssiger und gasförmiger Nebenprodukte als Ersatzbrennstoffe in der Energieerzeugung. Dazu zählen beispielsweise Wasserstoff und Propen aus der Blausäure- bzw. Acrolein- oder Acrylsäureproduktion. Ferner erzeugen verschiedene Abfall-, Klärschlamm-, Abgas- und Abwasserverbrennungsanlagen Dampf aus ihrer Abwärme.

Neben den CO_2-Emissionen aus den Brennstoffen sind bei Evonik nur noch die N_2O-Emissionen (in Treibhausgasäquivalenten) von Bedeutung. Trotz ihres geringen Anteils von unter 1 Prozent an den THG-Gesamtemissionen spielen ihre Schwankungen für die Gesamtentwicklung der THG-Emissionen wegen des hohen Treibhausgaspotenzials eine Rolle. Das N_2O kommt nur aus wenigen Produktionsprozessen, für die Maßnahmen zur Emissionsminderung umgesetzt wurden.

Evonik Carbon Footprint[1]

Besonderes Augenmerk richten wir auf die Verteilung der Emissionen auf die unterschiedlichen Quellen entlang der Wertschöpfungskette. Dies ermöglicht uns, eine umfassende Treibhausgasbilanz von Evonik abzugeben – von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis hin zur Entsorgung der Produkte. Darüber berichten wir bereits seit 2008.

Maßgebliche Kenngröße ist der sogenannte „Carbon Footprint", der „CO_2e-Fußabdruck". Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen auf Basis der bestätigten Daten des Berichtsjahres 2015, ohne Berücksichtigung der Nutzungsphase der Produkte von Evonik, ist in der unten stehenden Tabelle dargestellt. Bilanziert wurden direkte Energie- und Prozessemissionen von Evonik (Scope 1), Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme (Scope 2) sowie Emissionen aus den Kategorien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 aus Scope 3. Hierzu zählen Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Rohmaterialien, Verpackungsmaterialien, Anlagegütern, energiebedingte Emissionen außerhalb von Scope 1 und 2, Emissionen aus eingehenden Transporten für Rohstoffe, aus der Entsorgung von Produktionsabfällen, durch Geschäftsreisen und Pendeln der Mitarbeiter, durch Dienstfahrzeuge, durch den Energiebedarf von Bürogebäuden sowie Emissionen durch die Entsorgung und das Recycling von verkauften Produkten. Nicht bilanziert wurde in diesem Zusammenhang unter anderem die Nutzungsphase der Produkte von Evonik.

Die Veränderung der Treibhausgasemissionen von 25,7 auf 24,7 Mio. t CO_2e von 2014 auf 2015 beim Evonik Carbon Footprint ist maßgeblich auf die im Zwei-Jahres-Turnus durchgeführte Aktualisierung von Emissionsfaktoren zurückzuführen, welche in diesem Fall eine Verringerung der Emissionen mit sich bringt. Zum einen sinken infolgedessen die Emissionen der eingekauften Rohmaterialien trotz leicht gestiegener Mengen. Zum anderen tragen aktualisierte Emissionsfaktoren ebenfalls zu einer Reduzierung der Emissionen aus der Abfallbeseitigung und der Entsorgung der verkauften Produkte bei.

T22 Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik[a]

in Millionen Tonnen	2011	2012	2013[b]	2014	2015
CO_2e-Emissionen	22,9	22,2	23,4	25,7	24,7

[a] Kerngeschäft Spezialchemie (ohne Nutzungsphase und ohne das im Jahr 2011 veräußerte Carbon-Black-Geschäft).
[b] Die Bilanzgrenze ab dem Jahr 2013 beinhaltet zwei, ab dem Jahr 2014 drei zusätzlich berichtete Scope-3-Kategorien im Vergleich zu den Angaben für 2011 und 2012.

[1] Die aktualisierten Zahlen für das Jahr 2016 werden in unserer Broschüre „Evonik Carbon Footprint" im Sommer 2017 veröffentlicht, aus diesem Grund ist hier das zuletzt berichtete Jahr 2015.

Methodisch erfolgt die Bilanzierung in enger Anlehnung an den „GHG Protocol Corporate Standard" des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Die Aufteilung der verschiedenen Kategorien entlang der Wertschöpfungskette von Evonik ist in folgender Tabelle dargestellt.

T23 Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik [a]

in Millionen Tonnen CO_2e		2015
Scope 1	Produktionsanlagen von Evonik	5,6
Scope 2 netto, marktbasiert	Eingekaufte Energie (netto, Saldo Zukauf Strom und Dampf – Verkauf Strom und Dampf an Dritte)	1,0
Scope 3	Kategorie 1: Einkauf von chemischen Rohstoffen und Verpackungsmaterialien sowie indirekten Gütern	9,3
	Kategorie 2: Anlagegüter	0,5
	Kategorie 3: Energiebedingte Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 & 2)	0,7
	Kategorie 4: Eingehende Transporte von chemischen Rohstoffen	0,4
	Kategorie 5: Entsorgung und Recycling von Abfällen	0,4
	Kategorie 6: Geschäftsreisen der Mitarbeiter	0,04
	Kategorie 7: Pendeln der Mitarbeiter	0,1
	Kategorie 8: Leasing von Gütern, upstream (Dienstwagen, Strom- und Heizbedarf von Bürogebäuden)	0,02
	Kategorie 9: Ausgehende Transporte von Produkten	0,5
	Kategorie 12: Entsorgung und Recycling von Produkten	6,2
Summe		**24,7**

[a] Kerngeschäft Spezialchemie (ohne Nutzungsphase).

CO_2e-Einsparungen durch Anwendung von Evonik-Produkten

Evonik bietet eine Reihe von Produkten an, die in ihren Anwendungen – im Vergleich zu konventionellen Alternativen – einen positiven Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen leisten. Die hier aufgeführten Einsparungen werden durch Anwendungen der folgenden fünf Produkte erzielt: „Grüne" Reifen-Technologie, Aminosäuren in der Tierernährung, Schaumstabilisatoren für Dämmmaterialien, Spezialoxide in Energiesparlampen sowie Öladditive in Hydraulikölen. Die Einsparungen entstehen über den Lebenszyklus der Anwendungen, die mit den im angegebenen Jahr verkauften Produktmengen von Evonik hergestellt wurden. Methodisch erfolgt die Berechnung gemäß den im Oktober 2013 vom WBCSD veröffentlichen Richtlinien für die Bilanzierung von vermiedenen Emissionen.

Der Anstieg bei den Einsparungen von 2011 bis 2013 beruht hauptsächlich auf der Erhöhung der Verkaufsmengen. Die signifikante Steigerung der eingesparten Treibhausgasemissionen im Jahr 2014 geht im Wesentlichen auf eine geänderte Datengrundlage für Aminosäuren in der Tierernährung zurück. Die zugrunde liegende Ökobilanz wurde im Jahr 2014 aktualisiert. Im Zuge der Neuberechnung wurden Produktionsdaten zur Herstellung der Aminosäuren sowie zur Herstellung repräsentativer Futtermittelmischungen angepasst. Darüber hinaus führten Verkaufsmengensteigerungen weiterer Produkte zu einer Erhöhung der im Jahr 2014 eingesparten Treibhausgasmengen.

Die im Jahr 2015 eingesparten Treibhausgasemissionen unterschieden sich – trotz gestiegener Produktionsmenge – kaum von denen aus dem Jahr 2014. Dies geht im Wesentlichen auf die Aktualisierung der zugrunde liegenden Ökobilanz für den „Grünen" Reifen im Jahr 2015 zurück, die im Ergebnis zu geringeren spezifischen Einsparungen führte.

T24 Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen

in Millionen Tonnen	2011 [a]	2012 [a]	2013	2014	2015
CO_2e-Einsparungen [b]	57,3	60,4	61,2	92,5	92,2

[a] Die Angaben von 2010 bis 2012 wurden anhand der geänderten methodischen Grundlage gemäß „WBCSD Avoided Emissions Guidance" neu berechnet und rückwirkend angepasst.
[b] Basis: ausgewählte Produkte von Evonik im Betrachtungsjahr.

Carbon Disclosure Project – Klimaberichterstattung auf hohem Niveau

Evonik ist bestrebt, die Berichterstattung zu wesentlichen Umweltindikatoren stets weiter zu verbessern. Wir stehen im intensiven Austausch mit Ratingagenturen, wie zum Beispiel dem Carbon Disclosure Project (CDP). Weltweit erhebt CDP alljährlich detaillierte Daten von Unternehmen über deren Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch. Darüber hinaus werden Chancen und Risiken aus dem Klimawandel für die Geschäftstätigkeit und deren strategische Berücksichtigung bei der Unternehmensführung bewertet. Aktuell bündelt CDP das Informationsbedürfnis von über 800 institutionellen Investoren mit einem Anlagevermögen von mehr als 100 Billionen US-$. Aus den erhobenen Daten können die Investoren das Klima-Risikoprofil der betrachteten Unternehmen ableiten und in ihre Investitionsentscheidung einfließen lassen.

2016 konnten wir das im Jahr 2015 erzielte sehr gute Ergebnis bestätigen: Evonik erreichte mit einem Score von „A–" in der Klimawandelberichterstattung den Status „Index/Country Leader im MDAX" und gehört damit zu den 15 Prozent der besten MDAX-Unternehmen.

Sonstige Emissionen in die Luft

Über die bereits beschriebenen Emissionen an Treibhausgasen hinaus fallen bei der Energieerzeugung und Produktion auch andere Luftemissionen an. Diese Emissionen wollen wir weiter reduzieren und kontrollieren. Hierzu ergreifen wir verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen. Unsere Umweltmanagementsysteme setzen den Rahmen dafür, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte eingehalten werden können. Relevante Emissionsquellen überwachen wir kontinuierlich entsprechend den gesetzlichen Anforderungen. Unsere Produktions- und Abluftreinigungsanlagen sind dazu mit Vorrichtungen zur Emissionskontrolle ausgestattet. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem die Rückführung von Abgasen in die Produktionsprozesse sowie die thermische Verwertung von Restgasen mit hohem Heizwert – als Ersatz für Erdgas. Darüber hinaus berücksichtigen wir die Emissionssituation bereits bei der technischen Konzeption und Planung von Neuanlagen nach dem Stand der Technik.

T25 Sonstige Emissionen in die Luft

in Tonnen	2012	2013	2014	2015	**2016**
Kohlenmonoxid (CO)	1.017	1.066	1.053	889	1.057
Schwefeloxide (SO_X/SO_2)	3.652	3.215	3.052	2.424	2.297
Stickoxide (NO_X/NO_2)	4.963	4.734	4.739	4.478	4.528
Flüchtige organische Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NMVOC)	1.019	951	835	661	701
Staub	441	363	366	257	359
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	1,38	1,41	1,58	0,15	0,23
Emissionen ozonabbauender Substanzen[a] in Tonnen CFC-11-Äquivalenten	0,05	0,07	0,09	0,16	0,07

[a] Das Ozonabbaupotenzial ist eine relative Größe, die zeigt, wie gefährlich die Substanzen für die Ozonschicht im Vergleich zur Referenzsubstanz Fluorchlorkohlenwasserstoff R 11 (Trichlorfluormethan) sind.

Die SO_x-Emissionen stammen im Wesentlichen aus der Energieerzeugung und dem Schwefelsäurerecycling. Der Rückgang im Jahr 2016 liegt hauptsächlich am Ersatz eines Kohleblocks durch ein neues emissionsärmeres GuD-Kraftwerk in Marl. Trotz des insgesamt geringeren Kohleeinsatzes im Kraftwerkspark stiegen dort durch unterschiedliche Zusammensetzungen der Importkohlen jedoch die Schwermetallemissionen und verursachten auch den konzernweiten Anstieg im Jahr 2016. Die NO_x-Emissionen nahmen 2016 größtenteils aufgrund des vermehrten Kohleeinsatzes infolge von Produktionssteigerungen im chinesischen Nanping und Brennstoffmix-Änderungen in Hanau leicht zu. Änderungen im Produktmix, Mehrproduktionen und Sondereffekte trugen wesentlich zum Anstieg der NMVOC- und Staubemissionen im Jahr 2016 bei.

Wassermanagement

Wir engagieren uns für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser, wollen Wasser möglichst sparsam verwenden und unsere Emissionen in Gewässer weiter verringern. Eine gute Wasserversorgung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen reibungslosen Produktionsablauf, denn Wasser ist einer der wichtigsten Hilfsstoffe für die chemische Industrie. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, die spezifische Wasserförderung – bezogen auf die Tonne Produktion – bis zum Jahr 2020 um 10 Prozent zu reduzieren (Referenzjahr 2012 = 100). Dabei berücksichtigen wir Oberflächen-, Grund- und Trinkwasser, um der besonderen Bedeutung von Süßwasser gerecht zu werden.

Evonik setzt Wasser vor allem zu Kühlzwecken und als Prozesswasser in der Produktion, zur Dampferzeugung in den Kraftwerken und für sanitäre Zwecke ein. Um Frischwasser zu sparen, haben wir unter anderem Wasserverbundsysteme mit verschiedenen abgestuften Wasserqualitäten eingerichtet. Beispielsweise nutzen wir Wasser, das nicht mehr für Kühlzwecke geeignet ist, als Waschwasser für Filterspülungen oder Industriereinigungen. Darüber hinaus wird die Verdunstungsmenge der Kühlkreisläufe vielfach durch Kondensat oder genutztes Trinkwasser ausgeglichen. Bei der Betrachtung unseres Wasser-Fußabdruckes bleibt – in Übereinstimmung mit der ISO 14046 – die Meerwasserförderung für Kühlzwecke in unserer Methioninanlage in Singapur unberücksichtigt; gleichwohl weisen wir diese Wassermengen separat aus.

Der Süßwasserverbrauch nahm im Berichtsjahr deutlich (–10 Prozent) von 474,6 auf 429,1 Millionen m^3 ab. Ursache hierfür war hauptsächlich der Ersatz eines kohlebefeuerten Kraftwerksblocks in Marl durch ein modernes GuD-Kraftwerk, was im Gegensatz zu seinem Vorgänger über Rückkühlwerke mit Kreislaufkühlsystemen gekühlt wird. Ebenso wurde am Standort im ungarischen Kaba Durchlauf- durch Kreislaufkühlung ersetzt und damit Frischwasser gespart.

Der Meerwasserbedarf zur Durchlaufkühlung unserer World-Scale-Anlage für DL-Methionin in Singapur stieg deutlich an, da – im Gegensatz zu 2015 – im Jahr 2016 erstmals Daten für das komplette Jahr erfasst wurden.

T26 Wasserförderung nach Quellen

in Millionen m^3	2012	2013	2014	2015	**2016**
Trinkwasser [a]	18,2	18,4	19,2	18,5	18,1
Grundwasser	84,7	77,7	80,9	80,1	75,8
Oberflächenwasser	313,9	315,0	394,9	371,8	331,6
Wasserrecycling von Dritten & Regenwassernutzung	4,0	2,9	2,6	4,3	3,4
Summe Süßwasser [b]	**420,9**	**413,9**	**497,6**	**474,6**	**429,1**
Salzwasser (Meerwasser)	–	–	–	41,9	130,9
Summe insgesamt	**420,9**	**413,9**	**497,6**	**516,5**	**560,0**
Produktion in Mio. Tonnen	**9,71**	**10,06**	**10,35**	**10,36**	**10,58**
Spezifische Wasserförderung [c] in m^3 Süßwasser pro Tonne Produktion	**41,2**	**39,2**	**46,3**	**43,9**	**38,7**
Veränderungen bezogen auf das Basisjahr 2012 in %	**100**	**95**	**112**	**107**	**94**

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

[a] Wasser der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Wasserversorger.
[b] Die Wasserbilanz ist für 2012–2015 neu berechnet worden. Aufgrund unserer regelmäßigen analytischen Nachweishandlungen – Stichprobenkontrollen bei den gemeldeten Daten und Audits – konnte eine lückenhafte Berichterstattung innerhalb einer Organisationseinheit (größtenteils Durchlauf- und Kreislaufkühlwasser) identifiziert und korrigiert werden.
[c] Ohne Wasser zu Sanierungszwecken.

Rund 77 Prozent des Süßwasserbedarfs 2016 wurden mit Oberflächenwasser, im Wesentlichen Flusswasser, gedeckt. Knapp 1 Prozent lieferten Recyclingwasser und Regenwasser.

Der überwiegende Teil (ca. 96 Prozent) des Gesamtwasserbedarfs dient der Kühlung bei der Energieerzeugung und Produktion. Dazu nutzen wir hauptsächlich Oberflächenwasser und Meerwasser. Etwa 67 Prozent des geförderten Grundwassers dienen ebenfalls der Kühlung.

Um den Kühlwasseranteil an der Gesamtwassernutzung zu ermitteln, wurden die Kreislaufkühlwassermengen mitberücksichtigt. Die Kühlung unserer Produktionsanlagen erfolgte 2016 zu knapp 72 Prozent über Rückkühlwerke mit Kreislaufkühlsystemen, der Rest über Durchlaufkühlung. Lediglich 4 Prozent des eingesetzten Frischwassers werden zu Produktionszwecken genutzt.

T27 Wasserableitung

in Millionen m^3	2012	2013	2014	2015	**2016**
Durchlaufkühlwasser [a]	340,7	339,4	419,5	445,2	494,3
Prozesswasser (inkl. Trink- und Sanitärwasser) [b]	55,4	54,6	55,3	54,0	53,0
Summe	**396,1**	**394,0**	**474,8**	**499,2**	**547,3**

2012–2015 neu berechnet.

[a] Inklusive Meerwasser.
[b] Direkt- und Indirekteinleitung und Wasserverkauf an Dritte.

Der Verbrauch von Wasser, unter anderem zur Dampferzeugung, für die Herstellung von Produkten, zur Deckung von Verdunstungsverlusten sowie Prozesswasser, bedingt die Differenz zwischen Wasserförderung und Durchlaufkühlwasser. Im Jahr 2016 betrug dieser 65,7 Millionen m^3 (Vorjahr: 71,3 Millionen m^3).

Emissionen in Gewässer

An unseren Standorten wollen wir einen Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Wasserressourcen leisten. Für das Management unserer Industrieabwässer gilt das gleiche Grundprinzip wie im Abfallsektor: „Vermeiden vor Verwerten vor Beseitigen". Daher wird bereits bei der Planung neuer Produktionsanlagen der Einsatz abwasserfreier bzw. abwasserarmer Verfahren geprüft. So wird die Umwelt geschont, und Kosten für die Abwasserreinigung können gespart werden. Diese Bemühungen setzen wir in der Betriebsphase fort. Auch bei der Entsorgung der Abwässer haben wir hohe Technologiestandards und Infrastrukturen an den Standorten etabliert. Produktionsabwässer werden in mehrstufigen chemisch-physikalischen Reinigungsprozessen unserer Abwasserreinigungsanlagen aufbereitet. Trennkanalisationssysteme sorgen dafür, dass Produktionsabwasser und Kühlwasser nicht vermischt werden. Dadurch kann das Kühlwasser ohne Reinigungsschritte zusammen mit dem Regenwasser in die Flüsse eingeleitet werden. Wir haben im Rahmen unserer Gewässerschutzmaßnahmen leistungsfähige Rückhaltesysteme eingerichtet. In diesen können Abwässer, die bei Belastungsspitzen zu einer Überlastung der Kläranlage führen könnten, zwischengespeichert werden. Die Abwässer lassen sich dann später dosiert den Kläranlagen zuführen und können gereinigt werden. Klärschlämme verbrennen wir zum Teil in eigenen Anlagen, wobei der Wärmeinhalt der Verbrennungsgase zur Erzeugung von Dampf genutzt wird. Die Abwässer aus unseren Standorten werden sorgfältig kontrolliert, beispielsweise durch regelmäßige Probenahmen und auch kontinuierlich arbeitende Messgeräte. Daneben erfolgen zusätzliche behördliche, in der Regel unangekündigte Überwachungen, bei denen die Einhaltung der genehmigten Werte kontrolliert wird.

