

PERSPEKTIV

WECHSEL

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2015

Kennzahlen Evonik-Konzern

T01 Kennzahlen

in Millionen €	2011	2012	2013	2014	2015
Umsatz	14.540	13.365	12.708	12.917	13.507
Bereinigtes EBITDA ^a	2.768	2.467	1.995	1.882	2.465
Bereinigte EBITDA-Marge in %	19,0	18,5	15,7	14,6	18,2
Bereinigtes EBIT ^b	2.099	1.887	1.404	1.256	1.752
ROCE ^c in %	18,7	20,4	15,1	12,5	16,6
Konzernergebnis	1.011	1.165	2.054	568	991
Bereinigtes Konzernergebnis	1.256	1.076	806	782	1.128
Ergebnis je Aktie in €	2,17	2,50	4,41	1,22	2,13
Bereinigtes Ergebnis je Aktie in €	2,70	2,31	1,73	1,68	2,42
Bilanzsumme zum 31. Dezember	16.944	17.166	15.883	15.685	17.005
Eigenkapitalquote zum 31. Dezember in %	35,8	31,9	43,0	41,6	44,6
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.309	1.420	1.055	1.066	1.971
Sachinvestitionen ^d	830	960	1.140	1.123	877
Abschreibungen ^d	647	580	585	606	700
Nettofinanzschulden/-vermögen zum 31. Dezember	-843	-1.163	571	400	1.098
Mitarbeiter zum 31. Dezember (Anzahl)	33.556	33.298	33.650	33.412	33.576

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

Werte für 2014 angepasst.

^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).

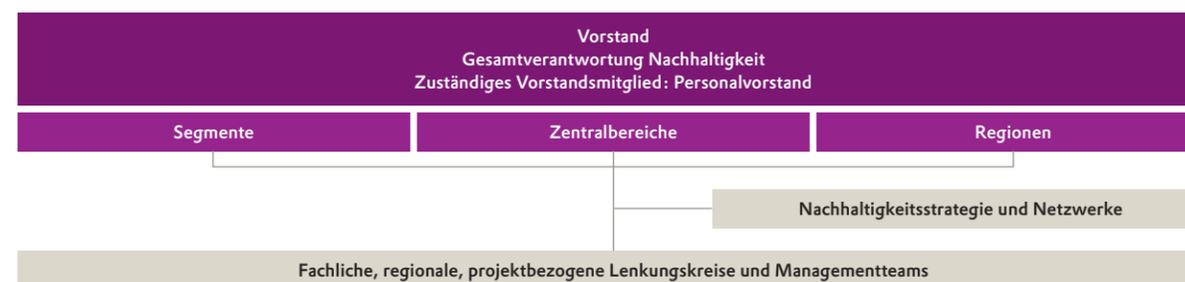
^d In immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien.

Abweichung von der Summe durch Rundungsdifferenzen möglich.

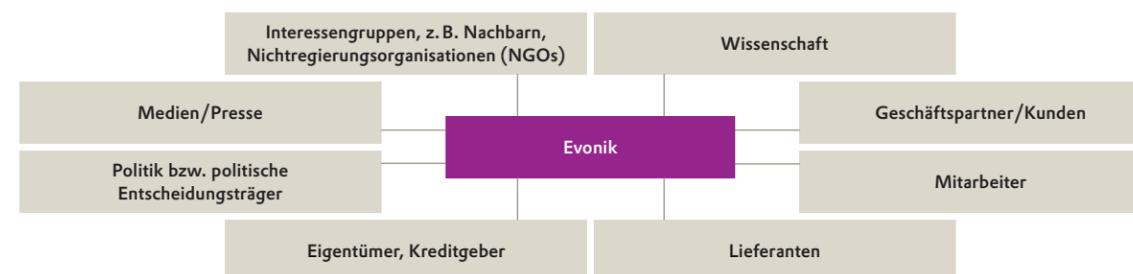
G01 Konzernstruktur



G02 Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik



G03 Stakeholdergruppen von Evonik



G04 Sechs Handlungsfelder bündeln 18 identifizierte Nachhaltigkeitsthemen

Strategie und Wachstum	Governance/Compliance	Sicherheit
Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie Innovationen/Technologien Kundenzufriedenheit Herausforderung Geschäftsoptionen (Bevölkerungswachstum, Gesundheit, Wachstumsmärkte)	Regelkonformität/Compliance Verantwortliche Unternehmensführung/Corporate Governance Moral und Ethik (im Geschäftsleben)/Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)	Anlagensicherheit Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz und -förderung Transportsicherheit und Logistik Produktverantwortung
Nachhaltige Produkte und Lösungen	Umwelt	Exzellenter Arbeitgeber
Nachhaltigere Produkte/Produkte und Lösungen Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Materialien	Klimawandel und Emissionen in die Luft Wassermanagement Abfallmanagement	Attraktivität als Arbeitgeber Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung

INHALT

2	·	Vorwort
4	·	Perspektivwechsel
24	·	UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG
25	·	Nachhaltiges Wirtschaften
38	·	Geschäft
52	·	Mitarbeiter
62	·	Umwelt
75	·	Sicherheit
84	·	Gesellschaft
88	·	ANHANG
89	·	Unsere Ziele
92	·	Über diesen Bericht
94	·	Marktpositionen
96	·	Größte Standorte
97	·	Wichtige Beteiligungen
98	·	Preise und Auszeichnungen 2015
99	·	Engagement in Netzwerken und Initiativen
100	·	G4 Content Index der Global Reporting Initiative (GRI) mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGCC)
112	·	Bescheinigung über eine unabhängige betriebs- wirtschaftliche Prüfung
114	·	Glossar
117	·	Verzeichnis der Tabellen und Grafiken
119	·	Impressum



KLAUS ENGEL
Vorsitzender des Vorstandes



THOMAS WESSEL
Personalvorstand

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Nachhaltigkeit ist für Evonik Industries ein Erfolgsfaktor. Wir sind davon überzeugt, dass profitables Wachstum und zukünftige Geschäftserfolge ganz maßgeblich auf vorausschauendem und verantwortungsvollem Handeln beruhen. Diese Verpflichtung gilt für jeden einzelnen unserer weltweit rund 33.000 Beschäftigten. Von der kontinuierlichen Verbesserung unserer Produktionsverfahren über die Planung und Inbetriebnahme neuer Anlagen bis hin zur Einführung marktreifer Produkte – hinter jedem Fortschritt steht auch die Fähigkeit, die Dinge aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Unser Handeln zielt darauf ab, durch Innovationen das Leben der Menschen gesünder und lebenswerter zu machen, unseren Kunden die Verringerung ihres eigenen ökologischen Fußabdrucks zu ermöglichen und sicherzustellen, dass – neben ökologischen und gesellschaftlichen Belangen – Prinzipien guter Unternehmensführung fest in den Alltag von Evonik integriert sind.

In vielen unserer Geschäfte erleben wir Nachhaltigkeit als Wachstumstreiber und wesentliches Kriterium bei Kaufentscheidungen. Unsere Kunden wollen Produkte und Lösungen, die eine aus-

gewogene Balance ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren aufweisen. Diesen Anforderungen tragen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie Rechnung. Dabei konzentrieren wir uns auf weltweite Megatrends in den Bereichen Gesundheit, Ernährung, Ressourceneffizienz und Globalisierung, in denen wir neben der ökonomischen Wertschöpfung immer auch gesellschaftliche, umwelt- und klimapolitische Aspekte berücksichtigen.

Ökobilanzielle Analysen helfen uns, die Auswirkungen unserer Produkte transparent zu machen. Das stärkt unsere Glaubwürdigkeit als zuverlässiger Lösungsanbieter für unsere Kunden und hilft uns, die Nachhaltigkeit unserer Geschäfte kontinuierlich weiter zu verbessern. Ein Beispiel sind unsere Aminosäuren für die Tierernährung: Der Zusatz der Aminosäure DL-Methionin zum Futter von Nutztieren leistet einen wichtigen Beitrag in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich. So belegen unabhängige Studien die deutliche Verringerung von Treibhausgasemissionen, Wasserbedarf und Landverbrauch.

Die Sicherheit unserer Anlagen und damit der Schutz von Mitarbeitern und Anwohnern stehen für uns vor Umsatz und Gewinn. An allen Standorten haben wir unsere hohen Standards in einer konzerneinheitlichen Sicherheitskultur und in verbindlichen Handlungsgrundsätzen verankert. Im vergangenen Jahr durchliefen weltweit mehr als 90 Prozent unserer Produktionsmitarbeiter entsprechende Schulungen.

Über die Grenzen unserer eigenen Werkstore hinaus treiben wir Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette voran. Dazu gehört, dass wir unsere strategischen Lieferantenbeziehungen ausbauen und neue Lieferanten qualifizieren. Unsere hohen Maßstäbe bei Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz, Arbeitsnormen und anderen Kernaspekten von Nachhaltigkeit legen wir auch bei unseren Lieferanten an. Evonik ist Gründungsmitglied der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ (TfS), die auf die Etablierung eines brancheneinheitlichen Standards für nachhaltige Beschaffung abzielt. Dazu gehören auch die Bewertung und die Auditierung von Lieferanten. Als TfS-Mitglied stellen wir uns selbst regelmäßig diesen Bewertungen. Zum Jahresauftakt hat Evonik zum dritten Mal in Folge ein Gold-Rating erhalten. Mit diesem Ergebnis gehören wir zu den besten zwei Prozent aller betrachteten Unternehmen.

Im Rahmen unserer langfristig ausgerichteten Strategie haben wir 2015 die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte fortgesetzt und in den drei Chemiesegmenten auf alle 22 Geschäftsgebiete ausgedehnt. Damit sind rund 94 Prozent des Konzernaußenumsatzes 2015 abgedeckt. Die Untersuchung zeigt: Unsere Chemiesegmente erwirtschaften bereits heute die Hälfte ihres Umsatzes aus Produkten, die in der Anwendung einen nachweisbaren Beitrag zu verbesserter

Ressourceneffizienz leisten. Die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte werden wir im laufenden Jahr weiter vertiefen.

Evonik steht im kontinuierlichen Austausch mit einer breiten Zahl unterschiedlicher Interessengruppen. Dazu zählen unsere Mitarbeiter und die Anwohner unserer Standorte, Kunden und Lieferanten, Anteilseigner, Vertreter aus Forschung und Wissenschaft sowie Nichtregierungsorganisationen, Politik und Medien. Im Dialog mit diesen Stakeholdern erfahren wir den Perspektivwechsel, der wichtig ist, um unser Geschäft entlang unterschiedlicher Positionen und Anforderungen, Anregungen und Wünsche kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ergebnis ist eine Nachhaltigkeitsleistung, die anerkannt wird. Bei wichtigen Rankings ist Evonik gut positioniert. So wurden wir 2016 erstmals im renommierten Nachhaltigkeitsjahrbuch von RobecoSAM als „Sustainability Leader“ mit der Auszeichnung „Silver Class“ gewürdigt. Auf Anhieb konnten wir uns in der Top Ten der weltweit etwa 70 bewerteten Chemieunternehmen platzieren.

Evonik ist als Unternehmen Teil des öffentlichen Lebens und der Gesellschaft. Als guter Unternehmensbürger wollen wir unseren Beitrag zur Lösung gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen leisten und Verantwortung gegenüber unseren Mitmenschen übernehmen. Aktuell stellen die großen Flüchtlingsbewegungen eine besondere Aufgabe dar – in Deutschland, Europa und vielen Teilen der Welt. Wir sehen es als unsere Verpflichtung, zur Linderung der humanitären Not beizutragen und mitzuhelfen, den Menschen, die zu uns kommen, neue Perspektiven für die Zukunft zu eröffnen. Unser Dank gilt den zahlreichen Evonik-Mitarbeitern, die sich hierbei in vorbildlicher Weise engagieren.

KLAUS ENGEL
Vorsitzender des Vorstandes

THOMAS WESSEL
Personalvorstand

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Evonik stellt hohe Ansprüche an sich selbst. Dazu gehört auch, offen zu bleiben für die vielfältigen Anforderungen und Anregungen aus unserem Umfeld – von Mitarbeitern und Nachbarn, Kunden und Zulieferern, Politik und Gesellschaft. Diese unterschiedlichen Perspektiven zu verstehen und in unserem täglichen Handeln zu berücksichtigen ist Teil unserer Verantwortung.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir Sie einladen, die Dinge mit uns aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Wir wünschen viel Spaß beim Perspektivwechsel.





DER VATER DENKT:
*Oldtimer sind schon faszinierend.
Aber als Familienauto wäre mir so was
nicht sparsam und sicher genug.*



DER JUNGE DENKT:
*Der sieht aus wie Felix
aus meiner Klasse. Komisch.
Wo der wohl hinfährt?*



UNSER INGENIEUR DENKT:
*Heliumballons! Wenn es doch
nur so einfach wäre, Autos leicht
zu machen.*

MOBILITÄT LEICHT GEMACHT

.....
Autos sollen effizienter und damit umweltschonender werden. Leichtbauteile aus faserverstärkten Kunststoffen könnten helfen, doch ihre Herstellung ist teuer. Entwickler von Evonik Industries haben Lösungen gefunden, mit denen Leichtbau in Serie ein großes Stück näher rückt.