T28 Abwasserfrachten [a]

in Tonnen	2012	2013	2014	2015	**2016**
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	4.787	4.767	4.302	4.808	4.633
Gesamtstickstoff (N)	447	469	441	434	418
Gesamtphosphor (P)	96	97	95	84	107
Adsorbierbare Organische Halogenverbindungen (AOX)	1,8	1,7	1,9	1,7	1,9
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	5,5	5,1	5,1	5,6	5,6

[a] In den Daten zu den Schadstofffrachten sind neben allen direkt einleitenden Standorten auch alle Indirekteinleiter anteilsmäßig berücksichtigt.

Bei den Abwasserfrachten hat der chemische Sauerstoffbedarf (Kurzbezeichnung: CSB) den höchsten Anteil. Hiermit wird die Konzentration aller unter bestimmten Bedingungen oxidierbaren Stoffe im Abwasser gemessen. Der Rückgang der CSB- und Gesamtstickstofffrachten beruht größtenteils auf lokalen Produktionsschwankungen und Prozessoptimierungen. Die Zunahme der Gesamtphosphorfrachten (Phosphate, angegeben als Phosphor) geht hauptsächlich auf vermehrten Einsatz von Phosphorsäure als Produktstabilisator zurück.

Der Anstieg der adsorbierbaren organisch gebundenen Halogene, kurz: AOX-Frachten, liegt größtenteils im Rahmen der analytischen Streuung der Messmethodik, da die Messwerte vielfach nur noch geringfügig über der Bestimmungsgrenze liegen. Die Schwermetallemissionen sind auf Vorjahresniveau geblieben.

Abfallmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung versuchen wir, die Vernetzung von Abfall- und Stoffstrommanagement kontinuierlich auszubauen. Für unsere Abfallwirtschaft gilt folgende Zielhierarchie: Abfälle sind in erster Linie durch stetige Verfahrensverbesserungen und den Ausbau von Verbundsystemen zu vermeiden, in zweiter Linie stofflich zu verwerten oder zu nutzen, um Energie zu gewinnen, und in letzter Konsequenz sicher zu beseitigen.

Um die Ausbeute zu steigern und Nebenreaktionen zu verringern, nutzen wir beispielsweise Katalysatoren. Auch die Kreislaufführung von Stoffströmen trägt dazu bei. Im Rahmen unseres systematischen Abfallmanagements nutzen wir die Vorteile von integrierten Produktionsstandorten und Verbundsystemen – wie etwa in Marl, dem größten Standort von Evonik. Dort setzen wir zum Beispiel Kohlenwasserstoff-Rückstände als Ersatz für schweres Heizöl in der Synthesegas-Anlage ein. Abfallschwefelsäure wird in der Schwefelsäure-Anlage aufgearbeitet. In der Verbundstruktur können auch Klärschlämme genutzt werden. Nach ihrer Entwässerung folgt die thermische Nutzung in einer eigenen Klärschlammverbrennungsanlage mit integrierter Rauchgasreinigung. Die Abgase aus den Produktionsbetrieben werden dabei teilweise als Brennstoffersatz (Heizgas) eingesetzt. Der Wärmeinhalt der Verbrennungsgase wird wiederum zur Erzeugung von 20-bar-Dampf verwendet. Um Ressourcen zu schonen, verwenden wir an unseren Standorten vielfach Ersatzbrennstoffe wie flüssige Rückstände aus der Produktion.

T29 Abfälle[a]

in 1.000 Tonnen	2012	2013	2014	2015	**2016**
Gefährliche Abfälle aus der Produktion	**227**	**218**	**212**	**213**	**227**
davon Verwertung	138	137	131	132	133
davon Beseitigung	89	81	81	81	94
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion	**160**	**152**	**156**	**153**	**124**
davon Verwertung	104	104	110	93	71
davon Beseitigung	56	48	46	60	53
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	**32**	**23**	**19**	**8**	**14**
davon Verwertung	4	3	6	2	5
davon Beseitigung	28	20	14	6	9
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	**96**	**97**	**109**	**82**	**73**
davon Verwertung	65	64	87	62	50
davon Beseitigung	31	33	22	20	23
Summe	**515**	**489**	**497**	**455**	**438**

[a] Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.

Im Jahr 2016 sank das gesamte Abfallaufkommen um 3 Prozent von 455.000 auf 438.000 Tonnen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Abfallgruppen unterschiedlich verlief. Die gefährlichen Abfälle aus der Produktion stiegen im Vergleich zu 2015 aufgrund von Kapazitätserweiterungen und Neuanlagen sowie der Mehrbeseitigung von Klärschlämmen um 7 Prozent an. In Relation zur Produktion nahmen die gefährlichen Produktionsabfälle 2016 im Vergleich zu 2012 (2012 = 100 Prozent) jedoch um 9 Prozentpunkte ab. Die Mengen an ungefährlichen Abfällen aus der Produktion sanken um 29.000 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. Vor allem aufgrund von Nachfragerückgängen bei einzelnen Produkten fielen deutlich weniger recyclingfähige Biomasse-Abfälle an.

Die Bau- und Abbruchabfälle sind von konkreten Maßnahmen bzw. Bautätigkeiten abhängig und können daher über die Jahre erheblich schwanken. 2016 nahmen sie um insgesamt 3.000 Tonnen beziehungsweise 3 Prozent ab.

T30 Abfallmanagement

in 1.000 Tonnen	2012	2013	2014	2015	**2016**
Verbrennung mit energetischer Verwendung	68	66	63	64	58
Verbrennung zur Beseitigung	84	84	90	81,5	93
Recycling (einschließlich Kompostierung)	181	185	224	176	127
Deponierung	58	51	31	46	50
Chemische/physikalische/biologische Behandlung	24	18	19	7	16
Sonstige Beseitigung	37	30	23	21	20
Sonstige Verwertung	63	56	47	61	75
Summe[a]	**515**	**489**	**497**	**455**	**438**

[a] Abweichung von der Summe durch Rundungsdifferenzen.

Die Verwertungsquote umfasst den Anteil der recycelten Stoffe, die Verbrennung mit energetischer Verwertung und die sonstige Abfallverwertung. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Verwertungsquote 2016 im Wesentlichen aufgrund des Rückgangs der Biomasse-Abfälle um 7 Prozentpunkte auf 59 Prozent. Evonik entwickelt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Möglichkeiten zum Recycling von Abfällen. So verfahren wir zum Beispiel mit unseren Edelmetallkatalysatoren oder Industrieverpackungen, die von uns recycelt oder mehrfach genutzt werden.

Biodiversität

Viele unserer Standorte grenzen an Areale mit entsprechendem Schutzstatus an. Die industriell von Evonik genutzten Liegenschaften umfassen grundsätzlich keine natürlichen Lebensräume (geschützt oder wiederhergestellt).

T31 Evonik-Standorte mit angrenzenden Schutzgebieten[a]

Standort von Evonik	Land	Fläche in km²	Nutzung	Schutzgebietsstatus (angrenzend)
Gramatneusiedl	Österreich	0,050730	Produktion	FFH-Gebiet
Hanau	Deutschland	0,776949	Produktion	FFH-Gebiet
Lülsdorf	Deutschland	1,035502	Produktion	FFH-Gebiet
Marl	Deutschland	8,029755	Produktion	FFH-Gebiet
Wesseling	Deutschland	0,328367	Produktion	FFH-Gebiet
Americana	Brasilien	0,300699	Produktion	national
Etzen-Gesäß	Deutschland	0,039277	Produktion	national
Lenzing	Österreich	0,003585	Produktion	national
Mobile	USA	6,772000	Produktion	national
Morrisburg	Kanada	1,318957	Produktion	national
Portland	USA	0,012060	Produktion	national

[a] Stand 2015.

Im Jahr 2015 grenzten fünf Standorte an Schutzgebiete, die durch die Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie (FFH) der Europäischen Union geschützt sind. Sechs weitere Standorte grenzten an Schutzgebiete, die auf nationaler Ebene einem Schutz unterliegen. Wir beabsichtigen, hierzu die nächste Aktualisierung für das Geschäftsjahr 2017 durchzuführen.

Unser Standort in Mobile (Alabama, USA) liegt in der Nähe des Fowl River. Mitarbeiter des örtlichen Managementteams gehören dem „Fowl River Forever"-Lenkungskreis an, der an einem Plan zum Schutz der Wasserqualität arbeitet. Alle Stakeholder werden einbezogen, um den bestehenden Zustand zu beschreiben, Probleme zu identifizieren, Ziele zu definieren und geeignete Strategien zu entwickeln. Als Teil des Lenkungskreises haben sich Evonik-Mitarbeiter im Jahr 2016 mehrmals mit Stakeholdern getroffen und dazu beigetragen, den Planungsprozess zu gestalten.

An unseren Standort in Lafayette (Indiana, USA) grenzt ein 4 km² großer Lebensraum für Wildtiere. Jedes Jahr veranstaltet Evonik dort zusammen mit dem Institut für Insektenkunde der Purdue University eine „Schmetterlingsbegegnung", bei der die Öffentlichkeit eingeladen wird, die regionalen Schmetterlingsarten zu identifizieren und zu fotografieren. Insektenkundler diskutieren dabei auch über die Bedeutung dieses Lebensraums für den Schutz gefährdeter Tierarten sowie über weitere Biodiversitätsaspekte. Die Ergebnisse der Artenzählung dieser „Evonik Wildlife Habitat Area" veröffentlicht die Purdue University jährlich in einem Bericht.

Einen praktischen Beitrag zum Erhalt von Biodiversität bietet ein Behandlungsmittel für Ballastwasser von Evonik. Moderne Frachter nehmen bis zu 100.000 Tonnen Ballastwasser an Bord, um die Kentergefahr auf hoher See zu minimieren. Damit gelangen zahlreiche Fremdorganismen in lokale Ökosysteme. Dies kann zu einer dramatischen Verringerung der ursprünglichen lokalen Biodiversität und damit zu wirtschaftlichen, gesundheitlichen und ökologischen Schäden führen.

Unsere Wissenschaftler haben mit PERACLEAN® Ocean ein Verfahren zur Entfernung potenzieller Fremdorganismen entwickelt. Die Aktivsubstanzen zerfallen dabei vollständig in ökologisch unbedenkliche Substanzen. Behandeltes Ballastwasser kann danach ohne Beeinträchtigung der Ökosysteme abgelassen werden. Im Jahr 2016 wurden umfangreiche Prüfungen bei normalem Schiffsbetrieb begonnen. Alle internationalen Tests werden bis Mitte 2017 abgeschlossen sein. Mit dem Type Approval durch die US Coast Guard wird Anfang 2018 gerechnet.

Ziele

- Reduzierung der spezifischen Treibhausgasemissionen von 2013 bis 2020 um 12 Prozent
- Reduzierung der spezifischen Wasserförderung von 2013 bis 2020 um 10 Prozent
- Reduzierung gefährlicher Produktionsabfälle

SICHERHEIT

Sicherheit und Gesundheitsschutz stehen an der Spitze unserer Agenda. Wir geben diesen Themen höchste Priorität, noch vor Umsatz und Gewinn. Die Unversehrtheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Prävention von Unfällen und Ereignissen im Arbeitsalltag, beim Betrieb unserer Produktionsanlagen und auf den Transport- und Arbeitswegen sind für Evonik von zentraler Bedeutung. Unsere Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik" ist fest im Konzern etabliert. Damit geben wir allen unseren Mitarbeitern eine verbindliche und überprüfbare Orientierung, wie ihr individuelles Verhalten zur Vermeidung von Unfällen und zur Gewährleistung höchster Sicherheitsstandards beiträgt.

ZIELE

Produktverantwortung

Bis zum Jahr 2020 haben wir uns im Rahmen der Produktverantwortung folgende globale Ziele gesetzt:

- Risikobewertung für **> 99 %** der Substanzen, die in Mengen >1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden
- Bereitstellung „GPS Safety Summaries"
- Weiterführende Bewertung für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hazardous Chemicals of high Concern, hChC) **> 0,1 %** enthalten

TRANSPORTSICHERHEIT

4,0 Mio. t (2015: 5,5 Mio. t)
Ausgehende Güter, Gefahrgut

4,1 Mio. t (2015: 3,4 Mio. t)
Ausgehende Güter, Sonstige

0 (2015: 0)
Beförderungszwischenfälle

GESUNDHEITSSCHUTZ

95,3 % (2015: 95,4 %)
Gesundheitsquote

Occupational Health Performance-Index

ARBEITS- UND ANLAGENSICHERHEIT

UNFALLHÄUFIGKEIT
Eigene Mitarbeiter

EREIGNISHÄUFIGKEIT
Anlagensicherheit

Ist 2015 Ist 2016 Ziel Ziel erreicht

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
70	Arbeits- und Anlagensicherheit | G4-14, G4-16, G4-26, G4-EN27, G4-EN30
72	Gesundheitsschutz
74	Transportsicherheit und Logistik | G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8, G4-PR1
75	Produktverantwortung | G4-PR3, G4-SO2

Arbeits- und Anlagensicherheit

Sicherheit und Gesundheitsschutz haben bei Evonik Vorrang vor Umsatz und Gewinn. Unsere Wesentlichkeitsanalyse und der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern bestätigen diese Priorität. Die Unversehrtheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter, die Prävention von Unfällen und Ereignissen im Arbeitsalltag, beim Betrieb unserer Produktionsanlagen sowie auf den Transport- und Arbeitswegen sind für Evonik von höchster Bedeutung. Mit Blick auf das Thema Sicherheit verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der Beschäftigte, Arbeitssituation, Produkte und betriebliches Umfeld einbezieht.

Der Konzern kommt seiner Steuerungsfunktion nach, indem weltweit gültige Policies, Richtlinien und Verfahrensanweisungen fest in einem integrierten Managementsystem verankert sind. Die Einhaltung dieser Regelungen wird mit einem zentralen Auditsystem überprüft. Die Segmente konkretisieren die operative Umsetzung geschäftsspezifisch. Konzerngremien stellen sicher, dass erfolgskritische Prozesse segmentübergreifend geregelt sind (siehe „Umwelt“, Gremienstruktur, Seite 59).

Ereignisse analysieren wir sorgfältig, um daraus unsere Lehren zu ziehen. Der weltweit regelmäßig erscheinende Newsletter „Voneinander lernen“ macht diese bekannt und berichtet über aktuelle Sicherheitsthemen. Die Umsetzung der Anforderungen und zusätzliche Handlungsbedarfe prüfen wir im Rahmen verbindlicher Konzernziele und Kennzahlen. Relevante Messgröße für die Arbeitssicherheit ist die Unfallhäufigkeit, für die Anlagensicherheit die Ereignishäufigkeit.

Unser Krisen- und Ereignismanagement stellt sicher, dass bei Unfällen oder Ereignissen alles zur Schadensabwehr oder -begrenzung getan wird. Wir beteiligen uns daneben auch aktiv in den relevanten nationalen und internationalen Verbänden.

Unsere Kulturinitiative „Sicherheit bei Evonik“ ist im Konzern fest etabliert als grundlegender Managementansatz für alle Themen der betrieblichen Sicherheit und der Verkehrssicherheit. Verbindliche Handlungsgrundsätze, die wir 2014 entwickelt und in vier Themenfelder eingeordnet haben, definieren jeweils angemessene Verhaltensweisen und geben allen Angestelltengruppen vom Mitarbeiter vor Ort bis zum Management klare, überprüfbare Orientierung für persönliches Verhalten und Führung. Sämtliche Mitarbeiter werden darin weltweit geschult.

Arbeits- und Anlagensicherheit 2016

Um die Wirksamkeit unserer Sicherheitskultur zu prüfen, haben wir unsere Mitarbeiter im Rahmen der konzernweiten Mitarbeiterbefragung 2015 in einem speziellen sicherheitsbezogenen Fragenkomplex um ihre Rückmeldungen gebeten. Die Ergebnisse lagen Anfang 2016 vor und wurden im Konzern intensiv analysiert und diskutiert. G4-26

Es zeigte sich, dass das Thema „Sicherheit“ unternehmensweit gut verankert ist und einen hohen Stellenwert hat. Größere Schwankungen zwischen den verschiedenen Standorten von Evonik waren dabei nicht erkennbar. Potenziale wurden im Bereich Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter in die Sicherheitsarbeit identifiziert. Zur Verbesserung dieser Punkte haben wir eine neue „Sicherheit-bei-Evonik-Toolbox“ eingeführt, die unseren Betrieben Best-Practice-Methoden aus dem Konzern zur Verfügung stellt. Die praktische Arbeit mit der Toolbox ist für das Jahr 2017 geplant.

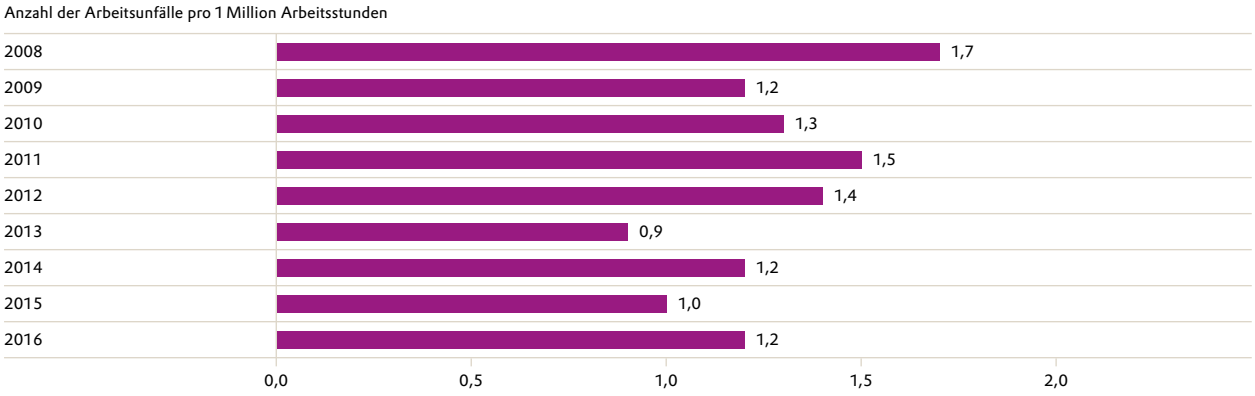
Unsere Prozesssicherheit haben wir durch die Eingliederung des Global Process Safety Competence Center (GPSC) in den Bereich Technology & Infrastructure verstärkt. Als zentrale Maßnahme wurde eine neue Risikomatrix entwickelt, die ein einheitliches Verfahren bei prozesssicherheitstechnischen Betrachtungen definiert. Um weltweit einen gleich hohen Standard bei Sicherheitskonzepten zur Verhinderung von Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen zu gewährleisten, werden diese systematisch und risikobasiert erstellt. Das erfolgt mit Unterstützung ausgesuchter, erfahrener Sicherheitsexperten des GPSC und des Global Safety Expert Network, das vom GPSC fachlich geführt wird.