Mobilität macht das Leben einfacher: Ob trockenen Fußes zur Arbeit, mit vollen Einkaufstüten nach Hause und im Notfall schnell zum Arzt – nur wenige wollen die Mobilität eines eigenen Autos missen, und Millionen Menschen in den Schwellenländern träumen davon.

Die weltweite Fahrzeugflotte hat bereits 2009 die Marke von einer Milliarde überschritten und wächst weiter. Um die Folgen für die Umwelt einzudämmen, verschärfen Gesetzgeber zunehmend die Umwelt- und Emissionsauflagen. So senkt die EU zum Beispiel bis 2020 die CO₂-Grenzwerte für alle Neuwagen von heute 130 auf dann 95 Gramm pro Kilometer.

Konsequenter Leichtbau wäre ein Weg für die Hersteller, um diesen Vorgaben näher zu kommen. Mit 100 Kilogramm eingespartem Gewicht sinkt der Kraftstoffverbrauch eines Autos um bis zu 0,5 Liter pro 100 Kilometer. Während moderne Flugzeuge jedoch schon zu 50 Prozent



” Die Fertigungsprozesse machen etwa 70 Prozent der Gesamtkosten von Faserverbundwerkstoffen aus. Deshalb haben wir uns im Projekthaus auf Prozesse und Materialien konzentriert, die diese Kosten deutlich senken. “

..... “
DR. SANDRA REEMERS
 Leiterin des Projekthauses Composites

aus Faserverbundwerkstoffen bestehen, machen solche „Composites“ bei Autos gerade einmal etwa ein Prozent aus. Ein wichtiger Grund: Im Leichtbau steckt viel Handarbeit, es fehlt an automatisierten Fertigungsverfahren, und das Aushärten der Materialien braucht deutlich länger als etwa das Stanzen, Biegen und Verschweißen von Metallteilen. Das treibt die Kosten und senkt die Produktionszahlen.

Ein Entwicklerteam von Evonik stellt nun Abhilfe in Aussicht. Drei Jahre hat es im sogenannten Projekthaus Composites intensiv mit den Geschäftsgebieten von Evonik, Partnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette und Hochschulen zusammengearbeitet, um neue Materialien und Prozesse zu entwickeln, die Leichtbau mit Faserverbundwerkstoffen wirtschaftlicher machen. Basis dafür war das umfangreiche Know-how von Evonik bei fast allen Bestandteilen von Verbundwerkstoffen.

Für eine Serienfertigung eignet sich ein komplett neues Materialkonzept des Projekthauses: die sogenannten hybriden Polymersysteme. Sie vereinen die Eigenschaften von zwei Kunststofftypen, die bislang als unvereinbar galten. Sie lassen sich so einfach verarbeiten wie thermoplastische Kunststoffe und sind dennoch mechanisch so

belastbar wie duroplastische Kunststoffe. Um das zu erreichen, bedienen sich die Entwickler eines Tricks: Dank spezieller Chemie lassen sich die Polymersysteme bei Temperaturen oberhalb 170°C umformen, während sie bei normalen Gebrauchstemperaturen formstabil und mechanisch sehr robust sind. Damit können Bauteile aus diesem hybriden Polymersystem deutlich schneller produziert werden und sind zudem recyclingfähig.

Neuland hat das Projekthaus auch mit unidirektionalen Tapes betreten. Dahinter verbergen sich Kunststoffbänder, in die Fasern in Längsrichtung eingebettet sind. Werden solche Tapes in unterschiedlichen Winkeln übereinandergeschichtet und miteinander verschmolzen, entstehen extrem stabile Bauteile. Zur Herstellung dieser Tapes hat das Projekthaus ein neues Verfahren entwickelt, das Kosten, Zeit und Energie spart. Seit gut einem Jahr läuft es in einer serientauglichen Pilotanlage.

Nach der Entwicklungsphase im Projekthaus gilt es nun, die Markteinführung voranzutreiben. Das übernehmen die Geschäftsgebiete von Evonik. Die Reaktionen potenzieller Kunden, die Muster zum Testen erhalten haben, zeigen schon jetzt: Evonik hat mit diesen Entwicklungen einen Nerv getroffen.

.....
Auch die Öl- und Gasförderung könnte von faserverstärkten Verbundwerkstoffen profitieren. Werden Öl und Gas aus großen Wassertiefen geholt, müssen die Leitungen hohem Druck standhalten. Sie werden dazu mit metallischem Gewebe versteift, das sie aber schwerer macht. Die unidirektionalen Tapes von Evonik bieten hier eine Alternative, weil sie extrem fest und sehr leicht sind und nicht korrodieren.





DIE TOCHTER DENKT:

*Wenn Mama bei der Probe ist,
kann ich zu Hause endlich
mal so richtig laut Hip-Hop hören.*



DER KLASSIKFREUND DENKT:

*Herrlich, diese Musik.
Man fühlt sich wie in einer
anderen Welt.*



UNSERE PERSONALERIN DENKT:
*Wie junge Talente und erfahrene
Profis doch harmonieren. Man
muss nur den richtigen Takt für den
Erfahrungsaustausch finden.*

GENERATIONEN VERBINDEN

.....
Evonik Industries verknüpft Berufsstart und Renteneinstieg zu einer ganzheitlichen und längerfristigen Personalplanung. Der GenerationenPakt lohnt sich für Alt, Jung und das Unternehmen selbst.

Wie sichert man Erfahrungsschätze? Wie gibt man jungen Menschen attraktive Perspektiven? Und wie ermöglicht man älteren Mitarbeitern einen selbstbestimmten Start ins Leben nach dem Beruf? Bei Evonik heißt die Antwort auf alle drei Fragen „GenerationenPakt“. Diese 2015 getroffene Vereinbarung stand erstmals Tarifmitarbeitern der Jahrgänge 1959 bis 1961 fünf Jahre vor ihrem gewünschten Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand offen. Diese fünf Jahre nutzt Evonik für eine gezielte Ausbildung und Nachbesetzung. Zudem lässt Evonik die erfahrenen Mitarbeiter und ihre Nachfolger idealerweise bereits zusammenarbeiten. So profitieren Berufsstarter unmittelbar von der Erfahrung ihrer Vorgänger – und das genau in den Aufgaben, die sie selbst später übernehmen. Erstmals kann Evonik dadurch bereits allen 2016 eintretenden Auszubildenden die Übernahme nach erfolgreichem

Abschluss zusagen. Nicht nur der Bedarf an Ausbildungsplätzen lässt sich genauer planen und steuern. Es bleibt auch genug Zeit für eine Ausbildung und eine längere Phase für die passgenaue Qualifizierung. Gerade diese Phase erleben auch die ausscheidenden Mitarbeiter als beruflich befriedigend: Kenntnisse, die sie sich über Jahre mit viel Engagement angeeignet haben, gehen nicht verloren, sondern bleiben dem Unternehmen erhalten.

„Das Modell trägt dem Wunsch vieler älterer Arbeitnehmer Rechnung, nicht abrupt in Rente zu gehen und ihren Ausstieg aus dem Berufsleben lieber über mehrere Jahre hinweg zu gestalten“, erklärt Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor von Evonik Industries.

„Diesen Wunsch haben wir aufgegriffen und ihn mit der Übernahme von jungen Ausgebildeten verknüpft. Wir wollen auf diese Weise unsere Personalplanungen noch verlässlicher machen und jungen Menschen klare Perspektiven für die Zeit nach ihrer Ausbildung geben“, so Wessel weiter. Getragen wird der GenerationenPakt gemeinsam von Unternehmen, Betriebsrat und der Gewerkschaft IG BCE.



.....
Evonik fördert den langfristigen Fachkräftenachwuchs sogar schon im Kindergarten. „Young Spirit“ ist eine von mehreren Initiativen, mit denen Evonik Begeisterung für die sogenannten MINT-Fächer stiftet – und das seit über zehn Jahren. Kindergarten- und Grundschulkinder werden dabei spielerisch an Naturwissenschaften herangeführt, um sie für eine Karriere in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik zu interessieren.

Möglich wird das Modell auch, indem die beteiligten Tarifmitarbeiter bis zum Beginn ihres Ruhestandes Geld, Urlaubstage, Altersfreizeit oder Zeitguthaben in einem Langzeitkonto ansparen, um vor dem Eintritt in die Rente über das angesparte und in Zeit umgerechnete Wertguthaben freigestellt zu werden. Evonik unterstützt durch zusätzliche Zahlungen den Aufbau dieses Guthabens. Tritt der Mitarbeiter mit Abschlägen zum frühestmöglichen Renteneintrittsdatum aus dem Unternehmen aus, mildert Evonik die Nachteile in der betrieblichen Altersversorgung. Sogar das Urlaubsgeld wird weitergezahlt, und während des eigentlich zustehenden Urlaubs wird das Wertguthaben des Langzeitkontos nicht belastet, sondern die Urlaubstage werden von Evonik finanziert. Wie attraktiv dieses Modell ist, zeigt sich an der Teilnahmequote: Mehr als drei Viertel der Teilnahmeberechtigten nahmen das Angebot an.



„ *Der GenerationenPakt ist richtungsweisend und zeigt einmal mehr, dass das deutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft auch im 21. Jahrhundert zeitgemäße Lösungen hervorbringt.* “

MICHAEL VASSILIADIS

Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)



DER VERLOBTE DENKT:
*Bringt das nicht Unglück,
wenn ich das Kleid schon vor
dem großen Moment sehe?*



DAS BLUMENMÄDCHEN DENKT:
*Du bist so hübsch in dem
Kleid. Wenn ich mal heirate,
will ich genau das gleiche!*



UNSER ENTWICKLER DENKT:

*Genial einfach. Aber von der Idee
bis zum Produkt hat's beim
Reißverschluss gut 60 Jahre gebraucht.
Die Zeit hat heute keiner.*



IDEEN ZUM BLÜHEN BRINGEN

.....
Mit Venture Capital investiert Evonik Industries in Start-ups und ihre disruptiven Technologien. Dabei geht es nicht allein um Rendite, sondern auch um Partnerschaften und neue Märkte.

Eine geniale Idee, eine Garage und jede Menge Enthusiasmus – so geht der Gründungsmythos legendärer Start-ups. Tatsächlich steckt deutlich mehr dahinter. Und genau daran scheitern die meisten. Denn eine Idee allein ist noch kein Produkt, und ein Produkt allein ist noch kein Geschäftsmodell. Der Weg dahin ist weit und führt zum Beispiel durch das Valley of Death, das Tal des Todes. So nennt man in der Szene jene Phase, in der Tech-Start-ups Produktionen und Belegschaften aufbauen müssen, ehe sie Einnahmen generieren. Gerade Start-ups, die nicht digitale Dienstleistungen, sondern handfeste Produkte und Technologien realisieren, müssen hier tief in die Tasche greifen. Durchstehen lässt sich das am ehesten mit einem gehörigen Vorschuss an Kapital und Vertrauen.

Evonik Industries weiß das und hat sich darauf spezialisiert, genau solche Unternehmen zu begleiten und zu finanzieren. Venture Capital heißt die Einheit, die seit 2012 in vielversprechende Start-ups investiert, die ihre

Laborphase hinter sich haben und bereit sind, ihre Erfindung marktreif zu machen. Insgesamt 100 Millionen € sollen mittelfristig über spezialisierte Fonds, vor allem aber in Form von Direktinvestments fließen. Aussichtsreiche Kandidaten dafür zu finden ist Aufgabe des achtköpfigen Teams von Evonik Venture Capital. Betriebswirte, Physiker, Chemiker und Ingenieure gehören dazu. Was sie eint, sind lange Erfahrung im Chemiegeschäft, ein kritischer Blick auf vermeintlich Innovatives und ein guter Draht in die operativen Einheiten des Konzerns. Denn die Investments sollen bei allem Wagnis vor allem eins sein: solide. Und sie müssen zu der Strategie und den Märkten von Evonik passen.

Über 500 junge Firmen nehmen die Experten pro Jahr unter die Lupe. Deutlich über 80 Prozent werden gleich in der ersten Runde ausgesiebt. Am Ende kommen drei bis fünf Start-ups für ein Investment infrage. Weil ihre Innovation mindestens einen Markt von Evonik verändern könnte. Oder weil sie neue Märkte für Technologien von Evonik eröffnet.

Wie unterschiedlich diese disruptiven Technologien aussehen können, zeigt der Reigen der bisherigen Direktinvestments – von Nanolinsen für die digitale

” *Wir sind nicht auf der Suche nach Hypes oder dem Facebook von morgen. Wir investieren in Technologien, die unsere eigenen Märkte fundamental verändern könnten.* “

MARK REDSHAW

Investment Director, Evonik Venture Capital

Gestenerkennung über Hochleistungsschmierstoffe aus nachwachsenden Rohstoffen bis hin zu individuell angepassten Einlegesohlen aus dem 3-D-Drucker reicht das Spektrum. Acht Unternehmen gehören bislang zum Portfolio, bis zu 20 sollen es werden. Auch 2015 kamen wieder vier neue hinzu:

Das kanadische Start-up Wiivv Wearables produziert individualisierte Einlegesohlen mithilfe des 3-D-Drucks. Das finnische Medizinunternehmen Synoste ermöglicht mit seinem neuartigen Implantat, orthopädisch notwendige Beinverlängerungen für Patienten deutlich schonender vorzunehmen.

JeNaCell, eine Ausgründung der Universität Jena, hat ein biotechnologisches Verfahren entwickelt, um Nanozellulose zu produzieren. Damit lassen sich

zum Beispiel Brandverletzungen besser versorgen. Die niederländische Airborne Oil&Gas verfügt über eine einzigartige Verbundwerkstofftechnologie, mit der sich flexible Leitungen für die Offshore-Förderung von Öl und Gas herstellen lassen, die leicht und dabei extrem stabil sind.

Durch das Investment von Evonik kommen auch diese Technologien dem kommerziellen Erfolg ein Stück näher. Dabei geht es für Evonik nicht nur um Rendite, sondern auch um Partnerschaften, in die Evonik seine Infrastruktur sowie das geballte Markt- und Anwendungswissen von fast 33.000 Mitarbeitern einbringt – ein unschätzbare Vorteil in dieser sensiblen Phase. Im Gegenzug erhält Evonik Zugang zu hellen Köpfen außerhalb des Konzerns und fördert frische Ideen, die Märkte und vielleicht unsere Welt in eine neue Richtung bewegen könnten.



.....
In Marl sowie in Außenstellen in den USA und China betreibt Evonik Industries seinen eigenen „Brutkasten“ für disruptive Technologien: In der strategischen Innovationseinheit Creavis arbeiten interdisziplinäre Teams aus internen und externen Forschern und Entwicklern gemeinsam an Innovationen, die großes Potenzial haben, aber auch noch langen Atem erfordern.



DER VATER DENKT:
*Gleich in der Startelf.
 Das ist mein Junge! Aber
 verletz dich bloß nicht.*



DER PROFI DENKT:
*Die Kids kicken so unbeschwert.
 Da macht Fußball richtig Spaß!*



UNSERE STANDORTMANAGERIN DENKT:
*Beim Sport zählen Können und
Einsatz, nicht die Herkunft. Beim
Fachkräftenachwuchs ebenso.*

HILFE, DIE ANKOMMT UND WIRKT

.....
Die Evonik Stiftung unterstützt zusammen mit Evonik Industries Flüchtlingsprojekte rund um die Standorte. Es geht um unbürokratische Soforthilfe und um langfristige Perspektiven.

Tag für Tag lassen in den Krisengebieten Tausende Flüchtlinge alles zurück auf der Suche nach einer besseren Zukunft – zum Beispiel in Deutschland. Laut UNO-Flüchtlingshilfe sind derzeit mehr Menschen auf der Flucht als jemals nach dem Zweiten Weltkrieg. Spätestens seit Sommer 2015 ist klar: Unsere Städte und Kommunen werden Hunderttausende von ihnen aufnehmen und integrieren. Etwa zur gleichen Zeit hat Evonik sich entschieden, dabei aktiv mitzuhelfen – mit Sachspenden, persönlichem Einsatz und mit Geld.

In zahlreichen Notunterkünften versorgen die Kommunen, unterstützt durch viele freiwillige Helfer und die Spenden aus der Bevölkerung, die Flüchtlinge mit dem Nötigsten: einem Dach über dem Kopf, einer Dusche, Kleidung, warmen Mahlzeiten. Evonik als wichtiger Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor vor Ort unterstützt viele dieser Maßnahmen. Das Unternehmen hat der Evonik Stiftung im September 2015 eine Soforthilfe für Flüchtlinge in Höhe von einer Million € zur Verfügung gestellt. Das Geld fließt vorrangig in Ausbildungs-,

Beschäftigungs- und Sprachangebote sowie in nachhaltige Projekte für Flüchtlinge an den Standorten von Evonik und im standortnahen Umfeld. Gut 90 Projekte werden insgesamt mehr als 10.000 Menschen erreichen.

Mit dem Nötigsten und der Erstversorgung ist es jedoch längst nicht getan. Die Evonik Stiftung legt Wert darauf, auch weitergehend zu helfen, Integration zu fördern und längerfristige Perspektiven zu schaffen. Unterstützt werden deshalb Projekte, die es den Flüchtlingen ermöglichen, sich zu integrieren – Projekte, die der Sprachförderung, der Schulbildung und der beruflichen Qualifikation dienen. Denn viele der Flüchtlinge wollen und werden bleiben, sich eine neue Existenz in Frieden und Sicherheit erarbeiten.

In der Volkshochschule in Wesseling, einer Hauptschule in Haltern, mit der Agentur für Arbeit in Krefeld, im „Sprachcafé“ in Dossenheim und an vielen anderen Orten finanziert die Evonik Stiftung darum kleine wie große Projekte, in denen Kinder, Jugendliche und auch Erwachsene möglichst schnell Deutsch lernen. In Herne hilft ein spezielles pädagogisches Konzept, dass Flüchtlingskinder die Sprache schneller erlernen. In Worms wird ein von der Evonik Stiftung mitfinanziertes Selbstlernzentrum all jene erreichen, die nicht in Klassen und Kursen unterkommen. Gemeinsam mit der Ruhr-Universität



.....
„Start in den Beruf“ heißt die gemeinsame Initiative der Sozialpartner der chemischen Industrie, in der arbeitslose Jugendliche für eine Ausbildung qualifiziert werden. Evonik nimmt seit Langem daran teil und hat 2015 mit finanzieller Unterstützung der Evonik Stiftung seine Plätze aufgestockt, um künftig auch junge Flüchtlinge auf eine Ausbildung in der deutschen Industrie vorzubereiten. Die ersten Teilnehmer starteten im November 2015 in Marl.



„ Die Flüchtlinge, die derzeit nach Deutschland kommen und eine Bleibeperspektive haben, sind eine große Chance für unsere Gesellschaft, die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Um dieses Potenzial zu nutzen, sind zunächst einmal Investitionen in Sprache, Qualifizierung und Ausbildung nötig. “

KLAUS ENGEL

Vorsitzender des Vorstandes, Evonik Industries AG



Bochum (RUB) schafft die Evonik Stiftung außerdem elf Stipendien speziell für 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.

Zur Integration gehört für die Flüchtlinge auch, ein Stück Normalität zurückzuerlangen. Gerade den Kindern und Jugendlichen hilft die Evonik Stiftung zusammen mit Evonik dabei, etwa indem Mitarbeiter Ausflüge organisieren, Spielstätten und Rückzugsräume ausstatten. In Worms, Marl und Rheinfelden wurde zudem geholfen, Fahrradwerkstätten auszustatten. Dort können Flüchtlinge Fahrräder für sich und ihre Familien instand setzen.

In den Werkstätten finden viele Flüchtlinge, deren erste Monate im neuen Land vor allem aus Warten bestehen, Beschäftigung und Austausch untereinander sowie mit deutschen Helfern. Und sie erarbeiten sich und ihren Familien ein kleines Stück wertvoller Eigenständigkeit für den weiteren Weg in ihrer neuen Heimat.



DIE ANGESTELLTE DENKT:
*Höchste Zeit für einen
Tauchurlaub! Ist schon wieder
viel zu lange her.*



DAS KIND DENKT:
*Ob die wohl auch Seepferdchen
begegnen?*



UNSER SICHERHEITSEXPERTE DENKT:

Sicherheit ist mehr als gute Ausrüstung. Wir müssen auch gemeinsame Standards haben und uns aufeinander blind verlassen können.

SICHER IST SICHER

.....
Evonik Industries bündelt sein Know-how in Sachen Prozess- und Anlagensicherheit, um weltweit einheitlich hohe Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Das fordern die Nachbarn genauso wie der Kapitalmarkt.

Methionin in Singapur, C4-Chemie in Marl und Antwerpen (Belgien) oder Silica-Anlagen in Americana (Brasilien) und Chester (Pennsylvania, USA) – die Liste der neuen, erweiterten und noch geplanten Produktionsanlagen von Evonik ist lang. Produktions- und Absatzmengen weltweit zu steigern gehört zum erklärten Wachstumskurs des Konzerns. Oberstes Gebot dabei ist jedoch stets die Sicherheit. Die global angelegte Initiative „Sicherheit bei Evonik“ spiegelt dieses Selbstverständnis: „Wir bauen und betreiben Anlagen mit dem Anspruch, dort arbeitende Menschen sowie Nachbarn und die Umwelt nicht zu gefährden“, lautet einer ihrer zentralen Leitsätze.

Um dem gerecht zu werden und höchste Sicherheitsstandards für jede Anlage weltweit zu gewährleisten, hat Evonik das Global Process Safety Competence Center, kurz GPSC, ins Leben gerufen. Das GPSC-Team setzt sich aus Experten von Evonik mit hoher Kompetenz im Bereich der Prozess- und Anlagensicherheit zusammen. Die Sicherheitsexperten bringen langjährige Erfahrungen mit unterschiedlichen chemischen Verfahren und Anlagen in aller Welt mit und bündeln so ihr Know-how im GPSC.

Das klare Ziel lautet: null Unfälle bei Evonik. Dies gilt auch für sicherheitsrelevante Störungen der Verfahren und Anlagen, die beispielsweise durch Leckagen in der Anlage oder durch Entzündungen unserer Produkte oder Rohstoffe entstehen können. Nicht nur die Mitarbeiter und Nachbarn unserer Produktionsstandorte,

sondern auch die Gesellschaft und Behörden erwarten, dass wir diese Gefahren minimieren und damit Unfälle, vor allem mit großen Schäden, abwenden. Um dies sicherzustellen, ist es die Aufgabe des GPSC, die Betriebsführer dabei in ihrer Verantwortung weltweit kompetent zu unterstützen.

KONSEQUENT, INTERDISZIPLINÄR UND INTERNATIONAL

Um sicherheitsrelevante Störungen der Verfahren und Anlagen zu verhindern, analysieren die Sicherheitsexperten des GPSC regelmäßig und umfassend mögliche Gefahren und erstellen Sicherheitskonzepte für unsere Anlagen. Dabei betrachten die Experten sowohl das menschliche Verhalten des Betriebspersonals als auch die Funktionssicherheit der technischen Einrichtungen. Um alles Wissen und alle Erfahrungen zu berücksichtigen, arbeiten die GPSC-Experten eng mit dem Betriebspersonal der Anlage, Ingenieuren und Chemikern zusammen.

Das GPSC operiert an Standorten in Deutschland, China und den USA. Von dort aus werden nicht nur große Investitionsprojekte weltweit von der ersten Planung bis zur Inbetriebnahme intensiv begleitet, sondern auch die Sicherheitskonzepte bestehender Anlagen regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Dieser besondere Aufwand in Sachen Prozess- und Anlagensicherheit ist unverzichtbar. Das sehen nicht nur Mitarbeiter und Nachbarn so. Auch immer mehr Analysten, Investoren und Versicherer nehmen das Thema Prozess- und Anlagensicherheit in die Bewertung von Unternehmen auf. Das GPSC sichert damit auch wertvolles Vertrauenskapital – eine Währung, die von Marl bis Singapur international anerkannt wird.

.....
Auch Gesundheitsschutz und sicheres Verhalten am Arbeitsplatz haben bei Evonik höchste Priorität – das ist der Kern unseres Sicherheitsleitbildes „Sicherheit bei Evonik“. Es stellt in den vier Themenfeldern Normen, Kommunikation, Risikomanagement und Beteiligung mehr als 100 verbindliche Handlungsgrundsätze für alle Mitarbeiter im Unternehmen bereit: welche persönlichen Verhaltensweisen verbindlich und welche ausdrücklich zu unterlassen sind.



” Sicherheit hat für uns immer höchste
Priorität – ausdrücklich noch vor Umsatz und
Gewinn. Unsere Mitarbeiter, aber auch
unsere Nachbarn weltweit verlassen sich darauf!

.....“

THOMAS WESSEL

Personalvorstand und Arbeitsdirektor, Evonik Industries AG



UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

Nachhaltiges Wirtschaften	25	Umwelt	62
Strategische Ausrichtung von Evonik	25	Umweltziele	63
Wofür wir stehen	32	Umweltschutzinvestitionen und -betriebskosten	64
Corporate Governance	33	Rohstoffe und Produktion	64
House of Compliance	34	Emissionen in die Luft	65
Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	37	Wasserbilanz und Emissionen in Gewässer	70
		Abfall	72
Geschäft	38	Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen	73
Hervorragendes Geschäftsjahr 2015	38		
Entwicklung in den Segmenten	41	Sicherheit	75
Lieferkettenmanagement	44	Arbeitssicherheit	76
Forschung & Entwicklung	47	Gesundheitsschutz	77
		Anlagensicherheit	78
Mitarbeiter	52	Transportsicherheit und Logistik	79
Vorbildliche Führung im Mittelpunkt unserer Personalstrategie	53	Produktverantwortung	81
Mitarbeiter weltweit	54	Gesellschaft	84
Unsere Aktivitäten in den Handlungsfeldern der Personalstrategie	55	Spenden und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit 2015	84
Vertrauensvolle Zusammenarbeit	59	Soziale Hilfsprojekte	85
Einklang von Beruf und Familie	60	Politisches Engagement	87

Die Kapitel „Nachhaltiges Wirtschaften“, „Geschäft“, „Mitarbeiter“, „Umwelt“ sowie „Sicherheit“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PricewaterhouseCoopers AG (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.