G24 Rahmen der Sicherheitskultur

Vier gemeinsame Themen verbinden das gewünschte Sicherheitsverhalten der drei Beschäftigtengruppen.

Thema	Jeder Mitarbeiter	Vorgesetzte	Manager
Normen	Vorschriften befolgen	Konformität sicherstellen	Hohe Maßstäbe setzen
Kommunikation	Sich einbringen	Das Team stärken	Offen kommunizieren
Risikomanagement	Bewusst agieren	Risikobewusstsein fördern	Risiken entgegentreten
Beteiligung	Sich beteiligen	Das Team beteiligen	Die Belegschaft beteiligen

G25 Unfallhäufigkeit



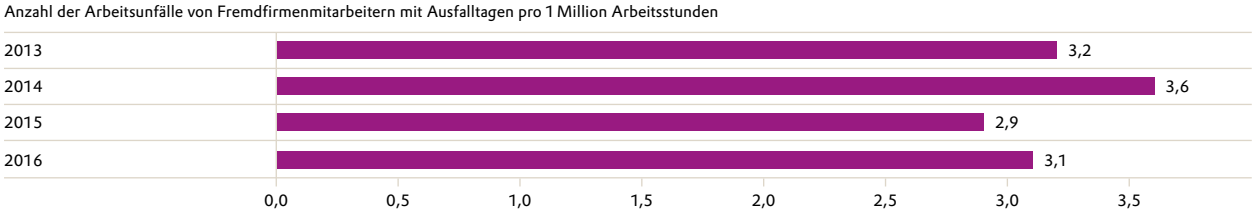
Unfallhäufigkeit verschlechtert, aber unter der Obergrenze

Unser Blick auf die Sicherheit von Mitarbeitern umfasst neben der Arbeit auch den Arbeitsweg und schließt die an unseren Standorten tätigen Fremdfirmenmitarbeiter ein. 2016 haben wir unser selbst gestecktes Ziel, bei der Unfallhäufigkeit[1] der eigenen Mitarbeiter unter der Obergrenze von 1,3 zu bleiben, erreicht. Mit 1,2 liegen wir aber leicht über Vorjahr (1,0). Aus den Unfalldiskussionen haben wir wertvolle Hinweise für die zukünftige Vermeidung abgeleitet und kommuniziert.

Im Berichtsjahr verzeichneten wir an unseren Standorten keinen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters oder eines Fremdfirmenmitarbeiters. Auch tödliche Wegeunfälle – auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf Dienstreisen – ereigneten sich nicht.

Die Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter (Anzahl der Arbeitsunfälle von Fremdfirmenmitarbeitern mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden) ist mit 3,1 im Vergleich zum Vorjahr (2,9) leicht gestiegen.

G26 Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter



Deutliche Verbesserung bei der Ereignishäufigkeit

Die Prozesssicherheit unserer Anlagen ist ein weiterer Schwerpunkt unserer weltweiten Sicherheitsinitiative. Die Konzepte zur Verhinderung von Brand oder Austritt gefährlicher Stoffe werden regelmäßig und umfassend analysiert. Ziel ist, Risiken so frühzeitig zu erkennen, dass wir Maßnahmen zur Vermeidung des Gefahreneintritts umsetzen können – ergänzt um zuverlässige Schutzkonzepte. Unsere Anlagensicherheit beobachten und bewerten wir mit der Kennzahl Ereignishäufigkeit[2], die Ereignisse mit Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen auch schon mit nur geringen oder keinen Schäden erfasst (Process Safety Performance Indicator gemäß European Chemical Industry Council, Cefic).

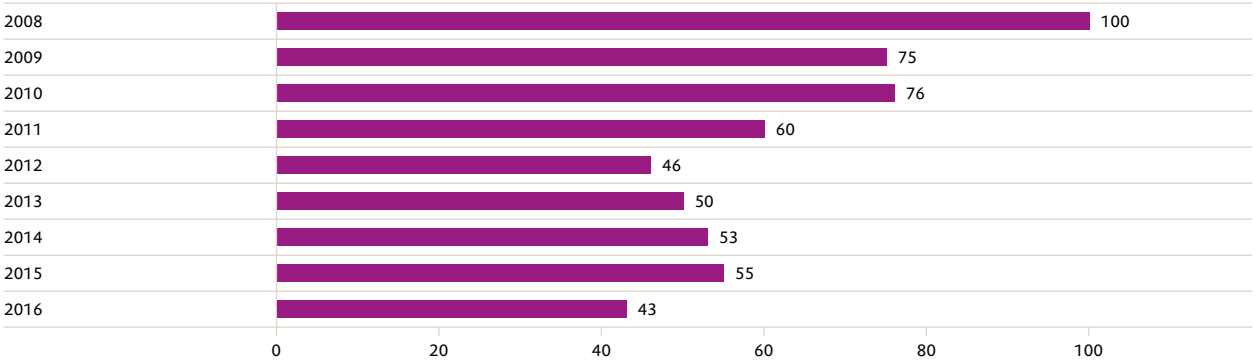
[1] Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter pro 1 Million Arbeitsstunden. In dieser Zahl sind Unfälle von Fremdfirmenmitarbeitern unter unserer direkten Weisung enthalten.
[2] Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter in den Produktionseinrichtungen der Segmente bezogen auf den Basiswert von 2008 (Angabe in Prozentpunkten: 2008 = 100).

2016 hat sich dieser Indikator deutlich auf 43 Punkte (Vorjahr: 55 Punkte) verbessert. Auch unsere selbst gesetzte Obergrenze von maximal 48 Punkten haben wir spürbar unterschritten. Damit haben unsere in den Jahren 2015 und 2016 ergriffenen Maßnahmen Wirkung gezeigt. Insbesondere im Bereich Prozesssicherheit werden wir die Maßnahmen aus dem Jahr 2016 intensivieren, um die positive Entwicklung auch im Jahr 2017 weiter zu unterstützen.

Bei externen Unternehmensvergleichen wird häufig eine weitere gängige Kennzahl zur Anlagensicherheit herangezogen, definiert als Anzahl der Ereignisse je 1 Million Arbeitsstunden aller Mitarbeiter im Konzern. Dieser Wert betrug für Evonik 1,0 (Vorjahr: 1,3).

G27 Ereignishäufigkeit

Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden bezogen auf den Basiswert von 2008



Ziele

- Wir geben jährlich einzuhaltende Obergrenzen für die Kennzahlen zur Arbeits- und Anlagensicherheit als Zielgrößen vor. Für 2017 lauten diese erneut:
  — Unfallhäufigkeit maximal 1,3
  — Ereignishäufigkeit – bezogen auf den Basiswert von 2008 – maximal 48
- Darüber hinaus wollen wir 2017 die Führungskräfteentwicklung zum Thema „Sicherheit" konzeptionell überarbeiten und entsprechend an die neuen Anforderungen anpassen.

Gesundheitsschutz

Das weltweite Management von Gesundheitsschutz und -förderung bei Evonik ist langfristig und ganzheitlich ausgerichtet. Wir betrachten dabei die Beschäftigten selbst, die Arbeitssituation, die Produkte und das betriebliche Umfeld. Der Ansatz umfasst eine bedarfsorientierte, qualitativ hochwertige arbeitsmedizinische Betreuung, eine gesundheitsgerechte, ergonomische Gestaltung der Arbeitswelt sowie ein funktionierendes betriebliches Notfallmanagement. Wir bieten darüber hinaus gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die in der Konzerninitiative well@work gebündelt sind. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter darin, einen gesunden Lebensstil zu führen.

Die wesentlichen Ziele und Aspekte unserer Occupational-Health-Strategie sind in den „Leitlinien des Evonik-Konzerns zu Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung" beschrieben. Die Konzernrichtlinie „Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung" setzt weltweit verbindliche Standards. Diese umfasst die Gefährdungsbeurteilung, die arbeitsmedizinische Betreuung, die medizinische Ereignisvorsorge, Vorsorgeuntersuchungen, die Arbeitsplatzergonomie, die Rehabilitation und Wiedereingliederung, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie den Umgang mit Alkohol- und Drogenmissbrauch.

Insbesondere in Deutschland gelten an vielen Standorten Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsthemen. Die an den Standorten gemäß den gesetzlichen Vorgaben etablierten Arbeitsschutzausschüsse befassen sich mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und tagen mindestens viermal jährlich. Sie setzen sich zusammen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie den Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten und Arbeitsmedizinern und decken mehr als 99 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland ab. Auch an internationalen Standorten existieren vergleichbare Gremien.

Die Umsetzung geltender Anforderungen wird regelmäßig im Rahmen von Konzernaudits und regionalen Audits für die Bereiche Umwelt, Sicherheit und Gesundheit (USG) sowie über ein umfangreiches Occupational-Health-Reportingsystem überwacht. Hinweisen auf Verbesserungspotenziale oder Abweichungen von geltenden Regelungen gehen wir aktiv nach. Soweit erforderlich, werden Verbesserungen angeregt oder eingefordert. Als übergeordnete Kennzahl haben wir einen Occupational Health Performance-Index etabliert.

Medizinisches Notfallmanagement

Der Konzernstandard „Medical Incident and Emergency Management" legt die Grundanforderungen an das medizinische Notfallmanagement der Standorte verbindlich fest. Konkrete Erfordernisse hinsichtlich Ausrüstung und Personal orientieren sich dabei an den jeweiligen produktionsspezifischen Gefährdungen am Standort sowie an der Verfügbarkeit und Qualität der medizinischen Infrastruktur (Rettungsdienst, Krankenhäuser) in der unmittelbaren Umgebung.

Für Unfälle, bei denen Mitarbeiter mit Chemikalien in Kontakt kommen und die eine spezifische medizinische Behandlung erfordern, halten wir konkrete Behandlungsanweisungen vor. Zur Notfallvorsorge gehören auch Pandemiepläne und regelmäßige Übungen. Für Mitarbeiter, die sich im Rahmen von Dienstreisen oder als Entsandte im Ausland aufhalten, ist ein umfassendes Vorsorgeprogramm etabliert. Dies umfasst ein weltweites Notfallmanagement im Fall von medizinischen Problemen oder der Gefährdung der persönlichen Sicherheit.

Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung helfen uns, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen durch geeignete Schutzmaßnahmen entgegenzuwirken. Sofern wir hieraus eine erhöhte Gefährdung für bestimmte Mitarbeiter erkennen, haben technische oder organisatorische Maßnahmen Vorrang vor der Verwendung persönlicher Schutzausrüstung. Um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden, spielen Informationen und Schulungen der Mitarbeiter zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen eine wichtige Rolle. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden die Mitarbeiter zu ihrem individuellen Gesundheitsrisiko beraten. Bei Bedarf bieten wir Vorsorgeuntersuchungen an.

Evonik berichtet regelmäßig über Berufskrankheiten. Als Kennzahl dient eine Occupational Disease Rate (ODR), definiert als die Zahl neu anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden. In die Berechnung fließen alle Berufskrankheiten ein, die im Berichtsjahr anerkannt wurden – einschließlich sogenannter Latenzerkrankungen (Erkrankungen, die auf eine länger zurückliegende Ursache zurückzuführen sind). Die ODR lag im Jahr 2016 bei 0,36 (2015: 0,30).

Betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen von well@work

Evonik setzt bei der Gesundheitsförderung auf langfristig angelegte Basisprogramme zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stress und Work-Life-Balance, Suchtmittelmissbrauch sowie Vermeidung von Infektionen. Damit wollen wir einen gesunden Lebensstil unserer Mitarbeiter fördern. Dies und der langfristige Erhalt von Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden stehen auch im Mittelpunkt der mehrtägigen Fit-for-Life-Seminare, die wir unseren Mitarbeitern anbieten.

Unser mittelfristiges Ziel ist, an allen Standorten Angebote zu diesen fünf Basisthemen zu etablieren. Bereits heute existieren Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in unterschiedlicher Ausprägung weltweit an nahezu allen Standorten.

Ergänzt werden die Basisprogramme durch Aktionen zu jährlich wechselnden Themen sowie durch allgemeine Vorsorgeuntersuchungen bzw. Gesundheits-Screenings zur Früherkennung von behandelbaren Risikofaktoren und Erkrankungen. Gemeinsame Themenschwerpunkte für Aktionsprogramme an den deutschen Standorten waren im Berichtsjahr „Diabetes", „Brustkrebs und Brustkrebsfrüherkennung" sowie „Auge und Augenerkrankungen". Die Region Nordamerika führte ebenfalls flächendeckend Aktionen zum Thema „Diabetesfrüherkennung und -prävention" durch.

An allen deutschen Standorten bestehen interdisziplinär besetzte Arbeitskreise, die sich im Rahmen der Konzerninitiative well@work mit der operativen Umsetzung des Gesundheitsmanagements beschäftigen.

Occupational Health Performance-Index

Der Performance-Index für Occupational Health wird aus je zwei Parametern zu den Themenfeldern Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinische Notfallvorsorge berechnet, die aus unserer Sicht besondere Bedeutung für ein effektives Occupational-Health-Management haben. Außerdem berücksichtigt der Index Qualität und Umfang der getroffenen Maßnahmen. Er zeigt auf, inwiefern interne Vorgaben und Ziele umgesetzt wurden, und erlaubt uns, Fortschritte auf dem Gebiet „Occupational Health" zu messen und im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung anzustoßen. Die Erhebung erfolgt jährlich. Um die Aufmerksamkeit für diese Themen kontinuierlich aufrechtzuerhalten, haben wir 2016 beschlossen, für den Performance-Index ein jährliches Langzeitziel von ≥ 5,0 zu definieren. 2016 lag der Performance-Index bei 5,5 gegenüber 5,3 im Vorjahr (Maximalwert: 6,0).

Der Occupational Health Performance-Index wird derzeit für 64 Standorte weltweit berechnet, die zusammen 87 Prozent aller Mitarbeiter von Evonik beschäftigen. Für Deutschland berechnen wir zudem eine Gesundheitsquote, die im Berichtsjahr bei 95,3 Prozent lag (Vorjahr: 95,4 Prozent). Sie ergibt sich aus dem Verhältnis der um die krankheitsbedingten Ausfallstunden reduzierten Sollarbeitsstunden zu den Sollarbeitsstunden.

Ziele

- Occupational Health Performance-Index von ≥ 5,0
- Einbeziehung weiterer Standorte in die Berechnung dieses Indexes (15 in drei Jahren).

Transportsicherheit und Logistik

Die sichere Beförderung von Gütern ist für uns von höchster Bedeutung. Logistikdienstleister, die wir mit dem Transport beauftragen, wählen wir nach einem einheitlichen Verfahren aus. Zudem überprüfen wir regelmäßig ihre Leistungsfähigkeit. Dazu gehören nach unserem Verständnis von Nachhaltigkeit auch Responsible-Care®-Aspekte, die wir bei allen Verkehrsträgern bewerten. Unser Ziel ist die Risikominimierung entlang des gesamten Beförderungsvorgangs – von der Beladung über den Transport bis zur Entladung. Ein wichtiges Werkzeug, um die Risiken bei Transportvorgängen zu managen, ist die Risikobewertung.

Wir setzen höhere Maßstäbe für den Transport gefährlicher Güter, als nationale und internationale Gefahrgutvorschriften vorsehen. Um vom Logistikeinkauf für Transportaufträge zugelassen zu werden, müssen alle Logistikdienstleister unser Anforderungsprofil anerkennen und quittieren. Darin haben wir festgelegt, dass Güter nicht nur sicher, sondern auch unter Wahrung der ökologischen und sozialen Verantwortung sowie aller gesetzlichen Bestimmungen transportiert werden müssen. Für Kunden, die ihre Waren selbst abholen oder ihrerseits Logistikdienstleister damit beauftragen, haben wir Mindestanforderungen erarbeitet.

Darüber hinaus stehen wir mit anderen Chemiekonzernen und den Logistikdienstleistern in einem engen und kontinuierlichen Dialog, um gemeinsam aus Ereignissen zu lernen und Präventionsempfehlungen abzugeben.

Aktivitäten 2016

Ein Beitrag, Sicherheitsmängel bei Anlieferung und Versand kontinuierlich zu verringern, ist die unangekündigte Wiederholung des „Tags der Lkw-Kontrolle“. Bereits zum dritten Mal haben wir an 13 Standorten umfangreiche Lkw-Kontrollen durchgeführt. Überprüft wurden unter anderem der technische Zustand, die persönliche Schutzausrüstung, die Ladungssicherung, Kennzeichnung und das Fahrpersonal.

Auch an den Schnittstellen zwischen Produktion (Lagertank) und Transport (Kesselwagen/Tankwagen/-container) sind Sicherheit und Sorgfalt oberstes Gebot. Um Produktaustritte zu vermeiden, die zu Unfällen, Umweltschäden oder Störungen im Verkehrswesen führen können, ist die sichere Durchführung der zahlreichen Befüll- und Entleervorgänge in den Betrieben wichtig. Daher findet an unseren Standorten regelmäßig eine Aktionswoche „Befüllen und Entleeren – Aber sicher!“ statt. Regelmäßige Mitarbeiterschulungen – von der Sensibilisierung für Gefahrstoffe bis zur Unterstützung bei der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen im Gefahrguttransport – sind unabdingbar und Bestandteil der Sicherheitskultur bei Evonik.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Ladungssicherung. Dies umfasst sowohl die operative Tätigkeit der physikalischen Sicherung als auch die Entwicklung einer Strategie zur Vereinheitlichung und Harmonisierung von Ladungssicherungsverfahren und Hilfsmitteln zur Ladungssicherung. Ziel ist die Anwendung von zertifizierten Ladungssicherungshilfsmitteln für alle Arten von Ladeeinheiten über alle Verkehrsträger, um sämtlichen Beteiligten eine geprüfte Sicherheit zu bieten. Mit der Einführung von Best-Practice-Workshops haben wir 2016 eine einheitliche Vorgehensweise bei der Ladungssicherung unserer Waren geschaffen.

Darüber hinaus hat Evonik damit begonnen, die Einführung des CTU-Codes[1] umzusetzen. Dieser tritt mit den internationalen Gefahrgutvorschriften für den Seeverkehr zum 1. Dezember 2018 in Kraft, ist aber in Deutschland bereits jetzt bei Gefahrguttransporten verbindlich.

Für Produkte mit höherem Risikopotenzial führen unsere Experten Transportrisikoanalysen durch. Dabei werden Sicherheits- und Umweltrisiken identifiziert, bewertet und Maßnahmen zur Minderung eingeführt. Transportrisikoanalysen sind gelebte Transportsicherheit bei Evonik. 2016 haben wir mehrere Analysen innerhalb von Deutschland und Europa, aber auch in den USA, Mexiko und China durchgeführt. Das Konzept für einen Analyseansatz von Lieferketten sieht folgende Punkte vor:

- Identifizierung kritischer Stoffe/Produkte
- Identifizierung von betrachtungsrelevanten Lieferketten
- Pre-Assessments zur Beurteilung von Lieferketten
- Durchführung von Transportrisikoanalysen
- Monitoring von „kritischen“ Lieferketten und Regionen

T32 Ausgehende Güter, Gefahrgut

in 1.000 Tonnen	2015	2016[a]
Flugzeug	0,3	0,3
Seeschiff	384	410
Binnenschiff	1.081	750
Schiene	749	601
Pipeline	1.814	838[b]
Straße	1.502	1.426
Summe	**5.531**	**4.025**

T33 Ausgehende Güter, Sonstige

in 1.000 Tonnen	2015	2016[a]
Flugzeug	3	3
Seeschiff	898	1.106
Binnenschiff	22	103
Schiene	173	457
Pipeline	16	40[b]
Straße	2.326	2.369
Summe	**3.438**	**4.078**

[a] Ohne Selbstabholer.
[b] Nur externe Abgabe.