Nachhaltiges Wirtschaften ✓

Strategische Ausrichtung von Evonik

Geschäftsmodell

Starke Marktpositionen, ausgeprägte Innovationskultur, nachhaltiges Wirtschaften

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Wir konzentrieren uns auf wachstumsstarke Megatrends – vor allem Gesundheit, Ernährung, Ressourceneffizienz und Globalisierung. Die steigende Nachfrage unserer Kunden nach energieeffizienten und ressourcenschonenden Lösungen nutzen wir, um neue Kompetenzen zu entwickeln und innovative Wachstumsfelder zu erschließen. Zu unseren Stärken zählt ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen¹, die wir konsequent ausbauen. Unsere starke Stellung im Wettbewerb basiert auf integrierten Technologieplattformen, Innovationskraft und der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Unsere Spezialchemieprodukte leisten einen unverzichtbaren Beitrag, die Produkte unserer Kunden in ihren jeweiligen Märkten erfolgreich zu machen. Durch den engen Austausch mit unseren Kunden bauen wir tief greifendes Wissen über Geschäfte und Märkte auf. Dadurch können wir Lösungen für unterschiedlichste Anforderungen „maßschneidern“ und umfassende technische Serviceleistungen bieten. Eine wichtige Rolle spielen dabei unsere Technologie- und Kundenberatungszentren in der ganzen Welt. Lösungsorientierung heißt für uns, immer auch die Kunden unserer Kunden im Blick zu haben.

Unsere marktorientierte Forschung & Entwicklung ist ein wichtiger Treiber für profitables Wachstum. Grundlage dafür ist unsere ausgeprägte Innovationskultur, die wir in unserem Innovationsmanagement und unserer Führungskräfteentwicklung verankert haben.

Ein weiterer Schlüsselfaktor für den Erfolg sind unsere sehr gut ausgebildeten Mitarbeiter, die Evonik mit ihrem Einsatz und ihrer hohen Verbundenheit zum Unternehmen voran-

bringen. Wir unterhalten deshalb zahlreiche Aktivitäten, die dazu beitragen, talentierte und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, weiterzuentwickeln und an uns als attraktiven Arbeitgeber zu binden.

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften und verantwortungsvolles Handeln von Management, Führungskräften und Mitarbeitern die Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Evonik sind. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie greift die in der Konzernstrategie identifizierten Megatrends auf und erweitert sie um ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen.

Dezentrale Konzernstruktur

Um die Möglichkeiten für profitables Wachstum weiter zu verbessern, haben wir zum 1. Januar 2015 unsere Führungs- und Portfoliostruktur angepasst. Der Vorstand konzentriert sich in einer Managementholding auf die strategische Weiterentwicklung von Evonik. Die drei produzierenden Chemie-segmente² werden von neu gegründeten Führungsgesellschaften gesteuert. Sie nutzen die Ausweitung ihrer unternehmerischen Selbstständigkeit, um noch näher an ihre Märkte und Kunden heranzurücken und ihre Effizienz weiter zu verbessern.

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.

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

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

G01 Konzernstruktur



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

² Zwei Segmente wurden umbenannt und einzelne Aktivitäten neu zugeordnet. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

Die Segmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency operieren überwiegend in Märkten mit hohen Margen, Wachstumsraten und Eintrittsbarrieren. 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.

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.

Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte vorangetrieben

Durch die Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsmodelle kann Evonik einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Gleichzeitig wollen wir damit unsere führenden Marktpositionen stärken und weiter ausbauen.

Zur Unterstützung unserer langfristig ausgerichteten Strategie haben wir im Jahr 2015 die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte gemeinsam mit den operativen Einheiten fortgesetzt. Ziel ist die Bewertung unserer Geschäfte hinsichtlich bestehender Herausforderungen und Chancen der Nachhaltigkeit. Besonderes Augenmerk legen wir auf Trends und künftige Entwicklungen in den Märkten. Damit entsprechen wir zum einen dem Wunsch einer rasch anwachsenden Zahl von Kunden, die Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert wissen wollen. Zum anderen bauen wir damit unser Instrumentarium als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen weiter aus.

Die Analyse folgt einem Kriterienkatalog, der sich an der Wertschöpfungskette unserer Geschäfte orientiert und dabei Nachhaltigkeitsaspekte von der Lieferkette, über die Produktion bis hin zur späteren Anwendung berücksichtigt.

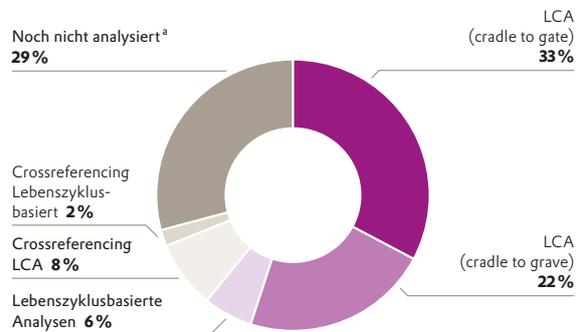
Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir das entsprechende Verfahren in den drei Chemiesegmenten auf sämtliche 22 Geschäftsgebiete ausgedehnt. Damit berücksichtigt die Nachhaltigkeitsanalyse rund 94 Prozent des Konzernaußenumsatzes 2015.

Ökobilanzielle Analysen

Ein Schwerpunkt bei der Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte 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. Bislang wurden bereits circa 70 Prozent des Außenumsatzes der Chemiesegmente hinsichtlich der ökobilanziellen Auswirkungen untersucht; angestrebt wird die Ausdehnung der ökobilanziellen Betrachtungen auf circa 80 Prozent des Außenumsatzes der Chemiesegmente.

Die Vorgehensweise 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“, also über den gesamten Lebenszyklus einschließlich Nutzung und Entsorgung. Ein weiteres Werkzeug sind lebenszyklusbasierte Ansätze zur Ermittlung des Carbon Footprint der Produkte. Außerdem nutzen wir sogenannte Cross-referencing-Ansätze, bei denen bestehende Erkenntnisse – beispielsweise aus LCAs – zur Bewertung ähnlicher Produkte herangezogen werden.

G05 Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analyse



^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. So tragen wir dazu bei, die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen der Märkte zu erfüllen, und entwickeln gleichzeitig unsere Geschäftsmöglichkeiten in diesen Märkten weiter. Beispiele dafür sind Aminosäuren in der Tierernährung, die Silica-Silan-Technologie in „Grünen Reifen“, Additive für Hydrauliköle, Produkte für den Bau moderner Windkraftanlagen, Additive für wasserbasierte umweltfreundliche Lacke, funktionelle Silane für den Oberflächenschutz von Gebäuden, Katalysatoren für die Biodieselherstellung oder Inhaltsstoffe für die Kosmetikindustrie auf Basis nachwachsender Rohstoffe.

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsanalyse haben wir den Beitrag unserer Produkte hinsichtlich ihrer jeweiligen Ressourceneffizienz in den Anwendungen umfassend analysiert. Betrachtet wurden unter anderem Energieeinsparungen sowie die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Rohstoffeinsatz. Das Ergebnis zeigt: Unsere Chemiesegmente erwirtschaften bereits heute rund 50 Prozent ihres Umsatzes aus Produkten, die nachweislich einen Beitrag zu verbesserter Ressourceneffizienz in der Anwendung leisten. Bestätigung hierfür erhalten wir in der intensiven Zusammenarbeit mit unseren Kunden, in den umfassenden Ergebnissen

G02 Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik



unserer Anwendungstechnik und Produktentwicklung sowie durch Auswertung vergleichender Aussagen wissenschaftlicher Untersuchungen.

Die Nachhaltigkeitsanalyse unserer Geschäfte werden wir im Laufe des Jahres 2016 weiter ausgestalten und beabsichtigen ebenfalls eine externe Validierung der Methodik. Diese stellt einen wesentlichen Baustein zur Verzahnung von Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie dar.

Nachhaltigkeitsmanagement neu aufgestellt

Entsprechend der Bedeutung nachhaltiger Entwicklungen für das Geschäft von 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 bündelt die strategischen Rahmenseetzungen in enger Zusammenarbeit mit anderen Zentralfunktionen und den operativen Segmenten und koordiniert die konzernweite Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Mit Einführung der neuen Konzernstruktur haben unsere operativen Segmente ein deutlich höheres Maß an unternehmerischer Selbstständigkeit zur zielgenauen Steuerung ihrer jeweiligen Geschäfte gewonnen. Die Verzahnung der Segmente mit den Nachhaltigkeitsgremien auf Konzernebene wurde 2015 unter anderem im Rahmen eines gemeinsamen Workshops mit Vertretern der operativen Einheiten angestoßen. Außerdem wurde die Konsistenz der neuen Nachhaltigkeitsgremienstruktur mit dem Vorgehen anderer Zentralbereiche im Ressort des Personalvorstandes sichergestellt. Die neuen Nachhaltigkeitsgremien werden ihre Arbeit im Laufe des Jahres 2016 aufnehmen.

Das Executive Committee HR unter Leitung des Personalvorstandes ist oberstes CR-Entscheidungsgremium. Es initiiert konzernweite CR-Projekte und lässt sich über deren kontinuierlichen Fortschritt unterrichten. Vorabstimmungen und Beratungen hinsichtlich solcher Projekte sowie die Meinungsbildung zu CR-Themen und deren operativer Ausgestaltung erfolgen im CR-Panel unter Leitung des Zentralbereichsleiters Corporate Responsibility. Ständige Mitglieder des CR-Panels sind Vertreter der Segmente sowie der Mitarbeitervertretungen. Fachliche Unterstützung erhält das CR-Panel durch

das operativ ausgerichtete Global CR Committee, das sich aus Vertretern der Segmente und Regionen zusammensetzt und Entscheidungen im CR-Panel vorbereitet. In den CR Expert Circles werden einzelne Aufgaben themenspezifisch bearbeitet und die Ergebnisse an das Global CR Committee berichtet.

G06 Gremienstruktur Corporate Responsibility



Verpflichtungen 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. Den Rahmen für dieses Handeln bilden unser Verhaltenskodex, die Global Social Policy (GSP) sowie unsere Werte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit (USG-Werte).

In der GSP formuliert Evonik die Grundsätze sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Das umfasst die Verpflichtung zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards, wie zum Beispiel der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder der Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Evonik duldet kein Verhalten, das die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen missachtet. Die Regierungen der OECD-Mitgliedsstaaten und weitere Länder haben diese Leitsätze unterzeichnet, um ihre Verpflichtung, verantwortliches unternehmerisches Handeln zu fördern, zu dokumentieren.

Unsere GSP verdeutlicht ferner, dass Erfolg und Anerkennung des Unternehmens wesentlich auf der Kompetenz und dem Engagement aller Mitarbeiter beruhen.

Mit dem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen (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. Im Herbst 2015 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für eine weltweit nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) formuliert, die bis 2030 erreicht werden sollen. Als Mitglied des Global Compact fühlen wir uns verpflichtet, einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen dies auf vielen Gebieten.

Als Unterzeichner der „Responsible Care Global Charter“ der chemischen Industrie gilt für uns außerdem die Verpflichtung, die Leistungen bei Gesundheits- und Umweltschutz, Produktverantwortung und Sicherheit kontinuierlich zu verbessern.

Evonik hat gemeinsam mit anderen deutschen Unternehmen das „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ unterzeichnet. Darin erkennen die Unternehmen an, dass die Zustimmung der Menschen eine Grundvoraussetzung für ihre wirtschaftliche Tätigkeit darstellt, und verpflichten sich zu überprüfbar Standards verantwortlichen unternehmerischen Handelns. Dazu gehören unter anderem fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft und Nachhaltigkeit.

Auch 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. Evonik hat diesen Anspruch in einem eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten konkretisiert.

Wir engagieren uns national wie international in zahlreichen Kompetenznetzwerken zur Nachhaltigkeit. So beteiligen wir uns bei econsense, einem Zusammenschluss führender global agierender Unternehmen der deutschen Wirtschaft, und Chemie³, 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.“ Außerdem engagieren wir uns in der Klimainitiative des WBCSD, der „Low Carbon Technology Partnerships Initiative“. In diesem Rahmen veröffentlichten die Vorstandsvorsitzenden von AkzoNobel, DSM, Evonik, Mitsubishi Chemicals und Solvay im November 2015 eine gemeinsame Erklärung zum Auftakt der Klimakonferenz in Paris. Darin steht das Potenzial der chemischen Industrie im Mittelpunkt, zusätzliche CO₂-Einsparungen durch die breitere Nutzung vorhandener Produktvorteile sowie durch neue bahnbrechende Technologien zu erreichen.

Der Klimawandel ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen haben wir uns verpflichtet, regelmäßig an das Carbon Disclosure Project (CDP), die weltgrößte Investoreninitiative, zu berichten. Das CDP bewertet, inwieweit Unternehmen den Chancen und Risiken des Klimawandels effektiv begegnen und wie transparent sie darüber berichten. Als börsennotiertes Unternehmen hat Evonik im Jahr 2015 zum zweiten Mal in der Kategorie „Investor CDP“ teilgenommen.

Darüber hinaus ist Evonik „Organizational Stakeholder“ im Netzwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Die Inhalte unserer Nachhaltigkeitsberichte orientieren sich an den international anerkannten GRI-Leitlinien. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik wurde erstmals in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ der GRI G4 Richtlinien erstellt.

Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse

Um globale Herausforderungen zu bewerten und die Anforderungen der für Evonik relevanten Stakeholder zu analysieren, haben wir im Vergleich zu den Vorjahren unsere Wesentlichkeitsanalyse 2015 quantitativ und qualitativ vertieft. Die entsprechenden Ergebnisse waren maßgeblich für die Festlegung von Berichtsumfang und -inhalt sowie für die Auswahl der Nachhaltigkeitsindikatoren. Auch in Zukunft wollen wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung an den von uns als wesentlich identifizierten Themen ausrichten.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Herbst 2015 für Evonik potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen gesammelt und dazu zahlreiche öffentliche und nicht öffentliche Quellen ausgewertet. Auf der Grundlage vorausgegangener Wesentlichkeitsanalysen gehörten dazu abgeschlossene und laufende Gesetzgebungsverfahren mit nationaler und internationaler Nachhaltigkeitsrelevanz, Publikationen von Firmen, Verbänden und Beratungsunternehmen, Konferenzen, Veröffentlichungen in Büchern und Zeitschriften sowie persönliche Gespräche mit internen und externen Stakeholdern.

Befragt wurden Repräsentanten aller für Evonik relevanten Stakeholdergruppen. Dazu zählten neben unseren Mitarbeitern die Kunden, Lieferanten, Anwohner im Umfeld unserer Standorte, Vertreter von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Analysten und Investoren, Vertreter von Verbänden, Parteien, Nichtregierungsorganisationen sowie der Medien. Die Auswahl der Stakeholder erfolgte durch Evonik-Experten, die mit den jeweiligen Stakeholdergruppen in einem regelmäßigen engen Austausch stehen.¹ Evonik-Mitarbeiter konnten sich an der Befragung im Intranet beteiligen. In einem zweiten Schritt haben wir ausgewählte Nachhaltigkeitsexperten des Evonik-Konzerns, Vertreter relevanter Konzernfunktionen und Arbeitnehmervertreter einbezogen.

G4-18
G4-22

G4-26
G4-25
G4-18

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

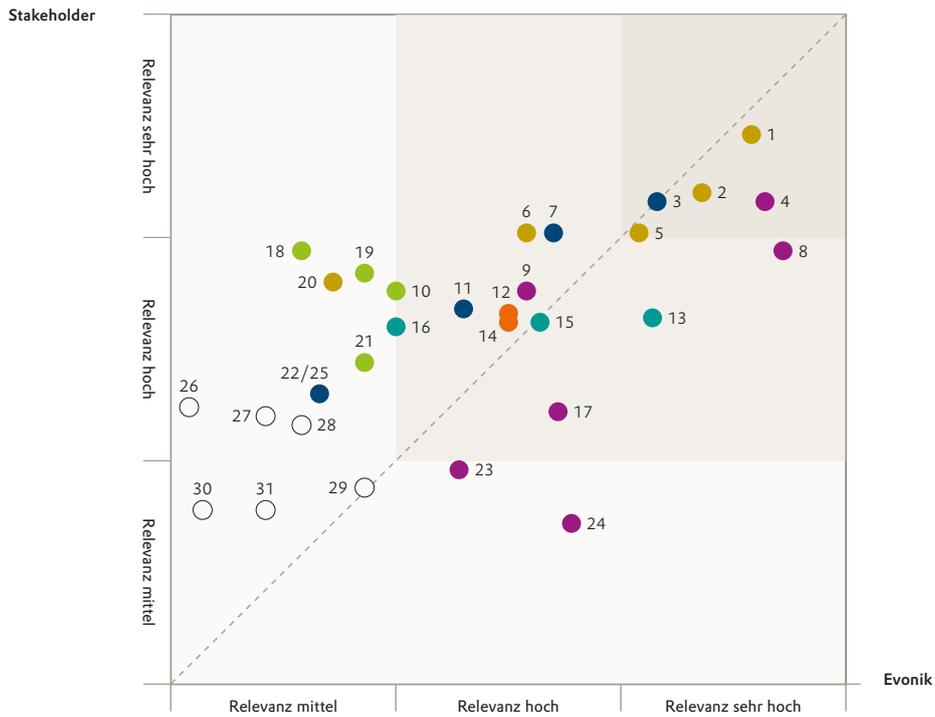
Für Evonik wurden Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte identifiziert und im Hinblick auf ihre Relevanz beurteilt.

Hiervon ausgehend haben wir die wichtigsten Ergebnisse in 18 Nachhaltigkeitsthemen zusammengefasst.

G4-18 **G07 Wesentlichkeitsanalyse 2015**

G4-19

G4-27



	Relevanz	Themenfeld
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	●

	Relevanz	Themenfeld
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	–

G04 Sechs Handlungsfelder bündeln 18 identifizierte Nachhaltigkeitsthemen

Strategie und Wachstum		Governance/Compliance		Sicherheit	
9	Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie	3	Regelkonformität/Compliance	1	Anlagensicherheit
8	Innovationen/Technologien	7	Verantwortliche Unternehmensführung/Corporate Governance	2	Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz und -förderung
4	Kundenzufriedenheit	11	Moral und Ethik (im Geschäftsleben)/	20	Transportsicherheit und Logistik
24	Herausforderung Geschäftsoptionen	22	Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (Standards)	6	Produktverantwortung
23	(Bevölkerungswachstum, Gesundheit, Wachstumsmärkte)			5	
17					
Nachhaltige Produkte und Lösungen		Umwelt		Exzellenter Arbeitgeber	
15	Nachhaltigere Produkte/	21	Klimawandel und	12	Attraktivität als Arbeitgeber
16	Produkte und Lösungen	19	Emissionen in die Luft	14	Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung
13	Effizienter Umgang mit knappen Ressourcen/Materialien	18	Wassermanagement		
		10	Abfallmanagement		

G4-18 Die 18 Nachhaltigkeitsthemen wurden anschließend in sechs Handlungsfeldern zusammengefasst: Strategie und Wachstum, Nachhaltige Produkte und Lösungen, Governance/Compliance, Umwelt sowie Sicherheit und Exzellenter Arbeitgeber.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden den relevanten Entscheidungsgremien vorgestellt und vom Evonik-Vorstand bestätigt.

G4-18

Mittelfristig wollen wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter schärfen und noch tiefer im Konzern verankern sowie die Transparenz unserer Nachhaltigkeitsleistung ausbauen.

Weiterhin haben wir analysiert, an welchen Stellen entlang der Wertschöpfungskette diese materiellen Handlungsfelder von besonderer Bedeutung sind.

G08 Wertschöpfungskette

G4-21

Wertschöpfungskette	„upstream“	„gate to gate“	„downstream“
	Rohstoffe/Lieferkette	Evonik Produkte/Systemlösungen	Kunden und Endkunden Anwendungen
Strategie und Wachstum		●	●
Nachhaltige Produkte und Lösungen	●	●	●
Governance/Compliance	●	●	●
Umwelt		●	
Sicherheit	●	●	
Exzellenter Arbeitgeber		●	

G4-24 **G03 Stakeholdergruppen von Evonik**



Enger Dialog mit Stakeholdern

G4-25 Über die Anforderungen der Wesentlichkeitsanalyse hinaus trägt der konstruktive Austausch mit unseren Stakeholdern dazu bei, Trends und künftige Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und potenzielle Risiken zu minimieren. Damit verbessert sich unser Verständnis über die Wahrnehmung unseres unternehmerischen Handelns aus unterschiedlichen Perspektiven der Wertschöpfungskette und der Gesellschaft. Der Dialog erfolgt sowohl auf operativer Ebene – etwa mit Kunden und Lieferanten – als auch auf Konzernebene über Verbände und Interessenvertretungen. Die Formate des Stakeholderdialogs unterscheiden sich je nach Zielgruppen und Themen. Die für Evonik relevanten Stakeholdergruppen zeigt die oben stehende Grafik.

Mit unseren Geschäftspartnern und Kunden – vorwiegend Industrieunternehmen, die unsere Produkte weiterverarbeiten – stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch. Die enge Zusammenarbeit zwischen Kunden und Evonik ist eine unserer Stärken. Hohe Kundenzufriedenheit und Kundenbindung ist ein wichtiges Element zum Erhalt und Ausbau unserer Geschäfte. Zur Unterstützung bündelt der Bereich Marketing & Sales Excellence (MSE) konzernweite Kundenumfragen und stellt ein effizientes Instrumentarium für deren Durchführung zur Verfügung.

G4-25
G4-26
G4-27

Versorgungssicherheit, die Erschließung neuer Beschaffungsmärkte und die fortwährende Optimierung der Materialkosten sind Kernaufgaben unseres Einkaufs. Wir arbeiten intensiv daran, strategische Lieferantenbeziehungen auszubauen sowie neue Lieferanten zu qualifizieren. Außerdem beteiligen wir uns an Einkaufsallianzen mit anderen Unternehmen. Dabei suchen wir nach zusätzlichen Möglichkeiten, um Risiken und Kosten zu senken. Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz, Qualität und weitere Kernaspekte von Nachhaltigkeit sind fester Bestandteil der Beschaffungsstrategie. Des Weiteren erwarten unsere Stakeholder von uns eine stetig zunehmende Transparenz in der Lieferkette. Evonik hat sich deshalb als Gründungsmitglied an „Together for Sustainability“ (TfS) beteiligt, einer Initiative von Chemieunternehmen. Ziel von TfS ist die weltweite Vereinheitlichung von Bewertungen und Audits von Lieferanten. Als TfS-Mitglied durchläuft Evonik selbst auch regelmäßig ein Assessment. Hier erfüllen wir den

G4-25
G4-26
G4-27

sogenannten Gold-Standard und zählen damit zu den Best-Performern der Chemiebranche.

Unsere sehr gut ausgebildeten Mitarbeiter sind mit ihrem Einsatz und ihrer hohen Identifikation ein Schlüsselfaktor für den unternehmerischen Erfolg von Evonik. Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie Personalentwicklung sind wesentliche Elemente unserer Personalstrategie. Mit unseren Mitarbeitern stehen wir in einem kontinuierlichen Dialog. Instrumente dazu sind unter anderem das regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräch sowie die konzernweite Mitarbeiterbefragung. Die jüngste Mitarbeiterbefragung von Evonik fand im November 2015 statt; die Beteiligungsquote lag bei mehr als 80 Prozent.

G4-25
G4-26
G4-27

Wir informieren unsere Mitarbeiter zeitnah über bevorstehende betriebliche Veränderungen. Neben dem persönlichen Austausch wendet sich der Vorstandsvorsitzende bei bedeutenden Ereignissen im Konzern regelmäßig in schriftlicher Form an die Belegschaft – über das Intranet oder unser Mitarbeitermagazin „Folio“. In diesen Medien finden unsere Mitarbeiter aktuelle Artikel mit Hintergrundinformationen, Zusammenstellungen oft gestellter Fragen und dazugehöriger Antworten sowie Angebote, um mit Management und Unternehmensleitung in den direkten Austausch zu treten. Zudem führen wir mit unterschiedlichen Mitarbeitergruppen themenspezifische Gespräche, beispielsweise zum Thema Sicherheit. Runde Tische und Netzwerke im Konzern bieten zusätzliche Plattformen für den Austausch. Angesichts der Neuordnung der Konzernstruktur und der Neuaufstellung des Zentralbereichs Nachhaltigkeit haben wir 2015 die Entwicklung von Schulungseinheiten zu Nachhaltigkeitsthemen zurückgestellt.

Eigentümer und Kreditgeber, aber auch institutionelle Investoren, Analysten oder Ratingagenturen erwarten einen umfassenden und zeitnahen Informationsaustausch mit Evonik. Der Zentralbereich Investor Relations hat den Dialog mit Analysten und Investoren seit der Handlungsaufnahme der Evonik-Aktie im April 2013 kontinuierlich verstärkt. Darin sind auch der Vorstandsvorsitzende und der Finanzvorstand einbezogen. In zahlreichen Einzelgesprächen, Roadshows und Field Trips werden die Wachstumsstrategie, das Spezialchemieportfolio und die aktuelle Geschäftsentwicklung von Evonik erläutert.

G4-25
G4-26
G4-27

Schwerpunkte bilden dabei die Finanzzentren London, Frankfurt, New York und Paris. Einen Höhepunkt der Investor-Relations-Aktivitäten im Jahr 2015 markierte der Analyst & Investor Field Trip am Standort Antwerpen (Belgien), in dessen Mittelpunkt das Geschäftsgebiet Animal Nutrition stand.