[1] CTU-Code = Richtlinie für das Packen von Güterbeförderungseinheiten (Cargo Transport Units, CTUs).

Die Güterversandmengen 2016 unterscheiden sich von den Daten für 2015, da Selbstabholer und interne Pipeline-Versandmengen im Zuge der konzernweiten Harmonisierung des Berichtswesens nicht mehr ausgewiesen werden.

Im Rahmen ausgewählter Pilotprojekte setzen wir Sendungsverfolgungssysteme (Tracking and Tracing) ein, die eine lückenlose Überwachung des Transportverlaufs gefährlicher Güter gewährleisten. Sie können zusätzlich die Produkttemperatur oder den Druck prüfen und reagieren auf Leckagen. Sicherheitsrelevante Anzeigen ermöglichen ein schnelles präventives Einschreiten, bevor es zum Beförderungszwischenfall kommt.

Wir bewerten unsere Beförderungszwischenfälle nach einheitlichen Responsible-Care®-Kriterien. Auch 2016 gab es keine meldepflichtigen Beförderungszwischenfälle.

Im Januar 2016 haben wir mit der Einführung eines globalen Transport-Management-Systems im Evonik-Konzern begonnen. Vorteile sind flexiblere Transportplanung und höhere Transparenz in den Prozessabläufen und damit eine größere Flexibilität auch für unsere Kunden. Außerdem können so Frachtkosten sowie Prozess- und Netzwerkkosten gesenkt werden.

Nachhaltigkeit in Transport und Logistik

Die hauptsächliche ökologische Auswirkung bei der Güterbeförderung ist die Nutzung fossiler Brennstoffe. Vor diesem Hintergrund haben wir bei der Güterbeförderung den Schutz von Klima und Umwelt fest im Blick. So prüft unsere operative Logistik gemeinsam mit dem Logistikeinkauf regelmäßig Möglichkeiten, die Anzahl notwendiger Straßentransporte durch Auslastungsoptimierung und Kombiverkehre zugunsten von Bahn, Binnen- oder Seeschiff zu verringern. Zusätzlich werden dadurch Beeinträchtigungen – wie etwa durch Lärm, Abgasbelastung oder Erschütterungen – auf die lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten vermindert. Im Jahr 2016 trugen dazu unter anderem verbesserte Beförderungskonzepte, Ladungsoptimierungen und Vorladekonzepte bei. Daneben wurden weitere Maßnahmen mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit umgesetzt. So haben wir hinsichtlich des Transports von verpackter Ware über die Straße strategische Lieferanten ausgewählt. Wir verlagern Transporte verpackter Ware nach und nach auf eine mehrgliedrige Transportkette (intermodale Verkehre). Ein weiteres Beispiel für auf Nachhaltigkeit zielende Maßnahmen ist die Anpassung der Schiffsgröße an den Bedarf bei der Versendung gasförmiger Chemieprodukte.

Ziele 2017

- Identifizierung von kritischen Gütern und Weiterentwicklung der Sicherheitsstandards für deren Transport
- Erstellung eines Schulungskonzepts für die Umsetzung des CTU-Codes
- Prüfung von Produkten hinsichtlich einer möglichen Klassifizierung als „polymerisationsfähiger Stoff“

Produktverantwortung

In der Chemie gehört Produktverantwortung – neben Anlagen-, Arbeits- und Transportsicherheit – zu den unabdingbaren Grundlagen der Geschäftstätigkeit. Sie ist unsere „License to operate“. Das gilt uneingeschränkt auch für Evonik und wird von den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse bestätigt.

Mit unseren Produkten und Lösungen zielen wir darauf, einen messbaren Beitrag zur Schonung der Umwelt zu leisten und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Dazu gehört, mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken in unserem Portfolio frühzeitig zu erkennen und zu bewerten. Jedes unserer Produkte betrachten wir deshalb entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Rohstoffbeschaffung bis zur Abgabe an unsere industriellen Kunden. Diesen stellen wir alle relevanten Informationen für den Umgang mit unseren Produkten einschließlich deren Entsorgung zur Verfügung. Dazu zählen beispielsweise Sicherheitsdatenblätter und technische Merkblätter.

Produktverantwortung bei Evonik umfasst sowohl die Einhaltung aller gesetzlichen Standards – beispielsweise die Europäische Chemikalienverordnung REACH[1] oder das Global Harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) – als auch ein darüber hinausgehendes freiwilliges Engagement.

Seit vielen Jahren bekennen wir uns zur internationalen Responsible-Care®-Initiative und zur Responsible-Care® Global Charter des Weltchemieverbands ICCA[2], die auch den Aspekt „Global Product Strategy (GPS)“ umfasst. Unser langjähriges Bekenntnis dazu hat der Vorstandsvorsitzende von Evonik im Jahr 2014 mit seiner Unterschrift erneuert.

Außerdem haben wir die Eckpunkte unserer Produktverantwortung in einer „Product Policy“ festgelegt. Ergänzend dazu ist in einer im Jahr 2016 aktualisierten Verfahrensanweisung definiert, wie die entsprechenden Verpflichtungen innerhalb des Unternehmens umzusetzen sind – Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung eingeschlossen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien

Angesichts des weltweiten Handels mit chemischen Produkten und Chemikalien ist es wichtig, die breite Kommunikation zu deren sicherer Handhabung und Verwendung zu fördern. Dieser Verantwortung stellen wir uns mit einem weltweiten, umfassenden Informationssystem. Dazu gehören Informationsportale, Sicherheitsdatenblätter – auch für nicht gefährliche Produkte – in über 30 Sprachen, technische Merkblätter, „GPS Safety Summaries“ sowie ein umfangreiches Informationsangebot auf unserer Webseite. Darüber hinaus sind ständig erreichbare Notfalltelefonnummern einschließlich Übersetzungsservice und E-Mail-Briefkästen eingerichtet.

[1] REACH = Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals.
[2] ICCA = International Council of Chemical Associations.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden

Der Lebensweg eines Produkts beginnt in der Forschung & Entwicklung und endet mit dem Recycling bzw. der sicheren Entsorgung. Unsere Fachabteilungen stehen unseren Kunden auf allen Stufen des Produktlebenszyklus beratend zur Seite. Dies reicht von der Auswahl der Rohstoffe über den Umgang mit möglichen toxikologischen, ökotoxikologischen oder physikalisch-chemischen Gefahren und daraus resultierenden Risiken auf Basis der Exposition sowie regulatorischen Anforderungen bei den geplanten Verwendungen bis hin zu Transport und Entsorgung. Im Bedarfsfall schulen wir unsere Kunden im Umgang mit unseren Produkten.

Unsere Chemicals-Management-Systeme

Wir unterziehen sämtliche von uns in Verkehr gebrachten Stoffe (>1 Tonne/Jahr) einer Bewertung. Besonders gefährliche Stoffe berücksichtigen wir auch in kleineren Mengen. Das ermöglicht eine fundierte Risikoabschätzung. Im Bedarfsfall werden bestimmte Verwendungsmuster eingeschränkt oder im Extremfall sogar Anwendungsverbote für einzelne Produkte ausgesprochen.

Für die Bewertung unserer Stoffe verwenden wir das von Evonik selbst entwickelte Chemicals-Management-System (CMS). Das System unterstützt uns, unsere Produkte auf globaler Ebene – ähnlich einer Lebenswegbetrachtung – zu bewerten. Die CMS-Inhalte wurden mit den Vorgaben der GPS harmonisiert. Bis Ende 2016 haben wir zum einen zwei Drittel der Bewertungen durchgeführt, zum anderen zu mehr als 150 Stoffen entsprechende „GPS-Safety-Summaries" über unsere Website und das ICCA-Webportal zur Verfügung gestellt. Diese sind in englischer Sprache gehalten, einige auch in Japanisch, Koreanisch und Chinesisch. Nach dem fristgerechten Abschluss von REACH im Mai 2018 werden wir den Fokus auf die Veröffentlichung weiterer GPS-Safety-Summaries legen. Cefic arbeitet an einer vereinfachten Erstellungsmöglichkeit dieser „Safety-Summaries". Evonik bringt sich auch hier aktiv ein.

Als Erweiterung des CMS bezieht sich unser Chemicals Management System^{PLUS} auf Produkte, die besonders besorgniserregende Stoffe enthalten. Diese werden einer vertieften Betrachtung unterzogen, um potenzielle Auswirkungen auf Mensch und Umwelt weiter zu vermindern. Im Berichtsjahr erfüllt circa 1 Prozent unserer Produkte die Kriterien für eine Bewertung unter CMS^{PLUS}.

Darüber hinaus engagieren wir uns in zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Initiativen, die sich mit der Weiterentwicklung von Risikobewertungen auf wissenschaftlicher Basis beschäftigen.

Evonik setzt REACH konsequent um

REACH schreibt die Registrierung aller Stoffe vor, die in einer Menge von mehr als 1 Tonne pro Jahr in der EU hergestellt, in diese importiert oder dort auf den Markt gebracht werden. Evonik unterstützt diese Ziele zum Schutz von Gesundheit und Umwelt beim Umgang mit Chemikalien. Um die komplexen Anforderungen von REACH umzusetzen, sind wir im engen Dialog mit unseren Lieferanten, Kunden, Fachverbänden und Behörden.

Bislang haben wir knapp 70 Prozent der nach heutigem Kenntnisstand durchzuführenden Stoffregistrierungen vorgenommen. Wir werden bis Ende Mai 2018 sämtliche notwendigen REACH-Registrierungen fristgerecht abschließen.

Neben der Registrierung rücken zunehmend die Aspekte „Dossierbewertung" und „Stoffbewertung" sowie „Beschränkung" und „Zulassung" in den Vordergrund. Um frühzeitig festzustellen, ob unsere Stoffe möglicherweise betroffen sind, gleichen wir behördlich veröffentlichte Stofflisten kontinuierlich mit unserem Portfolio ab. Wo einzelne Stoffe betroffen sind, werden geeignete Maßnahmen geprüft. Gleichzeitig klären wir in engem Kontakt mit unseren Kunden das weitere Vorgehen. Wir überprüfen auch die von uns eingekauften Rohstoffe. Für solche, die als besorgniserregend gelten oder die auf der sogenannten „Kandidatenliste" stehen, besprechen wir das weitere Vorgehen mit den Lieferanten oder suchen nach Alternativen. Für alle Anfragen unserer Kunden und Lieferanten, die REACH betreffen, haben wir zur zeitnahen und umfassenden Beantwortung einen E-Mail-Briefkasten eingerichtet.

Im Jahr 2017 wird der Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf REACH liegen. Wir gehen davon aus, dass die Anzahl unserer REACH-Registrierungen bis zur kompletten Erfüllung im Mai 2018 deutlich ansteigen wird. Darüber hinaus sind die Folgeaktivitäten der bereits durchgeführten Registrierungen (Prüfvorschläge, Bewertungen etc.) zu begleiten.

Auch in vielen anderen Regionen steigen die regulatorischen Anforderungen an Chemikalien kontinuierlich an. Evonik wird deshalb die weltweite Abdeckung von Product Stewardship im Konzern in einer eigenen Task Force vorantreiben.

Das Global Harmonisierte System (GHS)

Das GHS ist ein von den Vereinten Nationen initiiertes, weltweites System zur Einstufung von Chemikalien sowie zu deren einheitlicher Kennzeichnung auf Verpackungen und in Sicherheitsdatenblättern. In der Europäischen Union hat Evonik die GHS-Vorgaben fristgerecht im Jahr 2015 umgesetzt. Weltweit ist der GHS-Umsetzungsstand nach wie vor unterschiedlich. Wir haben deshalb eine Datenbank angelegt, in der Informationen über Fortschritte, Änderungen und Anforderungen in den Ländern gesammelt und intern kommuniziert werden.

Nanotechnologie

Nanotechnologie ist ein Sammelbegriff für eine Vielzahl von Innovationen und Entwicklungen. Gemeinsamer Nenner ist die Untersuchung, Herstellung und Nutzung sehr kleiner Strukturen von etwa 1 bis 100 Nanometer. Evonik hat jahrzehntelange Erfahrung in der Herstellung nanostrukturierter Materialien. Wir gehen verantwortungsvoll mit entsprechenden Technologien um und nutzen deren Möglichkeiten. Nanomaterialien können in neuen Produkten und effizienten Systemlösungen für unsere Kunden einen wesentlichen Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz leisten. Große Chancen sehen wir beispielsweise bei neuen Materialien für hochwertige Batterien oder in der Baubranche zur Energieeinsparung.

Bei Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitern, Kunden und Verbrauchern im Umgang mit Nanomaterialien orientieren wir uns an neuesten Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Untersuchungen zur Gefahren- und Risikobewertung sowie an epidemiologischen und toxikologischen Studien. Evonik unterstützt zudem die Etablierung neuer, auf die spezifischen Wirkungen von Nanomaterialien abgestimmter Untersuchungsmethoden, die eine Verfeinerung der Risikobewertung ermöglichen. So engagieren wir uns beispielsweise in der OECD Working Party on Manufactured Nanomaterials, wo wir eng mit führenden Forschungsinstituten zusammenarbeiten. Wir beteiligen uns darüber hinaus an verschiedenen Forschungsprojekten, wie NanoScreen oder NanoToxClass. Dabei wird unter anderem untersucht, welche Auswirkungen eine Freisetzung von Nanomaterialien aus den Produkten haben könnte. Hier arbeiten wir mit in der ECETOC[1] Nano Task Force. Außerdem erforschen wir kontinuierlich das Gefährdungspotenzial und den sicheren Umgang mit entsprechenden Materialien. Über unsere Forschungsergebnisse kommunizieren wir offen und transparent mit unseren Stakeholdern. Vertreter von Evonik nehmen am „NanoDialog" der Bundesregierung teil. Dort tauschen sich Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Behörden und Verbänden über Chancen und Risiken der Nanotechnologie aus.

Biotechnologie

Evonik nutzt die Chancen der Biotechnologie für effiziente, umweltschonende Herstellverfahren und innovative Produkte. Wir setzen Mikroorganismen sowohl für biokatalytische als auch für fermentative Herstellungsprozesse ein. Mithilfe der Biotechnologie produzieren wir essenzielle Aminosäuren, Probiotika, Nahrungsergänzungsstoffe, pharmazeutische und kosmetische Inhaltsstoffe, die durch klassische chemische Synthese nur schwer oder gar nicht zugänglich sind. Vor Herstellung und Verkauf von Produkten steht deren Zulassung. Dazu sind neben Sicherheitsaspekten der Produkte detaillierte Erläuterungen der jeweiligen Herstellungsverfahren und der darin eingesetzten Mikroorganismen notwendig. Den verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Biotechnologie haben wir in entsprechenden Leitlinien verankert. Damit entsprechen wir dem Wunsch unserer Kunden und der Öffentlichkeit nach transparentem Handeln und offener Kommunikation sowie strenger Risikovorsorge.

Tierschutz

Um die Sicherheit unserer Produkte bewerten zu können, benötigen wir toxikologische und ökotoxikologische Daten. Im Vorfeld prüfen wir alle Alternativen eingehend (QSAR, Read-across, Literatur, tierfreie Methoden). Dazu haben wir verschiedene Arbeitsgruppen installiert, um beispielsweise die Expertise bei In-silico-Methoden zu bündeln oder die Methoden bei dem Endpunkt Hautsensibilisierung in vitro zu bewerten. Exemplarisch haben wir 2016 eine Kooperation mit der Firma Epithelix geschlossen, bei der eine In-vitro-Methode für den Endpunkt Atemwegssensibilisierung entwickelt werden soll.

Nichtsdestotrotz bleiben Tierversuche aus wissenschaftlicher und gesetzlicher Sicht in vielen Fällen die einzige Möglichkeit, Datenanforderungen adäquat zu erfüllen. Evonik lässt entsprechende Tierversuche ausschließlich von zertifizierten Prüfinstituten gemäß nationalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben durchführen und achtet auf die Einhaltung von Tierschutz. Als verantwortungsvolles Unternehmen haben wir auch eigene Tierschutz-Leitlinien entwickelt.

Ziele

Bis zum Jahr 2020 haben wir uns im Rahmen der Produktverantwortung folgende globale Ziele gesetzt:

- Erstellen einer Risikoabschätzung für >99 % der Substanzen, die in Mengen >1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden (Chemicals Management System, CMS)
- Bereitstellung entsprechender „GPS-Safety-Summaries" auf der Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des Weltchemieverbands ICCA (CMS)
- Durchführung einer weiterführenden Bewertung nach definierten Kriterien für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hazardous Chemicals of high Concern, hChC) >0,1 % enthalten, wie beispielsweise CMR[2] 1A/1B, PBT[3] (CMS^{PLUS}).

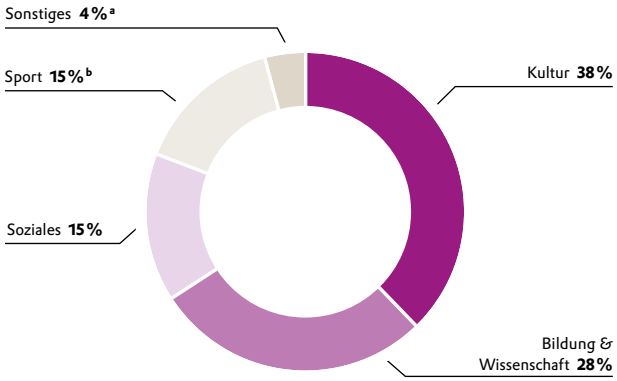
[1] ECETOC = European Centre for Ecotoxicology and Toxicology of Chemicals.
[2] CMR = kanzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch.
[3] PBT = persistent, bioakkumulierend, toxisch.

GESELLSCHAFT

Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Werteverständnisses von Evonik. Im Kern unterscheiden wir zwischen Spenden und Sponsoringaktivitäten. Ein bedeutendes Element in der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung ist es, dass wir die Evonik Stiftung durch Spenden in die Lage versetzen, gemeinnützige Projekte zu realisieren oder zu fördern. Die Evonik Stiftung ging im Jahr 2009 aus der früheren Degussa-Stiftung hervor. Ihre Wurzeln liegen in der naturwissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Seit 2015 unterstützt die Evonik Stiftung neben gemeinnützigen Zwecken auch kirchliche und mildtätige Zwecke.

SPENDEN UND SPONSORINGPROJEKTE
zugunsten der Allgemeinheit 2016

Der Evonik-Konzern stellte 2016 insgesamt 10,3 Millionen € für Spenden und Sponsoringprojekte bereit. Aus diesen Mitteln wurden vom Evonik-Konzern und der Evonik Stiftung Projekte und Maßnahmen mit den Schwerpunkten Bildung & Wissenschaft, Soziales, Kultur, Sport und Sonstiges gefördert.