Wichtige Rückmeldungen zur Nachhaltigkeitsleistung von Evonik erhalten wir auch in unserem Austausch mit Nachhaltigkeitsanalysten und -investoren. Immer mehr Investoren beziehen in ihre Anlageentscheidung nicht nur finanzielle, sondern auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien ein. Im Jahr 2015 präsentierte sich Evonik erstmals auf Konferenzen für Nachhaltiges Investment in London und Paris sowie 2016 in Frankfurt.

Evonik ist Mitglied in den nachhaltigkeitsorientierten Indexfamilien FTSE4Good Global, STOXX® Global ESG Leaders und Euronext Vigeo Eurozone 120. Auch bei bedeutenden Nachhaltigkeits-Ratingagenturen – wie Oekom Research, Sustainalytics oder imug/EIRIS – konnten wir uns im Spitzenfeld der Chemiebranche positionieren.

Im Jahr 2015 haben wir erstmals an dem von RobecoSAM betreuten Assessment für den Dow Jones Sustainability Index (DJSI) teilgenommen. Im Ergebnis wurde Evonik als „Sustainability Leader“ mit der Auszeichnung „Silver Class“ in das „RobecoSAM Sustainability Yearbook 2016“ aufgenommen. Auf Anhieb konnten wir uns unter den besten zehn der weltweit etwa 70 bewerteten Chemieunternehmen platzieren.

Die Nachbarn im Umfeld unserer Standorte nehmen eine besonders wichtige Rolle im Stakeholder-Ansatz von Evonik ein. Wir produzieren dort, wo unsere Märkte und Kunden sind, und betreiben daher Produktionsanlagen in 24 Ländern auf fünf Kontinenten. An allen Standorten haben unsere Nachbarn ein originäres Interesse, das Unternehmen Evonik in ihrem Umfeld als verlässlichen Partner zu erleben, und möchten über aktuelle Entwicklungen informiert sein. Wir pflegen diesen Kontakt zum Beispiel über Informations-schreiben, Einladungen zu Besichtigungen oder persönliche Gespräche.

Wir engagieren uns aktiv durch unsere Mitwirkung in Verbänden und Organisationen sowie im Umgang mit weiteren Interessengruppen, wie beispielsweise Nichtregierungsorganisationen.

Dialog und Zusammenarbeit mit der Wissenschaft sind für Evonik von besonderer Bedeutung. Innovationen stärken unsere führenden Markt- und Technologiepositionen und eröffnen wachstumsträchtige neue Geschäfte. Wir kooperieren mit Forschungseinrichtungen, Hochschulen und anderen Industrieunternehmen, um neueste Erkenntnisse in der Chemie, Biologie und Physik schnell ins Unternehmen zu übertragen. Strategische Partnerschaften verbinden uns mit führenden Universitäten in den USA, China, Saudi-Arabien sowie der staatlichen Forschungseinrichtung Singapurs (A*Star). Um unsere Zusammenarbeit mit internationalen Spitzenforschern zu stärken, veranstalten wir zudem in Deutschland, China, Japan und den USA regelmäßig das Wissenschaftsforum „Evonik Meets Science“. In diesen Foren tauschen sich unsere Experten mit führenden Wissenschaftlern der

verschiedensten Fachrichtungen und Institutionen aus. Das Engagement für Bildung und Wissenschaft ist auch Kernanliegen der Evonik Stiftung. Regelmäßige Stipendiatentreffen und wissenschaftliche Kolloquien ermöglichen jungen Wissenschaftlern frühzeitig einen Einblick in den Alltag eines führenden Spezialchemieunternehmens.

Die Rahmenbedingungen unserer Aktivitäten werden entscheidend von Politik bzw. politischen Entscheidungsträgern mitgestaltet. In diesem Umfeld stehen wir in stetigem Dialog mit Behörden und Ministerien und beteiligen uns an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Wichtige Kontaktstellen sind unsere Konzernbüros in Berlin und Brüssel, die den Zentralbereich Grundsatzaufgaben & politische Beziehungen unterstützen. Medienvertreter als Stakeholder bauen auf eine verlässliche Zusammenarbeit und nehmen unser Angebot zum Dialog an. Wir fordern und fördern diesen Austausch als Basis für eine offene Kommunikation und als Treiber für Glaubwürdigkeit.

Im Jahr 2016 wollen wir unseren Dialog mit bedeutenden Stakeholdergruppen weiter intensivieren.

Wofür wir stehen

Unsere Konzernwerte „Mut zum Neuen“, „Verantwortliches Handeln“ und „Voller Einsatz“ geben als Verhaltenskompass Orientierung und Richtung im beruflichen Alltag der Mitarbeiter. Sie bestimmen unsere Geschäftspraxis, unser Auftreten in der Gesellschaft und die Zusammenarbeit im Kollegenkreis. Dies ist umso wichtiger, als der Erfolg von Evonik als innovativem Unternehmen maßgeblich von der Kompetenz unserer Mitarbeiter abhängt. Einen besonderen Stellenwert haben für uns dabei Kreativität, Spezialistentum, Verlässlichkeit und die Fähigkeit zu permanenter Selbsterneuerung. Unsere eigenen Regelwerke werden durch externe Kodizes, denen wir uns verpflichtet haben, unterstützt und ergänzt.

Externe Prinzipien und Leitsätze

Gute Corporate Governance, also verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle, ist integraler Bestandteil der Geschäftsprozesse von Evonik. Sie trägt mit Transparenz und verlässlichen Abläufen dazu bei, das Vertrauen in unser Unternehmen bei allen Stakeholdergruppen zu stärken. Die Anerkennung des Deutschen Corporate Governance Kodex und die Befolgung der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben sind die Basis unserer verantwortungsvollen und auf langfristige Wertsteigerung ausgerichteten Unternehmensführung. Evonik hat das „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ unterzeichnet. Das Leitbild begründet überprüfbare Standards, die in den beteiligten Unternehmen fest verankert werden. Dazu gehören unter anderem fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, das Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit. Als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen beherzigt Evonik dessen Prinzipien. Das umfasst unter anderem die Wahrung von Arbeits- und Menschen-

G4-25

G4-26

G4-27

G4-25

G4-26

G4-27

G4-25

G4-26

G4-27

rechten, den Kampf gegen Diskriminierung, den Schutz von Mensch und Umwelt sowie die Bekämpfung von Korruption. Weiterhin orientieren wir uns an den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen und respektieren die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Verpflichtungen aus der internationalen Responsible-Care-Initiative. Mit Unterzeichnung der „Responsible Care Global Charter“ des Weltchemieverbands ICCA haben wir die Verpflichtung, uns in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Produktverantwortung weiter kontinuierlich zu verbessern, noch einmal bekräftigt.

Verhaltenskodex

Der konzernweit verbindliche Verhaltenskodex von Evonik fasst die wichtigsten unternehmenspolitischen Werte und Grundsätze zusammen und bestimmt das Auftreten von Evonik, seinen gesetzlichen Vertretern und seinen Mitarbeitern – sei es im internen Umgang oder im externen Kontakt zu Anteilseignern, Geschäftspartnern, Behörden und Regierungsvertretern sowie im allgemeinen Austausch mit der Öffentlichkeit. Der Kodex verpflichtet alle Mitarbeiter darauf, einschlägige Gesetze, Regeln und sonstige Normen strikt zu befolgen und ethische Standards einzuhalten. Entsprechende Schulungen werden mit allen Mitarbeitern durchgeführt. Jeder Verstoß gegen dieses Regelwerk wird konsequent geahndet. Der Verhaltenskodex von Evonik fördert eine Kultur der klaren Verantwortlichkeiten, des gegenseitigen Respekts und ein Arbeitsumfeld, das von Vertrauen, Verlässlichkeit und Rechtfchaffenheit geprägt ist. Diesen Verhaltenskodex wollen wir bis zum Jahr 2017 aktualisieren. Evonik hat daneben auch einen Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) aufgelegt, der die Anforderungen an diesen Partnerkreis verbindlich regelt. Evonik erwartet von seinen Lieferanten die strikte Einhaltung dieser Grundsätze und berücksichtigt das entlang des gesamten Prozesses von der Ausschreibung bis zur Lieferantenbewertung.

Global Social Policy

Mit unserer Global Social Policy (GSP) verpflichten wir uns, Werte auf der Basis international anerkannter Verhaltensnormen und Grundsätze einzuhalten. Evonik bekennt sich zu Kinderschutzrechten, Beschäftigungsfreiheit, Chancengleichheit und Vielfalt, Diskriminierungsverbot sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Weltweit sind alle Beschäftigten von Evonik verpflichtet, die Grundsätze der GSP einzuhalten und Zuwiderhandlungen aktiv entgegenzutreten. Die GSP steht den Mitarbeitern in zahlreichen Sprachen zur Verfügung.

Corporate Governance

Corporate Governance umfasst alle Grundsätze für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens. Als Ausdruck guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ist sie wesentlicher Bestandteil der Führungsphilosophie bei Evonik. Die Grundsätze von Corporate Governance betreffen vor allem die Zusammenarbeit im Vorstand, im Aufsichtsrat sowie zwischen beiden Gremien. Geregelt wird darin auch die Zusammenarbeit zwischen den Organen einerseits und den Aktionären von Evonik andererseits sowie das Verhältnis der Gesellschaften von Evonik zu allen Personen oder 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 der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.¹ Gemäß der Entsprechenserklärung vom Dezember 2015 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 und erfolgen vor allem aus organisatorischen Gründen.

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 dem Konzern verbundenen Gruppen (Stakeholder). Ziel ist eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes. Mit den übrigen Organen der Gesellschaft arbeitet er zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen.

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

¹ www.evonik.de/verantwortung

sowie den Vermittlungsausschuss nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976. Nach diesem Gesetz 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.

Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Als börsennotierte Gesellschaft, die zugleich dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt, gilt für den Aufsichtsrat der Evonik Industries AG eine fixe Geschlechterquote, die bei Neubestellungen ab dem 1. Januar 2016 zu beachten ist. Danach muss sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammensetzen. Zum 31. Dezember 2015 gehören vier Frauen dem Aufsichtsrat der Evonik Industries AG an, davon zwei auf Anteilseignerseite und zwei als Arbeitnehmervertreter. Damit sind zum Stichtag 20 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder Frauen.

Nach dem vorgenannten Gesetz wird außerdem vorgeschrieben, dass Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes sowie Fristen zu deren Erreichung festgelegt werden müssen.

Der Aufsichtsrat von Evonik hat die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand auf mindestens 20 Prozent festgelegt und eine Frist zur Erreichung bis zum 30. Juni 2017 bestimmt. Damit wurde der aktuelle Stand festgehalten, da bis dahin aus heutiger Sicht keine Neubesetzung zu erwarten ist.

Der Vorstand von Evonik hat als Zielgröße im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2016 für den Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes 8,0 Prozent und für die zweite Führungsebene 18,8 Prozent festgelegt. Dies entspricht jeweils dem derzeitigen Stand und berücksichtigt die Nachfolgeplanung innerhalb der Frist für beide Führungsebenen.

Weitere Ausführungen zur Corporate Governance bei Evonik finden sich im Corporate-Governance-Bericht der Gesellschaft, der auf der Internetseite¹ der Gesellschaft veröffentlicht wird und auch Bestandteil des Geschäftsberichts von Evonik ist.

Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements

Für die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Dieser legt die Gesamtbezüge jedes Vorstandsmitglieds fest, die sich aus Grundvergütung, variablen kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen, Altersversorgungsleistungen, Aufwandsentschädigungen sowie Versicherungs- und sonstigen Nebenleistungen verschiedener Art zusammensetzen. Die Verträge der Vorstände sowie auch aller Konzernführungskräfte enthalten Bestandteile, die von der persönlichen Leistung und der Gesamtleistung des Unternehmens abhängig sind.

House of Compliance

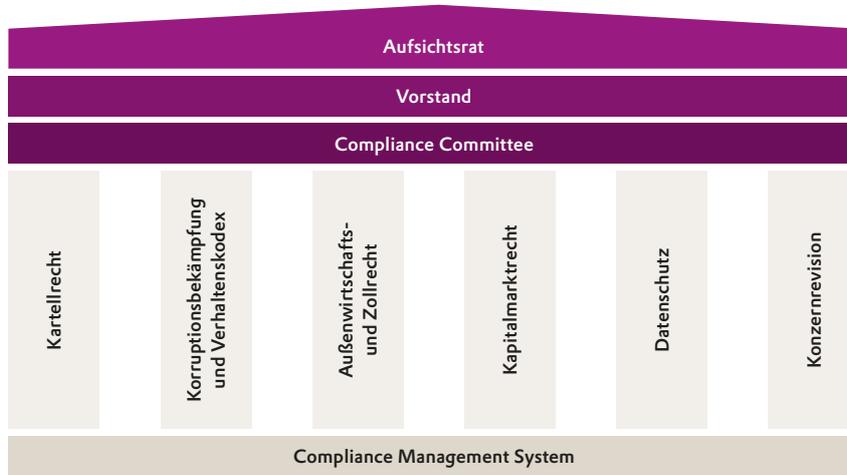
Unter dem Begriff Compliance versteht Evonik das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organe und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle anwendbaren verbindlichen Standards wie rechtliche Bestimmungen, gesetzliche Ge- und Verbote, unternehmensinterne Richtlinien und eingegangene Selbstverpflichtungen. Die Grundlage für dieses Verständnis und die Befolgung der verbindlichen Standards sind im Verhaltenskodex von Evonik niedergelegt. Die insbesondere durch den Verhaltenskodex geschaffene Compliance-Kultur bildet das Fundament des House of Compliance.

Hierzu gehören die klassischen Compliance-Themen Kartellrecht, Außenwirtschaftsrecht, Korruptionsbekämpfung, Datenschutz und – als börsennotiertes Unternehmen – Kapitalmarkt-Compliance. Die Themen Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität werden in einem eigenen Zentralbereich gebündelt.

Für die Themen des House of Compliance ist konzernweit ein einheitliches Compliance Management System festgelegt, das von den einzelnen Compliance-Fachbereichen jeweils zu konkretisieren und umzusetzen ist. 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 Compliance und Kartellrecht.

¹ www.evonik.de/verantwortung

G09 House of Compliance



Das von den Compliance-Fachbereichen zu implementierende Compliance Management System hat ausgehend von definierten Werten, der Strategie und konkreten Zielen die in der nachfolgenden Grafik dargestellten Instrumente zu etablieren. 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.

Kartellrecht

Die Einhaltung der kartellrechtlichen Vorschriften ist ein wesentliches Ziel von Evonik, das im unternehmenseigenen Verhaltenskodex verankert ist. Bestandteil der kartellrechtlichen Compliance-Aktivitäten sind vor allem konzernweite Präsenz- und Online-Schulungen, Verhaltensleitlinien sowie die spezifische Rechtsberatung in allen kartellrechtlich relevanten Themen.

Außenwirtschaftsrecht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften einzuhalten. Mit den Bestimmungen der Konzernrichtlinie House of Compliance und Compliance Management System (HoC-Richtlinie) sowie den Verfahrensregelungen zur Beachtung von globalen Handelsvorschriften – Teil 1 Organisation und Teil 2 Verhalten – und der darauf aufbauenden Trade-Compliance-Organisation stellen wir sicher, 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.

G10 Compliance Management System (CMS)

Verantwortung des Managements		
Werte und Ziele		
Vermeidung	Aufdeckung	Reaktion
<ul style="list-style-type: none"> • Risikoanalyse • Standards • Prozesse • Schulungen • Sensibilisierung/Kommunikation • Beratung & Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchungen • Hinweisgebersystem • Überprüfung • Berichtswesen 	<ul style="list-style-type: none"> • Korrektur von Prozessen • Sanktionen • Folgerungen für vergleichbare Sachverhalte
Compliance-Organisation		

Kontinuierliche Verbesserung

Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex

Evonik lehnt Korruption jeglicher Art strikt ab. Im Verhaltenskodex ist daher das Null-Toleranz-Prinzip festgelegt. Dabei soll bereits der Eindruck von Bestechung und Bestechlichkeit konsequent vermieden werden. Die „Rahmenrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen“ nebst regionalen Ausführungsbestimmungen sowie die 2014 grundlegend überarbeitete „Richtlinie für den Einsatz von externen Dritten beim Vertrieb und Behördenkontakten (Vermittlerrichtlinie)“ bilden die Grundlage der Regelungen. Für die praktische Umsetzung der Richtlinien kann jeder Mitarbeiter auf der Compliance-Seite im Konzern-Intranet entsprechende Checklisten abrufen, die die wesentlichen Inhalte der jeweiligen Richtlinien komprimiert darstellen. Die Compliance-Organisation besteht aus dem vor allem für Steuerungsfragen zuständigen Corporate Team und auf der Ebene der operativen Einheiten sowie regional tätigen Compliance Officer.

Kapitalmarkt-Compliance

In einer konzernweiten Handlungsanweisung sind die kapitalmarktrechtlichen Verhaltenspflichten für die Mitarbeiter des Konzerns geregelt. Hier wird auch darüber informiert, welche Rechtsfolgen ein Verstoß gegen kapitalmarktrechtliche Verbote nach sich zieht. Mit dieser Handlungsanweisung und begleitenden Organisationsanweisungen kommt Evonik seinen entsprechenden Organisationspflichten umfänglich nach.

Datenschutzmanagement

Die Organisation des Datenschutzes und die Anforderungen an die Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind unter anderem in der Richtlinie Compliance und der Konzernregelung Datenschutz von Evonik festgelegt. Der Konzern-datenschutzbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Bestimmungen eingehalten werden, und unterstützt die Bereiche bei deren Umsetzung. Insbesondere überwacht er die ordnungsgemäße Anwendung von Datenverarbeitungsprogrammen, mit deren Hilfe personenbezogene Informationen verarbeitet werden. 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 sind für alle Mitarbeiter im Konzern-Intranet hinterlegt.

Weitere Compliance-relevante Bereiche sind:

USGQ-Management

Mit unseren Konzernwerten für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (USGQ) haben wir einen weltweiten Handlungsrahmen abgesteckt, der den umfassenden Schutz von Mitarbeitern, Umwelt und Anliegern sicherstellt. Wesentliche USGQ-Themen im Gesamtkonzern steuern wir im Rahmen eines globalen Regelwerks über Richtlinien und Verfahrensanweisungen. Die Verantwortung für die Umsetzung des Regelwerks liegt bei den jeweiligen operativen Einheiten und in den Regionen. In regelmäßigen Audits, die zwischen den Gesellschaften, Serviceeinheiten, Regionen und dem Bereich Umwelt, Sicherheit, Gesundheit, Qualität des Corporate Centers abgestimmt sind, überprüfen wir die Umsetzung an unseren weltweiten Standorten. Neben der Einhaltung der international anerkannten DIN- und ISO-Standards (9001, 14001) überprüfen wir dabei auch, ob unsere freiwilligen Verpflichtungen im Rahmen von Responsible-Care-, UN Global Compact- oder ILO-Standards sowie unsere eigenen Anforderungen eingelöst werden. Auf Basis der Ergebnisse und Analysen interner und externer Überwachungsmaßnahmen und Standortbegehungen führen wir gezielte Gespräche zu Verbesserungsmöglichkeiten und setzen geeignete Maßnahmen um. Der Vorstand wird jährlich über die Ergebnisse der Audits im Rahmen eines Management-Reviews informiert.

Unternehmenssicherheit

Wir übernehmen Verantwortung für die Sicherheit unserer Mitarbeiter, unserer Standorte und Transporte sowie für besonders schützenswerte Informationen. Wir wollen unsere Mitarbeiter vor kriminellen Handlungen schützen und Evonik vor Sicherheitsrisiken im internationalen Geschäft bewahren. Dieses Ziel ist von zentraler Bedeutung und trägt zum unternehmerischen Erfolg von Evonik bei.

Der Zentralbereich Corporate Security von Evonik hat für den gesamten Konzern verbindliche Regeln definiert und ein Sicherheits-Management-System eingeführt, das weltweit einheitlich hohe Sicherheitsstandards garantiert. Laufende Risikoanalysen, Schulungen und die sorgfältige Auswahl von Geschäftspartnern sowie die Aufklärung von Vorfällen sorgen dafür, dass das Thema Unternehmenssicherheit fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

Durch unser Engagement in Wachstumsmärkten führen wir Vorhaben und Projekte in Regionen und Ländern durch, in denen erhöhte Sicherheitsrisiken für unsere dortigen Geschäfte bestehen. Dies gilt beispielsweise für die Gründung von Joint Ventures, den Bau von Anlagen oder Transporte, für unsere Verantwortlichen vor Ort, für unsere Reisenden sowie Entsendeten und für unser Know-how. Deshalb haben wir Prozesse etabliert, die sicherstellen, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt, bewertet und entsprechende Sicherheitskonzepte umgesetzt werden.

IT-Compliance

Die sichere Nutzung von Informationssystemen wird durch konzernweit verbindliche Richtlinien und Regelungen beschrieben. Der Bereich IT Compliance Strategy forciert und überwacht die Umsetzung der Compliance-Anforderungen, die der Gesetzgeber und der Konzern den Verantwortlichen und den Mitarbeitern auferlegt haben. Das interne Kontrollsystem wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut und die Compliance-Prozesse automatisiert. Der IT-Compliance-Index, der die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben misst, verblieb – trotz gestiegener Anforderungen – auf dem guten Niveau von 2014. Das Berechtigungssystem für rechnungslegungsrelevante SAP-Systeme wurde im Rahmen der Migration der SAP-Systeme weiter umgesetzt. Es entspricht den Prinzipien von „Need-to-know“ und „Funktionstrennung“.

Zur Informationssicherheit und zum Datenschutz setzen wir konzernweit fortschrittlichste Technologien ein. Die Betriebssicherheit – insbesondere von kritischen IT-Systemen – wurde und wird durch ein optimiertes Systemmanagement weiter verbessert, insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierungsstrategie des Konzerns und der Herausforderungen der weltweiten Vernetzung auch von Produktionssystemen. Angesichts einer kontinuierlich wachsenden starken Bedrohungslage prüfen wir unsere Schutzmaßnahmen regelmäßig, setzen notwendige Gegenmaßnahmen risikobasiert um und passen diese, wo immer notwendig, proaktiv an. Durch zum Teil verpflichtende Schulungen und stetige Informationen beispielsweise im Konzern-Intranet oder auf der unternehmensinternen sozialen Plattform sorgen wir dafür, dass das Thema IT-Compliance im Bewusstsein der Mitarbeiter präsent bleibt.

Compliance-Schulungen

Um unsere Mitarbeiter regelmäßig für Compliance-Fragen zu sensibilisieren, führen wir verschiedene Online- und Präsenztrainings durch. Für die Fachthemen des House of Compliance ist in einem verbindlichen Schulungskonzept festgelegt, welche Mitarbeiter – definiert nach Funktion und Hierarchieebene – in welchem Turnus zu schulen sind. Der Schulungsrhythmus ist risikobasiert definiert und beträgt zwei bis drei Jahre.

Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung

Als weltweit agierendes Unternehmen sind wir auch in solchen Regionen geschäftlich aktiv, die gemäß dem Corruption Perceptions Index (CPI) von Transparency International als korruptionsgefährdet gelten. Wir lassen besonders im Umgang mit Amtsträgern und bei der Auswahl von externen Vermittlern große Sorgfalt walten.

Unsere Mitarbeiter können sich mit Hinweisen auf Verstöße jederzeit vertraulich und gegebenenfalls anonym an den Chief Compliance Officer bzw. den Leiter Compliance sowie den für die Einheit zuständigen Compliance Officer wenden. Darüber hinaus ist eine entsprechende Hotline für den Bedarfsfall eingerichtet. Jedem Hinweis auf den Verstoß gegen geltende Regelwerke geht ein Untersuchungsteam nach, das im Bedarfsfall aus unterschiedlichen Fachbereichen zusammengesetzt ist. Zum Verfahrensabschluss werden zusammen mit dem verantwortlichen Management Sanktions- oder sonstige Abhilfemaßnahmen definiert.

Der Bereich Korruptionsbekämpfung & Verhaltenskodex befasste sich schwerpunktmäßig mit der federführenden Durchführung der fachbereichsübergreifenden konzernweiten Risikoanalyse. Darüber hinaus wurde in Zusammenarbeit mit der regionalen Compliance-Organisation geprüft, inwieweit das Compliance Management System in den Regionen weiterentwickeln bzw. anzupassen ist.

Im Berichtsjahr wurden konzernweit 27 interne Ermittlungen aufgrund potenzieller Verstöße gegen anwendbare Antikorruptionsgesetze sowie Verstöße gegen allgemeine Regeln des Verhaltenskodex durchgeführt. Hierbei sind insgesamt 19 Hinweise über interne Meldewege (zum Beispiel E-Mail, Telefon) und acht über externe (zum Beispiel E-Mail, Briefe) eingegangen. Auf Basis der internen Ermittlungen wurde drei Mitarbeitern gekündigt, vier Mitarbeiter wurden ermahnt bzw. abgemahnt und zehn Dienstleister bzw. Vermittler gesperrt.

Das im Jahr 2014 eingeführte Schulungskonzept wurde weiter präzisiert und ergänzt. Die überarbeiteten E-Learning-Trainings für Verhaltenskodex und für Korruptionsbekämpfung wurden zunächst auf Deutsch ausgerollt.

Die Schulungen werden weiterhin abwechselnd in Form von Online- und Präsenztrainings durchgeführt. Zu den Schulungsadressaten gehören Mitarbeiter, bei denen aufgrund ihrer Funktion ein erhöhtes potenzielles Korruptionsrisiko besteht. Von den im Berichtsjahr zu schulenden Mitarbeitern wurden in Korruptionsprävention

- 85,3 Prozent der Mitarbeiter auf Leitungsebene und
- 65,1 Prozent der Mitarbeiter in nichtleitenden Funktionen geschult.