G28

[a] Inklusive Parteispenden von 220.000 €. Davon erhielt die CDU/CSU insgesamt 90.000 €, die SPD insgesamt 90.000 €, Bündnis 90/Die Grünen insgesamt 20.000 € sowie die FDP insgesamt 20.000 €.
[b] Ohne Sponsoring des Fußballvereins Borussia Dortmund.

Die Broschüre der Evonik Stiftung ist unter **www.evonik-stiftung.de** erhältlich.

FLÜCHTLINGSHILFE DER EVONIK STIFTUNG
Seit 2015

Die Evonik Stiftung setzt ein klares Zeichen für die Integration von Flüchtlingen. Insgesamt hat sie bisher in rund 90 Projekten über 13.000 Flüchtlinge unterstützt. Das Geld fließt vorrangig in Sprach-, Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote.

Seite	Thema | GRI-Indikatoren
78	Spenden und Sponsoringprojekte | G4-EC7, G4-SO6
79	Evonik-Konzern
80	Evonik Stiftung

Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Werteverständnisses von Evonik. Wir wollen damit unseren Beitrag zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Im Kern unterscheiden wir zwischen Spenden und Sponsoringaktivitäten.[1] Für wichtige gesellschaftliche Impulse an unseren Standorten und in unserem Umfeld sorgen außerdem weltweit die gelebte Verantwortung und das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Wie wir unser gesellschaftliches Engagement leben

Unser Sponsoring ist ausgerichtet an den vier Kernkompetenzen des **Evonik-Konzerns** – Kreativität, Spezialistentum, Selbsterneuerung und Verlässlichkeit. Als Sponsor beteiligen wir uns in der Regel nur an Initiativen und Projekten, die zu diesem Markenkern passen. Anspruch ist außerdem, weltweit zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten beizutragen: Im Rahmen verbindlicher strategischer Leitplanken unterstützen unsere operativen Einheiten Projekte, die auf ihre jeweiligen Regionen und Standorte zugeschnitten sind.

Ein bedeutendes Element in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind die Aktivitäten der **Evonik Stiftung.** Auf der Grundlage des Stiftungsleitbilds folgt ihr Engagement vier übergeordneten Leitthemen: Junge Menschen, Naturwissenschaften, Deutschland sowie Integration. In Form von Stipendien und Spenden fördert die Evonik Stiftung ausschließlich Projekte und Organisationen, die in Deutschland beheimatet sind. Darüber hinaus setzt die Evonik Stiftung auch eigene Projekte um.

Insgesamt konzentrieren sich die gesellschaftlichen Engagements von Evonik auf die folgenden Bereiche:

- **Bildung & Wissenschaft**
  Bildung und Wissenschaft sind Voraussetzungen für gesamtgesellschaftlichen Fortschritt und Wohlstand. Daher fördern Evonik und die Evonik Stiftung Bildung auf allen Ebenen – von der frühkindlichen Bildung, über die Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung (einschließlich Promotion) bis zur Fach- und Berufsausbildung. Außerdem beteiligen wir uns seit vielen Jahren an Programmen, die Jugendlichen die Chance geben, fit für den Berufseinstieg zu werden.
- **Soziales**
  Intakte Gemeinwesen und enger Zusammenhalt machen Gesellschaften zukunftsfähig und lebenswert. Es ist deshalb unser Ziel, insbesondere Menschen in schwierigen Lebensumständen zu stärken. Dazu wenden wir der Evonik Stiftung beispielsweise für die Flüchtlingshilfe Mittel zu, die sie in die Lage versetzen, entsprechende Projekte und Initiativen anzustoßen oder zu fördern. Darüber hinaus leistet der Evonik-Konzern humanitäre Hilfe nach Naturkatastrophen.
- **Kultur**
  Aus unserer Kernkompetenz „Kreativität" hat sich unser Engagement im Kunst- und Kulturbereich entwickelt. Wir sind davon überzeugt, dass die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur zu einer Weiterentwicklung der Gesellschaft beiträgt sowie Vielfalt und ein offenes, tolerantes Miteinander fördert – Werte, die wir tagtäglich in unserem Unternehmen leben.
- **Sport**
  Sport ist ein verbindendes Erlebnis jenseits kultureller, sozialer und sprachlicher Unterschiede. Er fördert Toleranz und Respekt und leistet damit einen Beitrag zum friedlichen Miteinander. Evonik unterstützt deshalb Aktivitäten sowohl im Breiten- als auch im Hochleistungssport.

Evonik-Konzern

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement schaffen wir Werte für die Gesellschaft. Langfristig erwarten wir daraus auch positive Effekte für unser Unternehmen selbst.

Bildung & Wissenschaft

Unser Ziel ist es, insbesondere das Interesse junger Menschen an Naturwissenschaften zu wecken und zu fördern. Dazu haben wir das Programm „Young Spirit" ins Leben gerufen: In diesem Rahmen besuchen Evonik-Mitarbeiter Kindergärten und Grundschulen, um den Nachwuchs durch Mitmach-Experimente für naturwissenschaftliche Phänomene zu begeistern. Mehr als 200 Mitarbeiter sind als Paten für die Initiative unterwegs. Aufgrund des Erfolgs in Deutschland haben wir „Young Spirit" mittlerweile auch auf viele andere unserer Regionen übertragen.

[1] Weitere Informationen zu Spenden und Sponsoring finden Sie in diesem Bericht im Kapitel „Governance und Compliance".

Ein weiteres viel beachtetes Bildungsprojekt des Unternehmens ist der „Evonik Cyber Classroom". Weltweit setzen unsere Partnerschulen dieses virtuelle Klassenzimmer ein, um naturwissenschaftliche Zusammenhänge in 3D-Technologie anschaulich zu vermitteln. Im Berichtsjahr wurden die technischen Voraussetzungen für den Internetzugriff auf die in zehn Sprachen zur Verfügung stehenden Inhalte weiterentwickelt und verbessert. Darüber hinaus präsentierte Evonik den „Cyber Classroom" in Moskau auf dem russischen Wissenschaftsfestival für Kinder und Jugendliche „Nauka 0+", das von insgesamt rund 800.000 Teilnehmern besucht wurde. Im Jahr 2017 soll der „Cyber Classroom" auch an verschiedenen Partnerschulen in China eingeführt werden.

In den USA unterstützte Evonik das Programm „You Be The Chemist" der Chemical Educational Foundation (CEF), das sich ebenfalls an Schüler richtet. In Belgien förderten wir das Wissenschaftsquiz „Brainshake 2016", das von den Antwerpener Hochschulen und der Universität veranstaltet wird.

Soziales

Das soziale Engagement von Evonik wirkt in zwei Richtungen. Zum einen wollen wir für die Anwohner in der Umgebung unserer Standorte ein guter Nachbar und verlässlicher Partner sein. Wir fördern Schulen oder engagieren uns in lokalen Hilfsprojekten. Im US-amerikanischen Bundesstaat Louisiana, wo Evonik zwei Produktionsanlagen betreibt, haben wir 2016 die Opfer eines verheerenden Hochwassers unterstützt, durch das viele Menschen ihr Zuhause verloren hatten. Daneben hat Evonik weltweit eine Vielzahl von Projekten ins Leben gerufen, um die Umweltqualität an den Standorten zu verbessern. So helfen Mitarbeiter an unserem Standort Map Ta Phut (Thailand) regelmäßig, anliegende Strände zu reinigen.

Darüber hinaus engagieren wir uns in Projekten mit breiter gesellschaftlicher Relevanz. Seit 2016 unterstützt Evonik das Jüdische Museum Frankfurt bei Erweiterungs- und Umbauarbeiten. Gleichzeitig wurde die Zusammenarbeit mit den Jüdischen Museen in Berlin und Frankfurt intensiviert. Dazu gehörten die Vorstellung des Buches „Jüdische Fußballvereine im Nationalsozialismus" sowie Lesungen aus dem Ma'asse-Buch mit den Schauspielern Johanna Wokalek und Joachim Król. Mit beiden Museen haben wir außerdem kostenlose Führungen für Fans des Bundesligavereins Borussia Dortmund vereinbart. Wir unterstützen damit unseren Sponsoringpartner bei der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus.

Kultur

Mit zahlreichen kulturellen Projekten trägt Evonik zur Förderung von Vielfalt in der Gesellschaft bei. Im Berichtsjahr haben wir eine auf fünf Jahre angelegte Partnerschaft mit dem Dirigenten Thomas Hengelbrock sowie dem Balthasar-Neumann-Chor und -Ensemble vereinbart. In Singapur spendete Evonik ein Denkmal des Komponisten Ludwig van Beethoven, das der Künstler Markus Lüpertz geschaffen hat. Traditionsreiche Engagements – wie die Ruhrfestspiele in Recklinghausen, die Unterstützung des Museums Küppersmühle in Duisburg sowie des Kammermusik-Festivals „intonations" in Berlin – wurden fortgeführt. Zudem beteiligten wir uns an der Verfilmung des Romans „Junges Licht" von Ralf Rothmann.

Sport

Im Sinne guter Nachbarschaft fördert Evonik an vielen Standorten weltweit den Breitensport. So wurde in Marl 2016 der „Evonik Sportpark" eingeweiht. Der moderne Sportkomplex wird sowohl von Mitarbeitern im Rahmen des Betriebssports und der Gesundheitsförderung als auch von lokalen Vereinen genutzt.

Als Sponsor des Bundesligavereins Borussia Dortmund sind für uns insbesondere solche Projekte interessant, die die Bereiche Sport und Kultur zusammenführen. Vor diesem Hintergrund förderten wir den Dreh der Kino-Dokumentation „You'll never walk alone", die sich der jüdischen Geistesgeschichte hinter der berühmten Fußballhymne widmet.

Evonik Stiftung

Die Evonik Stiftung mit Sitz in Essen ging im Jahr 2009 aus der früheren Degussa-Stiftung hervor. Ihre Wurzeln liegen in der naturwissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Seit der Erweiterung des Stiftungszwecks im September 2015 kann die Evonik Stiftung neben gemeinnützigen Zwecken auch kirchliche und mildtätige Zwecke unterstützen.

Ein Schwerpunkt der Evonik Stiftung liegt in der Vergabe von Stipendien für naturwissenschaftliche Forschungsarbeiten, vorrangig Promotionen. Das Stipendium genießt einen hervorragenden Ruf – insbesondere durch die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis. Regelmäßige Stipendiatentreffen, wissenschaftliche Kolloquien und ein Mentorenprogramm gehören zu den Elementen des Stipendiums. Im Jahr 2016 wurden über die Evonik Stiftung 18 besonders begabte und engagierte Studierende der Naturwissenschaften an 16 Universitäten in Deutschland und in Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten gefördert.

Ein weiteres Schlüsselprojekt ist das Deutschlandstipendium. Mit rund 200 Stipendiaten gehört die Stiftung bundesweit zu den größten Förderern des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgesetzten Programms. Unterstützt werden Studenten, die sich durch gute Studienleistungen, aber auch durch ihr gesellschaftliches Engagement auszeichnen.

In Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum (RUB) vergibt die Evonik Stiftung zudem Stipendien speziell an Flüchtlinge. Das Programm richtet sich an junge Frauen und Männer, die in den Bereichen Ingenieur-, Natur- oder Wirtschaftswissenschaften eine im Heimatland bereits begonnene akademische Ausbildung an der RUB fortsetzen oder erstmals ein Studium aufnehmen wollen. Die Stipendiaten haben damit die Möglichkeit, ihren Bachelor- oder Masterabschluss zu machen. Sie erhalten eine monatliche finanzielle Unterstützung. Zusätzlich übernimmt die Evonik Stiftung die Kosten für Studiensozialbeiträge und Lernmittel. Es ist das erste Projekt dieser Art in Deutschland.

Darüber hinaus setzt sich die Evonik Stiftung in zahlreichen weiteren Projekten für die Integration von Flüchtlingen ein. Insgesamt hat die Evonik Stiftung mit Unterstützung der Evonik-Standorte bisher in rund 90 Projekten über 13.000 Flüchtlinge erreicht.

So wurde etwa in Haltern am See die Innenhofgestaltung einer Asylunterkunft finanziert. Das Projekt ermöglichte den Ausbau des Innenhofs zu einem vielseitig nutzbaren Begegnungs- und Kommunikationsraum für die Bewohner der Einrichtung sowie die Bürger der Stadt. In Hanau förderte die Evonik Stiftung das Begegnungscafé OASE. Es wurde Ende 2015 als Begegnungsstätte für Flüchtlinge und Hanauer Bürger eröffnet. Im Dezember 2016 erhielt das Projekt den Integrationspreis der Stadt Hanau. Die Vielfalt der Projekte in der Flüchtlingshilfe zeigt, wie gelungene Integration an Schulen, Universitäten, im Unternehmen und in der Nachbarschaft aussehen kann.[1]

Die Freude und Begeisterung für Naturwissenschaften kann bei Kindern spielerisch bereits im Grundschulalter geweckt werden. Daher hat die Evonik Stiftung gemeinsam mit Stipendiaten vor einigen Jahren die internetbasierte Lernplattform „Professor Proto's Fantastisches Institut" ins Leben gerufen. Das Angebot wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt. Mit spannenden Experimenten und Videos eröffnet Professor Proto Einblicke in die faszinierende Welt der Chemie.

Seit dem Jahr 2016 fördert die Evonik Stiftung darüber hinaus das Projekt „KEMIE – Kinder erleben mit ihren Eltern Chemie" der RUB. Damit sollen Kinder der dritten bis sechsten Schulklasse frühzeitig an Naturwissenschaften herangeführt werden. In Begleitung eines Elternteils haben sie einmal im Monat die Möglichkeit, im Schülerlabor der RUB unter professioneller didaktischer Anleitung zu experimentieren.

Über den Verein Utho Ngathi Südliches Afrika e. V. mit Sitz in Siegen und Johannesburg engagiert sich die Evonik Stiftung für die Integration von Jugendlichen mit Behinderung im südlichen Afrika. Utho Ngathi arbeitet mit diesen Menschen, ihren Familien und den Dorfgemeinschaften, um ihnen eine bessere Lebensqualität zu ermöglichen. Im Fokus stehen dabei Projekte zur wirtschaftlichen Selbsthilfe. Ein Leitprojekt von Utho Ngathi ist der Bau und Betrieb von Häusern zur Hühneraufzucht durch Menschen mit Behinderung in Macubeni (Südafrika).

[1] Mehr Informationen zu der Arbeit der Evonik Stiftung bieten die Broschüre „Evonik Stiftung – Gesellschaftliches Engagement in der Flüchtlingshilfe 2015/2016" sowie die Internetseite www.evonik-stiftung.de.

ANHANG

Nachhaltigkeitsziele 2017 ff.	83
Über diesen Bericht	84
Größte Standorte	86
Preise und Auszeichnungen 2016	87
G4-Content Index der Global Reporting Initiative (GRI) mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)	88
Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	100
Glossar	102
Verzeichnisse Tabellen und Grafiken	104
Impressum	106
Kennzahlen Evonik-Konzern	107

T34 Nachhaltigkeitsziele 2017 ff.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist darauf ausgerichtet, auch zukünftig Nachhaltigkeit noch stärker in unseren operativen Einheiten und den Evonik-Regionen zu verankern. Die nachfolgenden Ziele sollen hierzu einen entscheidenden Beitrag leisten:

	Geplanter Abschlusstermin
Strategie und Wachstum	
Weiterentwicklung von Methodiken und Kennzahlen zur nachhaltigen Portfoliosteuerung	2017
Analyse von Nachhaltigkeitsanforderungen in einzelnen Märkten und Regionen	2017
Harmonisierung interner Berichtsprozesse und Monitoringsysteme zur Nachhaltigkeit	2017
Governance und Compliance	
Frauen im Vorstand: 20 % bzw. 25 %[a]	2017 ff.
Frauen und Männer im Aufsichtsrat: je ≥ 30 %	2017 ff.
Frauen 1. und 2. Ebene unter Vorstand: je 20 %[b]	Ende 2019
Kartellrecht: Erstellung Risikolandkarte für alle Geschäftsgebiete und Definition Maßnahmen	2017
Verhaltenskodex: Einführung von extern betriebenem Whistleblower-System	2017
Mitarbeiter	
Erarbeitung einer Lernstrategie zur Weiterentwicklung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen	2017
Rollout unserer aktualisierten Employer-Branding-Kampagne	2017
Durchführung einer jährlichen Pulsbefragung zur Mitarbeiterbefragung	2017
Wertschöpfungskette und Produkte	
Strukturierte Darstellung der Nachhaltigkeitsperformance der Geschäftsgebiete der Chemiesegmente	2017
Ausdehnung ökobilanzieller Analysen auf ca. 80 % des Außenumsatzes der Chemiesegmente	2017
Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der Initiative „Together for Sustainability"	2017 ff.
Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe durch Überprüfung mittels TfS-Self-Assessments. Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe (Stand Ende 2016: 74 Prozent)	2020
In Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten wollen wir unser Portfolio mit RSPO-zertifizierten Palmölderivate-Produkten weiter ausbauen	2017
In den von uns identifizierten sechs F&E-Wachstumsfeldern wollen wir mehr als 1 Milliarde € zusätzlichen Umsatz erwirtschaften	2025
Erhöhung des Umsatzes mit Produkten und Anwendungen, die jünger als fünf Jahre sind	[c]
Umwelt	
Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen um 12 Prozent (Referenzjahr 2012)	2013–2020
Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent (Referenzjahr 2012)	2013–2020
Weitere Reduzierung der Produktionsabfälle u. a. der gefährlichen Produktionsabfälle	2013–2020
Sicherheit	
Die Unfallhäufigkeit soll ≤ 1,3 betragen	2017
Die Ereignishäufigkeit soll ≤ 48 betragen (bezogen auf den Basiswert 100 von 2008)	2017
Überarbeitung Führungskräfteentwicklungskonzept „Sicherheit"	2017
Occupational Health Performance-Index ≥ 5	2017 ff.
Einbeziehung weiterer Standorte in Berechnung des Occupational Health Performance-Index (15 in drei Jahren)	2017–2019
Identifizierung von kritischen Gütern und Weiterentwicklung der Sicherheitsstandards für Transport	2017
Erstellung Schulungskonzept für Umsetzung CTU-Code[d]	2017
Prüfung von Produkten auf mögliche Klassifizierung als „polymerisationsfähiger Stoff"	2017
Risikoabschätzung für > 99 % der Substanzen, die in Mengen > 1 Tonne/Jahr auf den Markt gebracht werden	Bis 2020
Bereitstellung GPS-Safety-Summaries auf Evonik-Webseite sowie im GPS-Portal des ICCA	Bis 2020
Durchführung weiterführender Bewertungen für alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien (hChC[e]) > 0,1 % enthalten	Bis 2020

[a] 20 Prozent bis 30. Juni 2017 und 25 Prozent vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022.
[b] Bislang 8 Prozent für die erste und 18,8 Prozent für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes festgelegt.
[c] Von 10 Prozent in 2016 auf mittelfristig 16 Prozent.
[d] CTU-Code = Richtlinie für das Packen von Güterbeförderungseinheiten.
[e] Hazardous Chemicals of high Concern.

Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 von Evonik

Der vorliegende Bericht ist der neunte umfassende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2016 (1. Januar bis 31. Dezember 2016) – soweit nicht anders angegeben. Zugrunde gelegt wird die Organisationsstruktur von Evonik für das Geschäftsjahr 2016. Wir wollen mit diesem Bericht unseren Kunden, Mitarbeitern und Eigentümern sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und unsere Werte leben. Der Nachhaltigkeitsbericht ergänzt den Geschäftsbericht 2016 um weitere ökologische und gesellschaftliche Themen. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint im Jahr 2018.

Vorgehensweise

G4-23 Für das Berichtsjahr 2016 wenden wir erneut die GRI G4-Leitlinien in Übereinstimmung mit der Option „Kern" an. Darüber hinaus orientiert sich der vorliegende Bericht an den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Unsere bestehende Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2016 validiert und ihre Relevanz bestätigt. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist in puncto Umfang und Tiefe der Berichterstattung noch konsequenter als bisher an der
G4-22 Wesentlichkeit ausgerichtet. So folgt die Berichtsstruktur konsistent den sechs Nachhaltigkeitshandlungsfeldern, die sich aus unserer Wesentlichkeitsanalyse ergeben haben und an denen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ausrichten: „Strategie und Wachstum", „Governance und Compliance", „Mitarbeiter", „Wertschöpfungskette und Produkte" sowie „Umwelt" und „Sicherheit". Entsprechend der steigenden Bedeutung des Themas haben wir die Inhalte zu „Governance und Compliance" in einem eigenen Kapitel zusammengefasst und unter anderem um Ausführungen zu Chancen und Risiken auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit ergänzt. Diese Ausführungen ergänzen die Informationen im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts von Evonik. Andere, weniger wesentliche Berichtsinhalte wurden spürbar gestrafft. Aussagen zu unseren Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette und zu unseren Produkten, die bisher an verschiedenen Stellen des Berichts verteilt waren, sind erstmals in einem eigenen Kapitel gebündelt.

Die Empfehlungen aus der Prüfbescheinigung des Nachhaltigkeitsberichts 2015 haben wir durch die Ausgestaltung unserer Corporate-Responsibility-Gremienstruktur und die Optimierung des Stakeholdermanagements aufgegriffen. In den einzelnen Kapiteln wurden die Managementansätze geschärft und die Ziele, die wir uns setzen, stärker herausgearbeitet. Die wichtigsten Kennzahlen in unseren sechs Handlungsfeldern haben wir erstmals in einer Übersicht („Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern") zusammengefasst, ergänzt um Tabellen zur Zielerreichung 2016 und zu künftigen Zielen (siehe vordere Umschlagklappe und Seite 83). Darüber hinaus enthält der Bericht im Vergleich zum Vorjahr zusätzliche Tabellen bzw. Grafiken, die den Informationsgehalt und die Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter erhöhen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt gleichzeitig die Grundlage für die Fortschrittsmitteilung von Evonik an den UN Global Compact dar.

Berichtsumfang, -grenzen und Datenerfassung

In unsere Datenerfassung werden die relevanten Gesellschaften weltweit einbezogen, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 zum Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses der Evonik Industries AG gehörten. Dieser 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. Beteiligungen mit gemeinschaftlichen Tätigkeiten werden anteilig einbezogen. Wesentliche assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen bilanzieren wir nach der Equity-Methode, sofern ein maßgeblicher Einfluss ausgeübt werden kann. Erst- bzw. Entkonsolidierungen erfolgen grundsätzlich zum Zeitpunkt des Erwerbs oder bei Verlust des beherrschenden Einflusses. G4-22 G4-23

Im Geschäftsjahr 2016 waren insgesamt 45 inländische und 110 ausländische Gesellschaften in den Evonik-Konzern einbezogen. Die Berichterstattung konzentriert sich auf die fortgeführten Aktivitäten. Für die Erhebung relevanter Daten zu Personal- und Sozialkennzahlen wird weitestgehend das globale SAP-HR-Informationssystem genutzt. Für darüber hinausgehende Informationen nutzen wir die Applikation HR Information Collector (Notes Management der SAP). Unsere Berichtsschwerpunkte und damit auch die Berichtsgrenzen leiten sich vornehmlich aus den in der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Nachhaltigkeitsthemen mit den daraus abgeleiteten sechs Handlungsfeldern ab. G4-22 G4-18 G4-23

Die ökologischen Kennzahlen unseres Spezialchemiegeschäfts im Jahr 2016 decken die Emissions- und Verbrauchsmengen von insgesamt 89 Produktionsstätten in 25 Ländern und damit über 95 Prozent der gesamten Produktionsmenge ab. Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit wurden weitere kleinere Standorte (insbesondere Verwaltungen) erfasst, sodass hier Daten von insgesamt 134 Standorten in 42 Ländern berücksichtigt werden. Die Datenerhebung erfolgte vollständig mit einer speziell für diesen Zweck entwickelten Sustainability-Reporting-Software (SuRe-Software 2.0), die wir 2016 technisch weiterentwickelt und erfolgreich eingeführt haben. Die Segmentierung der Berichterstattung geschah nach Konzern- und Segmentinteressen mit dem Ziel, das Produktionsgeschehen detailliert wiederzugeben. Dazu wurde die Datenerfassung teilweise bis auf Anlagenniveau heruntergebrochen.

Alle Reporting-Einheiten sind eindeutig ihrer Organisations- und Geschäftseinheit zugeordnet und mit ihren geografischen Daten codiert. Somit können Management- und Legalkonsolidierungen und detaillierte regionale Auswertungen durchgeführt werden. Die ökologischen Kennzahlen schreiben wir unabhängig von Unternehmensveränderungen jährlich fort. Es erfolgt keine Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund von Portfolioänderungen. Die Kennzahlen konsolidierter verbundener Unternehmen werden unabhängig vom genauen Beteiligungsanteil voll berücksichtigt.

Die im Bericht erfassten Kennzahlen sind kaufmännisch gerundet. In Einzelfällen können diese Rundungen dazu führen, dass sich Einzelwerte nicht exakt zum in der Summe genannten Wert aufaddieren lassen und sich Prozentangaben nicht exakt aus den abgebildeten Werten ergeben.

Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache und wird auf der Website von Evonik veröffentlicht. Um die Aktualität des Berichts sicherzustellen, haben wir alle relevanten Informationen berücksichtigt, die uns bis zum Redaktionsschluss am 28. Februar 2017 bekannt wurden.

USG-relevante wesentliche Desinvestitionen/Akquisitionen 2016

G4-22 G4-23 Am 3. März 2016 übernahm Evonik 100 Prozent der Anteile an MedPalett AS (MedPalett), Sandnes (Norwegen) von Biolink Group AS, Sandnes (Norwegen). MedPalett ist auf anthocyanhaltige Nahrungsergänzungsmittel spezialisiert. Anthocyane sind für ihre natürlichen antioxidativen Eigenschaften bekannt.

Am 4. Juli 2016 erwarb Evonik im Rahmen eines Asset Deals das Probiotikageschäft der Firma NOREL S.A. (NOREL), Madrid (Spanien), einem weltweit führenden Anbieter von Futtermittelzusätzen. Die Übernahme umfasst das bestehende Produktportfolio im Bereich Probiotika sowie den Produktionsstandort in León (Spanien). Mit der Akquisition positioniert sich Evonik als innovativer Lösungsanbieter im Bereich der antibiotikafreien Tierernährung.

Am 31. August 2016 übernahm Evonik im Rahmen eines Asset Deals das Geschäft des Biotechnologieunternehmens Transferra Nanosciences Inc. (Transferra), Burnaby (Kanada). Transferra ist ein Auftragsentwicklungs- und Produktionsunternehmen, das auf Basis seiner Expertise in liposomalen Wirkstofffreisetzungssystemen Biotechnologieunternehmen sowohl Dienstleistungen als auch Produkte im Bereich der Arzneimittelentwicklung zur Verfügung stellt. Der Erwerb ermöglicht Evonik den weiteren Ausbau des Portfolios seines Geschäftsgebiets Health Care im Bereich parenteraler Wirkstoffformulierungen.

Die oben genannten Akquisitionen wurden in das Segment Nutrition & Care eingegliedert. Dies hat auch Auswirkungen auf die Stoffströme sowie die Emissions- und Verbrauchsmengen.

Die erstmalige Einbeziehung von Akquisitionen, Kapazitätserweiterungen und Neuanlagen erfolgt möglichst zeitnah. Werden aber Anlagen erst zum Ende des Berichtsjahres erworben oder sind Neuanlagen noch nicht in Betrieb genommen bzw. befinden sich erst in frühen Anfahrphasen, kann die Berücksichtigung der Umweltaspekte im Nachhaltigkeitsbericht größtenteils erst im Folgejahr starten.

Berichtigungen

Unsere USG-Kennzahlen unterliegen einer Vielzahl von permanenten internen und externen Audits. Ferner müssen zahlreiche unserer Daten nationalen Behörden gemeldet werden, deren Abgabe und Freigabefristen größtenteils später als die Evonik-internen Vorgaben für den USG-Abschluss liegen. Da wir aus Effizienzgründen bestrebt sind, mit nur einem Datenbestand für die interne und die externe Berichterstattung zu arbeiten, und grundsätzlich interne und externe Auditergebnisse hinsichtlich eventueller Berichtigungen von USG-Kennzahlen berücksichtigen, unterliegen unsere Datenbanken zwangsläufig einer gewissen „Dynamisierung". Für den Fall, dass sich infolge notwendiger Berichtigungen Abweichungen größer als 3 Prozent (Wesentlichkeitsprinzip) von publizierten Daten aus Vorperioden ergeben, werden sie korrigiert und entsprechend gekennzeichnet. Sollte die englische Version des Berichts von der deutschen abweichen, gelten die Aussagen und Formulierungen der deutschen Originalfassung. G4-22

Externe Prüfung

Die Kapitel „Strategie und Wachstum", „Governance und Compliance", „Mitarbeiter", „Wertschöpfungskette und Produkte", „Umwelt" sowie „Sicherheit" wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen (gekennzeichnet mit ✓). Die Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung finden Sie auf den Seiten 100 f. G4-23

Größte Standorte

T35 Größte Standorte [a]

Mitarbeiter	2014	2015	**2016**
Deutschland			
Marl	6.923	6.939	6.988
Hanau-Wolfgang	3.385	3.391	3.561
Essen	2.435	2.447	2.510
Darmstadt	1.691	1.736	1.712
Wesseling	1.334	1.358	1.385
Übriges Europa			
Antwerpen (Belgien)	1.007	1.029	1.044
Slovenská L'upča (Slowakei)	251	247	248
Ham (Frankreich)	209	192	196
Gramatneusiedl (Österreich)	165	157	144
Kaba (Ungarn)	124	124	128
Nordamerika			
Mobile (Alabama, USA)	731	789	830
Lafayette (Indiana, USA)	544	570	606
Parsippany (New Jersey, USA)	409	415	423
Greensboro (North Carolina, USA)	205	188	164
Birmingham (Alabama, USA)	110	114	159
Mittel- und Südamerika			
São Paulo (Brasilien)	197	206	217
Castro (Brasilien)	99	107	102
Americana (Brasilien)	70	85	98
Mexico D.F. (Mexiko)	64	76	79
San José (Costa Rica)	–	–	64
Asien/Pazifik			
Schanghai (China)	1.418	1.448	1.446
Singapur (Singapur)	523	496	562
Nanping (China)	370	353	418
Nanning (China)	357	369	367
Dombivli (Indien)	–	275	279
Nahost/Afrika			
Midrand (Südafrika)	28	44	50
Umbogintwini (Südafrika)	30	32	30
Teheran (Iran)	14	17	23
Dubai (Vereinigte Arabische Emirate)	19	20	22
Elandsfontein (Südafrika)	7	16	18

Stand: jeweils zum 31.12.

[a] Die Liste erfasst rund 70 Prozent aller Mitarbeiter von Evonik.

Preise und Auszeichnungen 2016

T36 Preise und Auszeichnungen [a]

	Preise und Auszeichnungen	Produkte und Projekte	Verliehen durch
Evonik Industries AG	Deutscher Nachhaltigkeitspreis 2016	Top 5 Deutschlands nachhaltigste Großunternehmen	Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis
Creavis [b] und Technology & Infrastructure	Deutscher Nachhaltigkeitspreis Forschung 2016	Gewinner mit dem Forschungsprojekt „Hochleistungsprozess für thermoelektrische Energiewandler“	Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis
Creavis [b]	IChemE Global Award	Entwicklung einer neuen Technologie zur Aufreinigung von Palmöl	Institution of Chemical Engineers (IChemE)
Creavis [b] sowie Resource Efficiency und Performance Materials	Aufnahme in die Leistungsschau KlimaExpo.NRW	Entwicklung eines innovativen Dämmstoffsystems mit CALOSTAT® und PLEXIGLAS®	NRW-Landesregierung
Evonik Corporation, Tippecanoe Laboratories	Environmental Award	Förderung des Umweltschutzes	Tree Lafayette
Evonik Thai Aerosil Co. Ltd. und Evonik United Silica (Siam) Ltd.	IEAT Environmental Governance (Green Star) Award	Aufrechterhaltung hoher Umweltstandards	Industrial Estate Authority of Thailand (IEAT)
Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Household Care	Bio-based Material of the Year 2016	REWOFERM® SL 446	nova-Institut für Ökologie und Innovation
Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Household Care	SEPAWA Innovation Award 2016	REWOFERM®	SEPAWA e.V.
Resource Efficiency, Geschäftsgebiet Oil Additives	Meyer-Galow-Preis für Wirtschaftschemie 2016	Entwicklung der DRIVON™ Technology	Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V.
Gesamtbetriebsrat der Evonik Industries AG	Deutscher Betriebsräte-Preis 2016 in der Kategorie „Innovative Betriebsratsarbeit“	Projekt „GBR 2020 – Innovative Nachfolgeregelung“	Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ in Kooperation mit dem DGB, der Otto-Brenner-Stiftung, dem Deutschen Betriebsräte-Tag und AXA
Kundenpreise			
Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Household Care	Best Innovation Contributor Award Laundry & Home Care	Spezialpolymer für die Nutzung auf beschädigten Oberflächen in Bodenreinigern	Henkel AG & Co. KGaA
Resource Efficiency, Geschäftsgebiet Coating & Adhesive Resins	Sustainability Award	Kontinuierlicher Beitrag zur Nachhaltigkeit der Produkt- und Projektpipeline bei Henkel	Henkel AG & Co. KGaA

[a] Auswahl.
[b] Strategische Innovationseinheit von Evonik.

T37 Ratings und Rankings [a]

Ratings und Rankings	Klassifizierung
Carbon Disclosure Project • Climate Change • Water	 A–, Index-Leader MDAX B
EcoVadis	Gold Standard
Oekom Research	Prime Standard B–
Sustainalytics	Top 5 in der chemischen Industrie

[a] Auswahl.

G4-Content Index der Global Reporting Initiative (GRI) mit den 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Im Berichtsjahr 2016 wenden wir die Richtlinien der Global Reporting Initiative G4 in Übereinstimmung mit der Option „Core" an. Der Index umfasst außerdem die korrespondierenden Prinzipien des UN Global Compact, auf die jeweils verwiesen wird.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 lag der GRI zur Durchführung des GRI Materiality Disclosure Services vor. GRI bestätigt die korrekte Positionierung der „materiality disclosures" nach G4 (G4-17–G4-27).

GRI Materiality Disclosures Evonik Industries AG Apr 2017 Service

T38 GRI-Inhaltsindex und UN Global Compact GB = Geschäftsbericht; NB = Nachhaltigkeitsbericht

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Allgemeine Standardangaben				
	Strategie und Analyse				
	G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort	2–3	
	G4-2	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Starke Marktpositionen, ausgeprägte Innovationskultur, nachhaltiges Wirtschaften	17	
			Strategie und Ziele sowie Steuerungssysteme	53 (GB)	
			Risiko- und Chancenbericht	93–102 (GB)	
			Nachhaltigkeitsmanagement	25	
	Organisationsprofil				
	G4-3	Name des Unternehmens	Impressum	106	
	G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Dezentrale Konzernstruktur	19	
			Marktpositionen	19	
	G4-5	Hauptsitz des Unternehmens	Impressum	106	
	G4-6	Länder mit Geschäftsschwerpunkt	Über diesen Bericht	84	
			Globale Produktion; Berichterstattung nach Regionen	52; 169–170 (GB)	
	G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Evonik am Kapitalmarkt	47 (GB)	
			Impressum; Aktionärsstruktur	106–107	
	G4-8	Belieferte Märkte	Endmärkte von Evonik	48 (NB); 52 (GB)	
	G4-9	Größe der Organisation	Kennzahlen Evonik-Konzern	107	
			Über diesen Bericht	84	
			Bilanz	120–121 (GB)	
			Rohstoffeinsatz und Produktion	51–52	
6	G4-10	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis, Region und Geschlecht	Bindung und Diversity; Weitere Zahlen und Fakten	42–43; 45–46	
3	G4-11	Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	24–25	
			Leistung und Vergütung	41	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	G4-12	Beschreibung der Lieferkette	Wertschöpfungskette und Produkte	47–48	
	G4-13	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	84	
			Wichtige Ereignisse	57 (GB)	
			Beschaffung im Jahr 2016	50	
	G4-14	Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	Selbstverpflichtungen und Engagements	35–36	
			House of Compliance	30	
			Sicherheit	69	
	G4-15	Erklärung zu extern entwickelten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Chartas, Prinzipien und Initiativen	Selbstverpflichtungen und Engagements	35–36	
			Corporate Governance Kodex	27–28	
			Together for Sustainability	50	
	G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Selbstverpflichtungen und Engagements	35–36	
			Produktverantwortung	75	
	Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen				
	G4-17	Liste der konsolidierten Unternehmen	Konsolidierungskreis und Anteilsbesitzliste	141–146 (GB)	
	G4-18	Vorgehen zur Festlegung der Berichtsinhalte	Wesentlichkeitsanalyse	18, 20–21	
			Über diesen Bericht	84	
	G4-19	Sämtliche wesentliche Aspekte	Wesentlichkeitsanalyse	20, 21, GRI-Inhaltsindex	
	G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	Wertschöpfungskette	48	
	G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	Wertschöpfungskette	48	
	G4-22	Auswirkung der Neudarstellung und Gründe	Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit	21	
			Systematisierung der für Evonik relevanten Stakeholdergruppen	22	
			Über diesen Bericht	84, 85	
	G4-23	Wichtige Änderungen des Umfangs und der Grenzen des Berichts	Sechs Handlungsfelder Nachhaltigkeit	21	
			Über diesen Bericht	84, 85	
	Einbindung von Stakeholdern				
	G4-24	Einbezogene Stakeholdergruppen	Stakeholdergruppen von Evonik	18, 22, 24	
	G4-25	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Systematisierung Stakeholdergruppen	18, 20, 22, 24	
	G4-26	Ansatz für Dialoge mit Stakeholdern und Häufigkeit	Intensiver Dialog im Jahr 2016	24	
			Wesentlichkeitsanalyse	18, 20	
			Mitarbeiterbefragung	23, 39, 43, 70	
			Vertrauensvolle Zusammenarbeit	24–25	
	G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	Wesentlichkeitsanalyse	20, 22–23	
			Intensiver Dialog im Jahr 2016	24	
			Unsere Produkte und Märkte	54–55	
			Kundenzufriedenheit	55	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Berichtsprofil				
	G4-28	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	84	
	G4-29	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht	84	
	G4-30	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	84	
	G4-31	Ansprechpartner für Fragen	Impressum	106	
	G4-32	Option der Übereinstimmung mit GRI sowie ausgewählter Index	GRI-Inhaltsindex	88	
			Über diesen Bericht	84	
	G4-33	Externe Prüfung des Berichts	Über diesen Bericht	84	
			Bescheinigung über eine unabhängige betriebs-wirtschaftliche Prüfung	100–101	
	Unternehmensführung				
	G4-34	Führungsstruktur einschließlich Komitees des höchsten Kontrollorgans	Vorstellung des Vorstandes	5 (GB)	
			Bericht des Aufsichtsrates	28–35 (GB)	
			Organisation Nachhaltigkeits-management	25	
	G4-35	Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik	25	
			Aktionäre und Hauptversammlung	45 (GB)	
			Aktive Integration des Spezialaddivgeschäfts von Air Products	85 (GB)	
			Umwelt	58	
	G4-36	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	Vorstellung des Vorstandes	5 (GB)	
			Grafik Nachhaltigkeits-management	25	
	G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Kontroll-organ	Corporate Governance	27	
			Organisation Nachhaltigkeits-management	25	
			Mitarbeiterbefragung	43–44, 70	
			Vertrauensvolle Zusammenarbeit	24–25	
	G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	Aufsichtsrat	28–30 (GB), 197–198 (GB)	
	G4-39	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	Bericht des Aufsichtsrates; Corporate-Governance-Bericht	32; 42–43 (GB)	
	G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Corporate-Governance-Bericht; Aufsichtsrat	40–41; 44 (GB)	
	G4-41	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	Corporate-Governance-Bericht	41–43 (GB)	
	G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezüglich Strategie und Zielen	Bericht des Aufsichtsrates	28–30 (GB)	
	G4-43	Maßnahmen bezüglich Kenntnissen des höchsten Kontrollorgans zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen	Bericht des Aufsichtsrates	28–35 (GB)	
	G4-44	Leistungsbeurteilung des höchsten Kontrollorgans im Umgang mit wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen	Bericht des Aufsichtsrates	29–31 (GB)	
			Vergütungsbericht	106 (GB)	
	G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezüglich nachhaltigkeitsrelevanter Chancen und Risiken	Corporate-Governance-Bericht; Ausschüsse des Aufsichtsrates	36–45 (GB)	
	G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezüglich der Wirksamkeit des Risiko-managements	Corporate-Governance-Bericht; Ausschüsse des Aufsichtsrates	36–45 (GB)	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	G4-47	Häufigkeit der Überprüfung von nachhaltigkeitsrelevanten Chancen und Risiken durch das höchste Kontrollorgan	Corporate-Governance-Bericht	36–45 (GB)	
			Risiko- und Chancenbericht	93–102 (GB)	
	G4-48	Höchstes Komitee zur Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts	Vorwort	2–3	
			Organisation Nachhaltigkeits-management	25	
	G4-49	Verfahren zur Mitteilung von kritischen Anliegen an das höchste Kontrollorgan	Hinweisgebersystem	32	
			Organisation Nachhaltigkeits-management	25	
			Mitarbeiterbefragung	43–44, 70	
	G4-50	Kritische Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan berichtet wurden	Hinweisgebersystem	32	
			Bericht des Aufsichtsrates	30–31 (GB)	
	G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und leitende Führungs-kräfte	Vergütungsbericht	112–113 (GB)	
			Erfolgsabhängige Vergütungen	107 (GB), 171–173 (GB)	
	G4-52	Prozess zur Festlegung der Vergütung	Vergütungsbericht	106–113 (GB)	
			Erfolgsabhängige Vergütungen	171–173 (GB)	
			Leistung und Vergütung	41	
	G4-53	Meinungsäußerungen der Stakeholder zur Vergütung	Corporate-Governance-Bericht	36–45 (GB)	
			Website	www.evonik.de/Haupt-versammlung	
	G4-54	Verhältnis der höchsten Jahres-vergütung zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung			Evonik legt Wert auf markt-konforme und leistungsgerechte Entgelte bei Fach- und Führungs-funktionen auf der Grundlage weltweit einheitlicher Bewer-tungskriterien. Unsere Ver-gütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Leistung; personenbedingte Merkmale spielen dabei keine Rolle. Wir erachten diese Angabe als nicht aussagekräftig für uns, um die Angemessenheit unserer Ver-gütungssysteme zu bewerten, und berichten diese daher nicht.
	G4-55	Verhältnis der prozentualen Steigerung der oben genannten Ver-gütung auf Länderebene – gemessen am mittleren Niveau der Steigerung der Jahresvergütung aller Mitarbeiter			Siehe Kommentar G4-54.
	Ethik und Integrität				
10	G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	Selbstverpflichtungen und Engagements	35–36	
			Governance und Compliance	26	
10	G4-57	Verfahren zur Beratung hinsichtlich ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens	Corporate Governance	27–28	
			House of Compliance	30	
10	G4-58	Verfahren zur Meldung von nicht ethischem bzw. nicht gesetzeskonformem Verhalten	Corporate Governance	27–28	
			House of Compliance	30	
			Hinweisgebersystem	32	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Spezifische Standardangaben				
	Kategorie: Wirtschaftlich				
	Aspekt: Wirtschaftliche Leistung				
7	G4-DMA	Managementansatz	Gutes Geschäftsjahr 2016	18	
	G4-EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	Wertschöpfung	18	
7	G4-EC2	Risiken und Chancen des Klimawandels sowie finanzielle Folgen	Carbon Disclosure Project	64	
			Chancen und Risiken	28–29	
			Risiko- und Chancenbericht	93–102 (GB)	
			Klimawandel und Emissionen in die Luft	60	
	G4-EC3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	Verpflichtungen	159–163 (GB)	
	G4-EC4	Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung	Forschung & Entwicklung; Zahlen und Fakten 2016	53	Evonik ist an Forschungsvorhaben beteiligt, die unter anderem von der öffentlichen Hand gefördert werden.
	Aspekt: Marktpräsenz				
6	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter; Unsere Produkte und Märkte	39; 54	
6	G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	Vergütung – weltweit einheitliche Bewertungskriterien	42	Der Indikator ist für unsere Branche nicht relevant. Evonik legt Wert auf marktkonforme und leistungsgerechte Entgelte bei Fach- und Führungsfunktionen auf der Grundlage weltweit einheitlicher Bewertungskriterien. Unsere Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Leistung; personenbedingte Merkmale spielen dabei keine Rolle.
6	G4-EC6	Anteil lokal angeworbener Führungskräfte	Weitere Zahlen und Fakten	46	
	Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen				
	G4-DMA	Managementansatz	Starke Marktpositionen; Intensiver Dialog im Jahr 2016; Organisation Nachhaltigkeitsmanagement	17; 24; 25	
	G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und unterstützten Dienstleistungen	Wertschöpfung	18	
			Forschung & Entwicklung; Zahlen und Fakten 2016	53	
			Aus- und Weiterbildung	40–41	
			Gesellschaft/Spenden und Sponsoring	78–81	
	G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	Wertschöpfung	18	
			Entwicklung in den Regionen	69 (GB)	
			Biodiversität	68	
	Aspekt: Beschaffung				
	G4-DMA	Managementansatz	Einkauf und Beschaffung	49	
	G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Zulieferer	Beschaffung im Jahr 2016	50	
	Kategorie: Ökologisch				
	Aspekt: Materialien				
7, 8	G4-DMA	Managementansatz	Wertschöpfungskette und Produkte	48	
7, 8	G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Rohstoffeinsatz und Produktion	51–52	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Aspekt: Energie				
7, 8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	58, 60	
7, 8	G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieeinsatz	60	
	Aspekt: Wasser				
7, 8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	58, 64–65	
7, 8	G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	Wassermanagement	65	
8	G4-EN10	Aufbereitetes und wieder-verwendetes Wasser	Wassermanagement	64–65	
	Aspekt: Biodiversität				
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	58, 68	
8	G4-EN11	Eigene oder gemietete Standorte/ Betriebe an oder in Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitäts-wert außerhalb von Schutzgebieten	Biodiversität	68	
	Aspekt: Emissionen				
	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	58; 60–61	
7, 8	G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimawandel und Emissionen in die Luft	60	
7, 8	G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Klimawandel und Emissionen in die Luft	60–61	
7, 8	G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimawandel und Emissionen in die Luft	63	
			Evonik Carbon Footprint	62	
8	G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	Klimawandel und Emissionen in die Luft	60	
8, 9	G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	Klimawandel und Emissionen in die Luft	62	
7, 8	G4-EN20	Emissionen ozonabbauender Stoffe	Sonstige Emissionen in die Luft	64	
7, 8	G4-EN21	NOx, SOx und andere signifikante Luftemissionen	Sonstige Emissionen in die Luft	64	
	Aspekt: Abwasser und Abfall				
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	58, 64–65; 66–67	
8	G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwasserein-leitung nach Qualität und Einleitungsort	Wassermanagement	64–66	
8	G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Abfallmanagement	66–68	
	Aspekt: Produkte und Dienstleistungen				
7, 8, 9	G4-DMA	Managementansatz	Wertschöpfungskette und Produkte; Sicherheit	48, 54–55; 75–77	
7, 8, 9	G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämp-fung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Produktverantwortung; Ressourcenschonende Produkte von Evonik	75–77; 55–56	
	Aspekt: Compliance				
8	G4-DMA	Managementansatz	Compliance	30	
8	G4-EN29	Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		100, 164; 187 (GB)	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.
	Aspekt: Transport				
8	G4-DMA	Managementansatz	Sicherheit	74	
8	G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch Transporte	Nachhaltigkeit in Transport und Logistik	75	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Aspekt: Insgesamt				
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	57	
8	G4-EN31	Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	Umweltschutzinvestitionen und -betriebskosten	59	
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte				
8	G4-DMA	Managementansatz	Upstream: Lieferkette und Produkte; Einkauf und Beschaffung	48; 49	
8	G4-EN32	Anteil neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	
	Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte				
8	G4-DMA	Managementansatz	Compliance; Umwelt	30; 58	
8	G4-EN34	Formelle Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen	House of Compliance; Hinweisgebersystem	30; 32	Wir berichten im Rahmen des Compliance- und USGQ-Managementsystems, wie wir diese Themen managen, gehen aber nicht explizit auf die Anzahl der Beschwerden hinsichtlich ökologischer Auswirkungen ein.
	Kategorie: Gesellschaftlich **Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung**				
	Aspekt: Beschäftigung				
6	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	39	
6	G4-LA1	Neueinstellungen und Mitarbeiter-fluktuation	Gewinnung von Mitarbeitern	40, 46	
			Mitarbeiterzufriedenheit	43	
	G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeit-beschäftigten gewährt werden	Leistung und Vergütung	41–42	
			Mitarbeiterzufriedenheit	43	
6	G4-LA3	Rückkehr nach Elternzeit	Mitarbeiterzufriedenheit	44	
	Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis/Management-Relations				
3	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	39	
3	G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen wegen betrieblicher Veränderungen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	24	
	Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
1, 6	G4-DMA	Managementansatz	Sicherheit	70	
	G4-LA5	Anteil der Belegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Aus-schüssen, die die Programme zu Arbeitssicherheit und Gesundheits-schutz unterstützen, vertreten ist	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	24	
			Gesundheitsschutz	72	
	G4-LA6	Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	Arbeits- und Anlagensicherheit	70–72	Die Berichterstattung zu Unfällen nach Geschlecht ist für uns nicht wesentlich und in manchen Regionen auch nicht erlaubt. Unser Fokus liegt auf der generellen Prävention, der Analyse von Ereignissen und der Lehre, die gezogen werden kann.
			Gesundheitsschutz	72	

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	G4-LA7	Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung	Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz	73	
			Produktverantwortung	75–77	
	G4-LA8	Vereinbarungen mit Gewerkschaften zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen	Sicherheit	70; 72–73	
	Aspekt: Aus- und Weiterbildung				
6	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	39	
6	G4-LA9	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung	40–41	Unsere Weiterbildungsdaten erfassen aktuell etwa 94 Prozent der Mitarbeiter. Eine Differenzierung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie ist für uns nicht wesentlich. Die Ausbildungszeiten für unsere rund 1.700 eigenen Auszubildenden sind nicht in die Stundenzahl eingeflossen.
	G4-LA10	Programme zur Unterstützung der fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung	40–41	
6	G4-LA11	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	Führung	45	Das bei Evonik eingeführte systematische Mitarbeitergespräch macht keine Einschränkung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie.
	Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit				
	G4-DMA	Managementansatz	Bindung und Diversity	42	
6	G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Aspekten der Diversität	Corporate Governance; Corporate-Governance-Bericht	27–28 (NB); 40, 44 (GB)	Eine Differenzierung nach Minderheiten ist für uns nicht steuerungsrelevant.
	Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer				
6	G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	Leistung und Vergütung	41–42	Evonik legt Wert auf marktkonforme und leistungsgerechte Entgelte bei Fach- und Führungsfunktionen auf der Grundlage weltweit einheitlicher Bewertungskriterien. Unsere Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Leistung; personenbedingte Merkmale spielen dabei keine Rolle.
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken				
	G4-DMA	Managementansatz	Upstream: Lieferkette und Produkte	48–49	
	G4-LA14	Anteil neuer Lieferanten, die bezüglich der Arbeitspraktiken überprüft wurden	Einkauf und Beschafftung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Together for Sustainability	49	
	G4-LA15	Wesentliche negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette sowie Maßnahmen	Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten; Together for Sustainability	49	Wir berichten nicht im Detail über die bei Bewertung unserer Lieferanten festgestellten negativen Auswirkungen auf Arbeitspraktiken. Wir berichten über die Ergebnisse im Rahmen des Evaluationsprozesses.

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken				
	G4-DMA	Managementansatz	Compliance; Personal	30; 35	
	G4-LA16	Formelle Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken	House of Compliance; Hinweisgebersystem	30; 32	
			Menschenrechte	37	
	Unterkategorie: Menschenrechte				
	Aspekt: Gleichbehandlung				
6	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance; Personal	30; 35	
6	G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Interne Ermittlungen; Menschenrechte	31–32; 37	
	Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen				
2, 3	G4-HR4	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Verletzung oder Gefährdung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit bzw. Kollektivverhandlungen sowie ergriffene Maßnahmen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	24–25	Uns sind im Berichtsjahr keine Einschränkungen zu den Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen bekannt geworden.
			House of Compliance; Personal	30; 35	
			Menschenrechte	37	
			Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	
	Aspekt: Kinderarbeit				
2, 5	G4-HR5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Risiken aufgrund von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	House of Compliance; Personal	30; 35	
			Menschenrechte	37	
			Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	
	Aspekt: Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit				
2, 4	G4-HR6	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Risiken aufgrund von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte	37	
			Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	
	Aspekt: Sicherheitspraktiken				
1	G4-HR7	Anteil des Sicherheitspersonals, das in Bezug auf Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	House of Compliance; Unternehmenssicherheit	30; 35	Wir berichten nicht den Anteil des geschulten Sicherheitspersonals die speziell nach Menschenrechtskriterien hin überprüft wurden. Wir berichten die Vorgehensweise einer Überprüfung.
			House of Compliance; Personal	30; 35	
			Menschenrechte	37	
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte				
2	G4-DMA	Managementansatz	Menschenrechte	37	
2	G4-HR10	Anteil neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	Wir berichten nicht den Anteil der Lieferanten, die speziell nach Menschenrechtskriterien hin überprüft wurden. Wir berichten die Vorgehensweise einer Überprüfung.
2	G4-HR11	Wesentliche menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	Wir berichten nicht im Detail über die bei Bewertung unserer Lieferanten festgestellten etwaigen Verletzungen von Menschenrechtskriterien. Wir berichten über die Ergebnisse im Rahmen des Evaluationsprozesses.

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen				
1	G4-DMA	Managementansatz	Menschenrechte; Compliance	37; 30	
1	G4-HR12	Formelle Beschwerden bezüglich Menschenrechtsverletzungen	House of Compliance; Personal	30; 35	Wir berichten nicht über die Anzahl der formellen Beschwerden bezüglich Menschenrechtsverletzungen. Wir erfassen im internen Ablauf den Grund der Beschwerde und ergreifen entsprechende Maßnahmen gemäß unseren Konzern-regelungen.
	Unterkategorie: Gesellschaft				
	Aspekt: Lokale Gemeinschaften				
1	G4-SO1	Anteil der Standorte mit Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Systematisierung Stakeholdergruppen	22	Der Anteil der Standorte wird nicht erhoben, da nicht steuerungsrelevant.
			Stakeholder-Engagement 2016	23	
			Biodiversität	68	
1	G4-SO2	Geschäftstätigkeiten, die negativ auf lokale Gemeinschaften wirken können	Arbeits- und Anlagensicherheit	70	
			Nachhaltigkeit in Transport und Logistik	75	
			Klimawandel und Emissionen in die Luft	60	
			Emissionen in Gewässer	66	
			Biodiversität	68	
	Aspekt: Korruptionsbekämpfung				
10	G4-DMA	Managementansatz	Compliance	30	
10	G4-SO3	Anzahl und Anteil der Standorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte Risiken	House of Compliance; Risikoanalyse	30; 31	
10	G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	House of Compliance; Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex	30–31; 33	
			Chancen und Risiken; Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex	28–29	
10	G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Interne Ermittlungen	31–32	
	Aspekt: Politik				
10	G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigten	Spenden und Sponsoring	37	
	Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten				
	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	30	
	G4-SO7	Verfahren aufgrund wettbewerbs-widrigen Verhaltens oder Kartell-bildung	Chancen und Risiken „Recht/Compliance“	100, 164, 187 (GB)	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Aspekt: Compliance				
	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	30	
	G4-SO8	Bußgelder und Sanktionen wegen Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften	Interne Ermittlungen; Chancen und Risiken „Recht/Compliance“	32 (NB); 100, 164, 187 (GB)	2016 hat es bei Evonik keine signifikanten Geldbußen größer 100.000 € und keine nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften gegeben.
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen				
	G4-DMA	Managementansatz	Upstream: Lieferkette und Produkte	48–49	
	G4-SO9	Anteil neuer Lieferanten, die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Auswirkungen überprüft wurden	Einkauf und Beschaffung; Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten	49	Wir berichten nicht den Anteil der Lieferanten, die speziell nach ihrer gesellschaftlichen Auswirkung hin überprüft wurden. Wir berichten die Vorgehensweise einer Überprüfung.
	Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen				
2, 3	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance; Hinweisgebersystem	30; 32	
2, 3	G4-SO11	Anzahl formeller Beschwerden aufgrund gesellschaftlicher Auswirkungen	House of Compliance; Hinweisgebersystem	30; 32	Wir berichten nicht über die Anzahl der formellen Beschwerden aufgrund gesellschaftlicher Auswirkungen. Wir erfassen im internen Ablauf den Grund der Beschwerde und ergreifen entsprechende Maßnahmen gemäß unseren Konzernregelungen.
	Unterkategorie: Produktverantwortung				
	Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit				
	G4-DMA	Managementansatz	Arbeits- und Anlagensicherheit; Produktverantwortung	70; 75	
	G4-PR1	Anteil maßgeblicher Produkte und Dienstleistungen, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden	Produktverantwortung	75–77	Der Schwerpunkt unserer Betrachtungen liegt auf unseren Produkten, nicht auf Dienstleistungen.
	G4-PR2	Vorfälle durch Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln bezüglich der Gesundheit und Sicherheit der Produkte	Geschäftsbericht	100–102 (GB)	Wir berichten nicht über die Anzahl etwaiger Vorfälle durch Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln bezüglich Gesundheit und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen. Etwaige Vorfälle bzw. Verfahren werden im Kapitel rechtliche Risiken im Geschäftsbericht abgebildet.

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
	Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen				
7	G4-DMA	Managementansatz	Produktverantwortung	75	
7	G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	Produktverantwortung	76	
	G4-PR4	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bezüglich der Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Geschäftsbericht	100–102 (GB)	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.
	Aspekt: Compliance				
	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance; Produktverantwortung	30, 34; 75	
	G4-PR9	Wesentliche Bußgelder aufgrund Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Produktverantwortung	75–76	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von Nachhaltigkeitsinformationen

An Evonik Industries AG, Essen

Wir haben die mit einem ✓ gekennzeichneten Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht 2016 der Evonik Industries AG, Essen (im Folgenden „Gesellschaft") für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016 (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht") einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien") sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen Entwurfs eines IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis" (IDW EQS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung der mit dem ✓ gekennzeichneten Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die mit dem ✓ gekennzeichneten Kapitel des Nachhaltigkeitsberichts in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie zu den mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Kapiteln im Nachhaltigkeitsbericht
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Durchführung von Vor-Ort-Besuchen bzw. Webkonferenzen im Rahmen der Untersuchung der Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation ausgewählter Angaben bei der Konzernzentrale in Essen sowie bei ausgewählten Standorten bzw. Konzerngesellschaften in Darmstadt (Deutschland), Marl (Deutschland), Singapur, Bekasi (Indonesien) sowie Gibbons (Kanada)
- Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben des Nachhaltigkeitsberichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente, Verträge und Rechnungen/Berichte von externen Dienstleistern.

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Ergänzende Hinweise – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung der Gesellschaft aus:

- Weiterentwicklung der Managementsätze und Berichterstattung für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, z. B. durch eine konsistente Verknüpfung der wesentlichen Leistungsindikatoren mit (möglichst quantifizierten) Zielsetzungen sowie mit Maßnahmen zur Zielerreichung;
- weitere Standardisierung und Formalisierung der Berichterstattung und des internen Kontrollsystems für Nachhaltigkeitsinformationen.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Evonik Industries AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und die Bescheinigung ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 20. April 2017

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Dr. Patrick Albrecht

Glossar

Audit
Ein Audit ist ein Untersuchungsverfahren, das verschiedene Produkte, Standorte und/oder Prozesse hinsichtlich der Erfüllung spezifischer Kriterien untersucht. Audits werden von internen Fachleuten oder auch von externen Prüfern durchgeführt – insbesondere dann, wenn nach offiziellen Standards zertifiziert werden soll.

Carbon Disclosure Project (CDP)
Als Non-Profit-Organisation ist CDP die zurzeit weltweit größte und wichtigste Initiative der Finanzwirtschaft im Rahmen des Klimawandels. Aktuell wird sie von mehr als 800 institutionellen Investoren mit einem Anlagevermögen von insgesamt über 100 Billionen US-Dollar unterstützt. Auf freiwilliger Basis berichten Unternehmen einmal jährlich ihre Daten und Informationen zu CO_2-Emissionen, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien an CDP. Aus diesen Daten können Investoren das Klima-Risikoprofil der betrachteten Unternehmen ableiten und in ihre Investitionsentscheidung einfließen lassen.

Chemie³
Unter dem gemeinsamen Dach von Chemie³ treiben der Verband der Chemischen Industrie (VCI), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) eine nachhaltige Entwicklung voran.

CO_2-Äquivalente (CO_2e)
Berechnungsgröße, um die verschiedenen Treibhausgase hinsichtlich ihrer Klimarelevanz vergleichbar zu machen. Referenzgröße ist Kohlendioxid, die Abkürzung lautet CO_2e (für equivalent).

Compliance
Unter Compliance wird das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organisationsmitglieder und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle anwendbaren verbindlichen Standards – wie rechtliche Bestimmungen, gesetzliche Ge- und Verbote, unternehmensinterne Richtlinien und Selbstverpflichtungen – verstanden.

Corporate Governance
Corporate Governance umfasst alle Grundsätze für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens und ist in diesem Sinne als Ausdruck guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ein wesentlicher Bestandteil der Führungsphilosophie.

Diversity
Unter Diversity versteht Evonik eine ausgewogene Mitarbeiterstruktur nicht nur hinsichtlich Geschlecht, sondern auch in Bezug auf verschiedene Fachrichtungen, unterschiedliche Erfahrungen in Organisationseinheiten und Funktionsbereichen, eine große Altersspanne sowie verschiedene Nationalitäten – also Vielfalt in ihrer gesamten Breite.

Dodd-Frank Act, Sektion 1502
Der 2010 erlassene Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (kurz Dodd-Frank Act) dient vor allem der Regulierung des amerikanischen Finanzmarktes. Die Sektion 1502 beinhaltet jedoch auch Offenlegungs- und Berichtspflichten für US-börsennotierte Unternehmen hinsichtlich der Verwendung bestimmter Mineralien, die aus der Demokratischen Republik Kongo und angrenzenden Staaten stammen.

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V.
econsense ist ein Zusammenschluss führender global agierender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zu den Themen nachhaltige Entwicklung und Corporate Social Responsibility.

Global Reporting Initiative (GRI)
GRI ist eine gemeinnützige, netzwerkbasierte globale Organisation mit Sitz in Amsterdam. Sie ist Herausgeber der weltweit am häufigsten angewendeten Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Ziel ist die Vergleichbarkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen bzw. gesellschaftlichen Leistungen sowie Auswirkungen von berichtenden Unternehmen. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik wurde in Übereinstimmung mit den GRI G4-Leitlinien, Option „Core", erstellt.

Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)
Das Greenhouse Gas Protocol ist der international am weitesten verbreitete, freiwillige Standard für die Erhebung und Berechnung betrieblicher Treibhausgasemissionen. Der Standard wurde vom World Business Council for Sustainable Development und World Resources Institute entwickelt.

Kernarbeitsnormen der ILO
Vier Grundprinzipien bestimmen Selbstverständnis und Handeln der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Beseitigung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Grundprinzipien sind in acht Übereinkommen der ILO ausgestaltet. Diese werden als Kernarbeitsnormen bezeichnet.

Konfliktmineralien
Unter Konfliktmineralien versteht der Dodd-Frank-Act die Mineralien Coltan, Kassiterit, Wolframit und deren Derivate (Tantal, Zinn, Wolfram) sowie Gold, wenn sie zur Finanzierung bewaffneter Konflikte in der Demokratischen Republik Kongo und angrenzenden Gebieten genutzt werden.

Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft
Die Initiative, angestoßen vom Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik, verpflichtet Unternehmen mithilfe von sechs Prinzipien, Gewinne ohne Korruption, Ausbeutung und Umweltschäden zu erwirtschaften.

Low Carbon Technology Partnerships Initiative (LCTPi)
LCTPi wurde vom World Business Council for Sustainable Development ins Leben gerufen und zielt darauf ab, die Entwicklung kohlenstoffarmer Technologien zu beschleunigen. LCTPi umfasst über 150 Unternehmen mit 70 Partnern, die zusammen auf die Herausforderungen des Klimawandels reagieren.

Megatrends
Mit Megatrends werden langfristige, globale gesellschaftliche Entwicklungen bezeichnet, zu deren Lösung Unternehmen mit ihrem Geschäft einen Beitrag leisten können. Es handelt sich um tief greifende Trends, die eine strategische Bedeutung haben.

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sind Empfehlungen der Regierungen an multinationale Unternehmen, die in oder von den Teilnehmerstaaten aus operieren. Sie enthalten Grundsätze und Maßstäbe für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, die jedoch nicht rechtsverbindlich sind.

Ökobilanzielle Analysen
Eine Ökobilanz (engl. Life Cycle Assessment) ist eine Zusammenstellung und Beurteilung der Input- und Outputflüsse sowie potenzieller Umweltwirkungen eines Produktsystems im Verlauf seines Lebensweges gemäß einer international standardisierten Methodik (DIN EN ISO 14040/44). Evonik führt neben Ökobilanzen auch lebenszyklusbasierte Analysen mit reduziertem Bilanzrahmen durch, um Aussagen zu einzelnen Umweltwirkungen (z. B. Carbon Footprints) zu erhalten.

Responsible-Care®
Responsible-Care® heißt die weltweite Initiative, mit der die chemische Industrie ihre Leistungen für Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit kontinuierlich verbessert. Dazu hält sie nicht nur gesetzliche und weitere Vorschriften ein, sondern kooperiert darüber hinaus in vielfältigen freiwilligen Initiativen mit staatlichen Stellen und verschiedenen Interessengruppen.

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)
Der im Jahr 2004 auf Initiative des WWF gegründete RSPO will nachhaltige Anbaumethoden für Palmöl fördern und Umweltschäden begrenzen. Mitglieder sind u. a. Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen – wie Evonik – und Institutionen.

Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen
Im Zuge internationaler Harmonisierungen zur Berichterstattung von Treibhausgasemissionen von Unternehmen hat sich eine Verteilung der Emissionen in drei Bilanzbereiche (engl.: Scopes) etabliert: direkte Emissionen aus eigenen Anlagen (Scope 1), indirekte Emissionen aus dem Bezug von Sekundärenergie wie Strom oder Dampf (Scope 2) und Emissionen aus vorgelagerten oder nachgelagerten Prozessen innerhalb der Wertschöpfungskette (Scope 3).

Stakeholder
Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen, die ein berechtigtes Interesse an den Entscheidungen oder Aktivitäten eines Unternehmens oder einer Organisation haben. Dies können die eigenen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder Personen sein, die in der Nachbarschaft der Produktionsstätten des Unternehmens leben, aber auch beispielsweise Nichtregierungsorganisationen, Verbände oder Medien.

Sustainable Development Goals
Im Herbst 2015 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für eine weltweit nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) formuliert, die bis 2030 erreicht werden sollen. Sie ersetzen die acht Millenniums-Entwicklungsziele, die 2015 ausgelaufen waren.

Together for Sustainability (TfS)
TfS ist eine im Jahr 2011 gegründete Initiative von Chemieunternehmen, die Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette vorantreibt. Evonik war eines der Gründungsmitglieder.

UN Global Compact
Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Unternehmen, die dem Global Compact beitreten, verpflichten sich, jährlich über ihren Fortschritt bei der Umsetzung zu berichten.

Vision 2050
Die „Vision 2050" des World Business Council for Sustainable Development beschreibt den Weg in eine nachhaltige Welt, in der im Jahr 2050 rund 9 Milliarden Menschen gut und im Einklang mit den begrenzten Ressourcen der Erde leben. Unternehmen leisten dazu einen entscheidenden Beitrag.

Wesentlichkeit
Die GRI G4-Leitlinien stellen das Prinzip der Wesentlichkeit in den Mittelpunkt. Unternehmen sollen verstärkt die wesentlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit darstellen. Dazu müssen sie im Rahmen einer systematischen Wesentlichkeitsanalyse ihre zentralen Handlungsfelder identifizieren. Ziel ist, die Relevanz der Themen aus Sicht der Stakeholder und aus Sicht des Unternehmens zu bewerten. Das Ergebnis aus der Erwartung der beiden Gruppen wird in einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix abgebildet.

World Business Council for Sustainable Development
Der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ist eine von Unternehmensvorständen geführte Organisation, die es sich zum Ziel gesetzt hat, eine nachhaltige Entwicklung weltweit zu fördern. Mittlerweile sind mehr als 200 internationale Unternehmen Mitglied im WBCSD.

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabellen

Nr.	Name	Seite
T01	Unsere Nachhaltigkeitsziele 2016	U3
T02	Nachhaltigkeitskennzahlen Evonik-Konzern	U4
T03	Verteilung der Wertschöpfung	18
T04	Kartellrechtsschulungen	32
T05	Schulungen Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex	33
T06	Schulungen zum Verhaltenskodex	34
T07	Personalaufwand	42
T08	Frauenanteil im Management	42
T09	Mitarbeiter nach Vertragsstatus	43
T10	Konzernzugehörigkeit	43
T11	Maßnahmen im Nachgang zur Mitarbeiterbefragung	44
T12	Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Regionen	45
T13	Möglichkeiten für längere Freistellungen	45
T14	Mitarbeiterfluktuation 2016	46
T15	Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2016	46
T16	Rohstoffeinsatz und Produktion	51
T17	Innovationskraft und Patentschutz bei Evonik	53
T18	Status unserer Umweltziele	59
T19	Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten	59
T20	Energieeinsatz	60
T21	Treibhausgasemissionen	61
T22	Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik	62
T23	Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik	63
T24	Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen	63
T25	Sonstige Emissionen in die Luft	64
T26	Wasserförderung nach Quellen	65
T27	Wasserableitung	65
T28	Abwasserfrachten	66
T29	Abfälle	67
T30	Abfallmanagement	67
T31	Evonik-Standorte mit angrenzenden Schutzgebieten	68
T32	Ausgehende Güter, Gefahrgut	74
T33	Ausgehende Güter, Sonstige	74
T34	Nachhaltigkeitsziele 2017 ff.	83
T35	Größte Standorte	86
T36	Preise und Auszeichnungen	87
T37	Ratings und Rankings	87
T38	GRI-Inhaltsindex und UN Global Compact	88
T39	Kennzahlen Evonik-Konzern	U5

Grafiken

Nr.	Name	Seite
G01	Konzernstruktur	17
G02	Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2016	19
G03	Wesentlichkeitsanalyse 2015/2016	20
G04	Sechs Handlungsfelder bündeln 19 identifizierte Nachhaltigkeitsthemen	21
G05	Stakeholdergruppen von Evonik	22
G06	Stakeholder-Engagement 2016	23
G07	Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik	25
G08	Aufbau des Risikomanagements	28
G09	House of Compliance	30
G10	Compliance-Management-System (CMS)	31
G11	Selbstverpflichtungen und Engagements	36
G12	Personalstrategie	39
G13	Gremienstruktur Human Resources	40
G14	Altersstruktur	42
G15	Status der MAB-Maßnahmen	44
G16	Mitarbeiter nach Regionen	46
G17	Mitarbeiter nach Geschlecht	46
G18	Wertschöpfungskette	48
G19	Unser Anspruch: Erstklassig bei Innovation	52
G20	F&E-Aufwand	53
G21	Aufteilung des F&E-Aufwands	54
G22	Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analysemethode	56
G23	Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)	59
G24	Rahmen der Sicherheitskultur	70
G25	Unfallhäufigkeit	71
G26	Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter	71
G27	Ereignishäufigkeit	72
G28	Spenden und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit 2016	78
G29	Aktionärsstruktur	U5

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.

Impressum

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

KONTAKT
Kommunikation
Silke Linneweber
Telefon +49 201 177-3389
Telefax +49 201 177-3053
silke.linneweber@evonik.com

Corporate Responsibility
Stefan Haver
Telefon +49 201 177-3388
Telefax +49 201 177-3181
stefan.haver@evonik.com

KONZEPT, GESTALTUNG UND REALISATION
BISSINGER[+] GmbH

DRUCK
Griebsch & Rochol Druck GmbH

Redaktionsschluss: 28. Februar 2017

BILDNACHWEIS
Seite 1: shutterstock
Seite 2: Werner Bartsch/Evonik
Seite 4–5: Dieter Debo (2)/Evonik
Seite 6–7: Karsten Bootmann/Evonik
Seite 8–9: Stefan Wildhirt (2)/Evonik
Seite 10–11: Karsten Bootmann/Evonik
Seite 12–13: Evonik
Seite 24: Lina Nikelowski/Evonik
Seite 57: Dieter Debo/Evonik

DIE PRODUKTION DES EVONIK-NACHHALTIGKEITSBERICHTS 2016
Dieser Bericht wurde auf umweltfreundlichem FSC®-Papier gedruckt. Das Siegel des „Forest Stewardship Council®“ versichert, dass das zur Papierherstellung verwendete Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammt. Die von uns beauftragte Druckerei arbeitet nach einem eigenen Umweltmanagementsystem. Sie verwendet Technik, die sich auf dem neuesten Stand befindet. Druckfarben, die Schwermetalle enthalten, kommen nicht zum Einsatz. Um die Emissionen, die durch den Versand dieses Berichts entstehen, möglichst gering zu halten, setzen wir auf eine effiziente Transportlogistik. Leser, die den Bericht nicht mehr benötigen, bitten wir, diesen an andere Interessierte weiterzugeben oder ihn dem Papierrecycling zuzuführen.

Kennzahlen Evonik-Konzern

T39 Kennzahlen

in Millionen €	2012	2013	2014	2015	**2016**
Umsatz	13.365	12.708	12.917	13.507	12.732
Bereinigtes EBITDA [a]	2.467	1.995	1.882	2.465	2.165
Bereinigte EBITDA-Marge in %	18,5	15,7	14,6	18,2	17,0
Bereinigtes EBIT [b]	1.887	1.404	1.256	1.752	1.448
ROCE [c] in %	20,4	15,1	12,5	16,6	14,0
Konzernergebnis	1.165	2.054	568	991	844
Bereinigtes Konzernergebnis	1.076	806	782	1.128	930
Ergebnis je Aktie in €	2,50	4,41	1,22	2,13	1,81
Bereinigtes Ergebnis je Aktie in €	2,31	1,73	1,68	2,42	1,99
Bilanzsumme zum 31. Dezember	17.166	15.883	15.685	17.005	19.645
Eigenkapitalquote zum 31. Dezember in %	31,9	43,0	41,6	44,6	39,5
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.420	1.055	1.066	1.971	1.758
Free Cashflow [d]	490	–49	–60	1.052	810
Sachinvestitionen [e]	960	1.140	1.123	877	960
Abschreibungen [e]	580	585	606	700	707
Nettofinanzschulden/-vermögen zum 31. Dezember	–1.163	571	400	1.098	1.111
Mitarbeiter zum 31. Dezember Anzahl	33.298	33.650	33.412	33.576	34.351

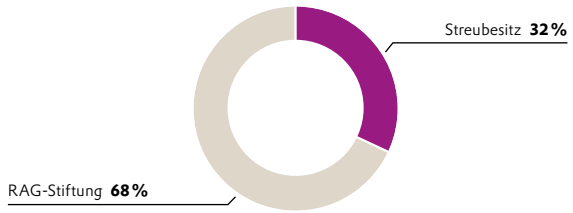
Werte für 2012 und 2013 enthalten das ehemalige Segment Real Estate als nicht fortgeführte Aktivität.

[a] Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern, Abschreibungen und nach Bereinigungen.
[b] Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern und nach Bereinigungen.
[c] Return on Capital Employed (Verzinsung des eingesetzten Kapitals).
[d] Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten abzgl. Auszahlungen für Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.
[e] In bzw. auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich in Einzelfällen Werte in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe addieren.

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Profitables Wachstum, Effizienz und Werte sind die Elemente unserer Strategie zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Zu den Stärken von Evonik zählen ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen sowie die enge Zusammenarbeit mit Kunden. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen, die wir konsequent ausbauen.

G29 Aktionärsstruktur



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

EVONIK
KRAFT FÜR NEUES