Geschäft

Hervorragendes Geschäftsjahr 2015

Strategisch haben wir mit der neuen Konzernstruktur die Voraussetzungen für künftiges profitables Wachstum weiter verbessert. Erfolgreich verlief auch der gezielte Ausbau unserer Marktpositionen: Die in Betrieb genommenen neuen Produktionskapazitäten trugen bereits erkennbar zu der sehr guten Geschäftsentwicklung bei. Die Umsetzung unserer Wachstumsinvestitionen erfolgt weiterhin diszipliniert.

Operativ hat sich unser Geschäft hervorragend entwickelt. Insbesondere die beiden Wachstumssegmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency konnten dank lebhafter Nachfrage und der erweiterten Produktionskapazitäten ihre Absatzmengen nochmals steigern. Der seit dem zweiten Halbjahr 2014 positive Preistrend bei einigen wichtigen Produkten hat sich bis zum Sommer 2015 unvermindert fortgesetzt – in der zweiten Jahreshälfte bewegten sich die Preise auf stabilem Niveau. Die Verkaufspreise im Segment Performance Materials haben sich dagegen infolge des stark rückläufigen Rohölpreises erheblich verringert. Insgesamt lagen die Preise auf dem Niveau des Vorjahres.

Der Umsatz nahm im Geschäftsjahr 2015 um 5 Prozent auf 13.507 Millionen € zu. Das bereinigte EBITDA stieg überproportional um 31 Prozent auf 2.465 Millionen €. Insbesondere die Wachstumssegmente steuerten hierzu höhere

Ergebnisse bei, während das Ergebnis des Segments Performance Materials nur leicht unter dem Vorjahreswert lag.

Dank der sehr erfolgreichen Geschäftsentwicklung befinden wir uns auf einem hohen Ertragsniveau. Die bereinigte EBITDA-Marge verbesserte sich deutlich auf 18,2 Prozent und liegt damit auch im Branchenvergleich auf hervorragendem Niveau. Der ROCE von 16,6 Prozent stellt eine sehr attraktive Verzinsung des Kapitals dar.

Das Konzernergebnis verbesserte sich um 74 Prozent auf 991 Millionen € und das bereinigte Konzernergebnis stieg um 44 Prozent auf 1.128 Millionen €. Um unsere Aktionäre an der sehr erfreulichen Geschäftsentwicklung teilhaben zu lassen, schlugen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung eine Anhebung der Dividende von 1,00 € je Aktie auf 1,15 € je Aktie vor.

Unverändert gut ist unser Finanzprofil: Am Jahresende 2015 verfügten wir erneut über ein Nettofinanzvermögen. Wir erwirtschafteten mit 1.968 Millionen € einen starken Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit der fortgeführten Aktivitäten. Der freie Cashflow (free cash flow) nach Abzug der Auszahlungen für Sachinvestitionen lag mit 1.052 Millionen € auf einem sehr hohen Niveau. Evonik verfügt weiterhin über ein solides Investment-Grade-Rating (Moody's: Baa2, Standard & Poor's: BBB+).

T01 Kennzahlen

in Millionen €	2011	2012	2013	2014	2015
Umsatz	14.540	13.365	12.708	12.917	13.507
Bereinigtes EBITDA ^a	2.768	2.467	1.995	1.882	2.465
Bereinigte EBITDA-Marge in %	19,0	18,5	15,7	14,6	18,2
Bereinigtes EBIT ^b	2.099	1.887	1.404	1.256	1.752
ROCE ^c in %	18,7	20,4	15,1	12,5	16,6
Konzernergebnis	1.011	1.165	2.054	568	991
Bereinigtes Konzernergebnis	1.256	1.076	806	782	1.128
Ergebnis je Aktie in €	2,17	2,50	4,41	1,22	2,13
Bereinigtes Ergebnis je Aktie in €	2,70	2,31	1,73	1,68	2,42
Bilanzsumme zum 31. Dezember	16.944	17.166	15.883	15.685	17.005
Eigenkapitalquote zum 31. Dezember in %	35,8	31,9	43,0	41,6	44,6
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.309	1.420	1.055	1.066	1.971
Sachinvestitionen ^d	830	960	1.140	1.123	877
Abschreibungen ^d	647	580	585	606	700
Nettofinanzschulden/-vermögen zum 31. Dezember	-843	-1.163	571	400	1.098
Mitarbeiter zum 31. Dezember (Anzahl)	33.556	33.298	33.650	33.412	33.576

Werte für 2012 und 2013 enthalten das ehemalige Segment Real Estate als nicht fortgeführte Aktivität. Werte für 2014 angepasst.

^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 In immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien.

Abweichung von der Summe durch Rundungsdifferenzen möglich.

Wichtige Ereignisse

Ende Juni 2015 hat die Evonik Industries AG ihren verbliebenen Anteil von 10,3 Prozent an dem Wohnungsanbieter Vivawest GmbH für 428 Millionen € an die RAG Aktiengesellschaft verkauft. Mit diesem Schritt hat sich die Evonik Industries AG im Zuge der Fokussierung auf die Spezialchemie vollständig von ihrer Immobilienbeteiligung getrennt. Der Veräußerungsgewinn wird in den sonstigen betrieblichen Erträgen ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat der Evonik Industries AG hat in seiner Sitzung am 25. Juni 2015 die einvernehmliche Beendigung der Amtsstellung von Patrik Wohlhauser als Mitglied des Vorstandes und Chief Operating Officer (COO) zum 30. Juni 2015 beschlossen. Zugleich wurde Dr. Ralph Sven Kaufmann mit Wirkung zum 1. Juli 2015 zum Mitglied des Vorstandes der Evonik Industries AG und neuen COO berufen.

Erfolgreiche Geschäftsentwicklung

In dem anspruchsvollen gesamtwirtschaftlichen Umfeld konnten wir in allen vier Quartalen jeweils ein deutlich über dem Vorjahreswert liegendes bereinigtes EBITDA erwirtschaften. Trotz des geringer als erwarteten globalen Wachstums verzeichneten insbesondere unsere beiden Wachstumssegmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency bei lebhafter Nachfrage eine gute Mengenentwicklung, zu der auch die neuen Produktionskapazitäten beitrugen. Die Verkaufspreise erhöhten sich im Segment Nutrition & Care deutlich, während sie im Segment Performance Materials vor allem infolge des geringeren Rohölpreises nachgaben; insgesamt lagen sie auf dem Niveau des Vorjahres.

Organisches Umsatzwachstum

Evonik erzielte dank gestiegener Mengen bei insgesamt unveränderten Preisen einen organischen Umsatzanstieg von 1 Prozent. Insgesamt erhöhte sich der Konzernumsatz um 5 Prozent auf 13.507 Millionen €. Hierzu trug auch der positive Währungseffekt (5 Prozentpunkte) bei, der im Wesentlichen aus der Abwertung des Euro gegenüber dem US-Dollar sowie dem chinesischen Renminbi Yuan resultierte. In den sonstigen Effekten (-1 Prozentpunkt) sind Veränderungen des Konsolidierungskreises enthalten.

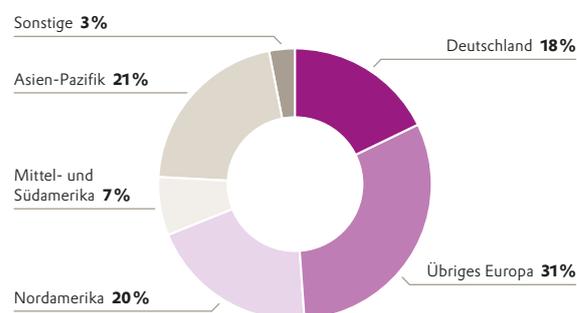
T02 Umsatzveränderung 2015 gegenüber 2014

in %	
Menge	1
Preis	0
Organische Umsatzveränderung	1
Währung	5
Sonstige Effekte	-1
Gesamt	5

Weltweit tätig

Im Geschäftsjahr 2015 erzielten wir 82 Prozent unseres Umsatzes außerhalb Deutschlands. Höhere Umsätze erzielten wir insbesondere in Nordamerika und Asien-Pazifik, während sich die Erlöse in Europa auch währungsbedingt verringerten. Im Rahmen unserer Wachstumsstrategie bauen wir das Engagement von Evonik in aufstrebenden Schwellenländern aus. Dazu zählen wir ausgewählte Länder Asiens sowie Südamerika, Osteuropa und den Nahen Osten.

G11 Umsatz nach Regionen^a



^a Nach Sitz des Kunden.

Sehr gutes bereinigtes EBITDA

Das bereinigte EBITDA übertraf mit 2.465 Millionen € den Vorjahreswert um 31 Prozent. Neben positiven Währungseinflüssen trugen hierzu die anhaltend gute Mengennachfrage, die positive Preisentwicklung sowie geringere Rohstoffkosten bei. Die bereinigte EBITDA-Marge verbesserte sich von 14,6 Prozent auf sehr gute 18,2 Prozent.

T03 Bereinigtes EBITDA nach Segmenten

in Millionen €	2015	2014	Veränderung in %
Nutrition & Care	1.435	847	69
Resource Efficiency	896	836	7
Performance Materials	309	325	-5
Services	163	151	8
Corporate, andere Aktivitäten, Konsolidierung	-338	-277	-22
Evonik	2.465	1.882	31

Vorjahreszahlen angepasst.

Das Segment Nutrition & Care profitierte bei gestiegenen Mengen vor allem von höheren Verkaufspreisen sowie geringeren Rohstoffkosten und erwirtschaftete ein erheblich über dem Vorjahr liegendes Ergebnis. Das Segment Resource Efficiency konnte sein Ergebnis dank gesteigener Mengen, einer hohen Kapazitätsauslastung sowie geringerer Rohstoffkosten verbessern. Das Ergebnis des Segments Performance Materials war dagegen deutlich von den geringeren Verkaufspreisen beeinträchtigt, während rückläufige Rohstoffkosten entlastend wirkten – insgesamt lag der Beitrag leicht unter dem des Vorjahres. Das Segment Services erwirtschaftete ein höheres Ergebnis als im Jahr zuvor. Das bereinigte EBITDA von Corporate, andere Aktivitäten einschließlich Konsolidierungen betrug –338 Millionen €. Hierin enthalten sind unter anderem die Aufwendungen für das Corporate Center und die strategische Forschung.

Sehr gute Verzinsung des eingesetzten Kapitals

Im Rahmen der wertorientierten Unternehmenssteuerung messen wir unseren Erfolg insbesondere am ROCE, der mit 16,6 Prozent erheblich über unserem Kapitalkostensatz lag. Dieser wurde im Rahmen seiner regelmäßigen Überprüfung für das Geschäftsjahr 2015 unverändert bei 10,5 Prozent vor Steuern bestätigt. Das durchschnittliche Capital Employed stieg 2015 um 0,5 Milliarden € auf 10,5 Milliarden €. Dies ist auf ein höheres Sachanlagevermögen sowie gestiegene Forderungen aus Lieferungen und Leistungen zurückzuführen, die aus der weiteren Umsetzung unserer Wachstumsinvestitionen resultieren. Der Abgang der Vivawest-Beteiligung sowie vorgenommene Wertminderungen auf Sachanlagen wirkten sich gegenläufig aus.

Die deutliche Verbesserung des ROCE basiert auf dem operativen Ergebnisanstieg, während sich das gestiegene Capital Employed gegenläufig ausgewirkt hat. In den drei Chemiesegmenten liegen wir deutlich über den Kapitalkosten. Die Segmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency erzielen dabei eine weit überdurchschnittliche Verzinsung des gebundenen Kapitals. Der ROCE des Konzerns ist deutlich geringer, da im Capital Employed auch die aufgedeckten stillen Reserven aus dem früheren Erwerb von Unternehmen enthalten sind.

T04 ROCE nach Segmenten

in %	2015	2014
Nutrition & Care	41,5	27,1
Resource Efficiency	24,8	25,9
Performance Materials	11,9	14,6
Services	9,4	9,7
Evonik (einschließlich Corporate, andere Aktivitäten)	16,6	12,5

Vorjahreszahlen angepasst.

Deutlich höhere Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen. 2015 erhöhte sich die Wertschöpfung um 23 Prozent auf 4.838 Millionen €. Der größte Anteil ging mit 65 Prozent (Vorjahr: 70 Prozent) an die Mitarbeiter. An den Staat wurden 10 Prozent (Vorjahr: 8 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrags- und sonstige Steuern abgeführt. Weitere 5 Prozent (Vorjahr: 7 Prozent) betrafen Zinsaufwendungen. Der Anteil der Anteilseigner der Evonik Industries AG an der Wertschöpfung betrug 20 Prozent nach 14 Prozent im Vorjahr.

T05 Verteilung der Wertschöpfung

in Millionen €	2015	2014
Wertschöpfung	4.838	3.926
Verteilung		
Mitarbeiter	3.121	2.749
Staat	470	307
Darlehensgeber	245	289
Andere Gesellschafter	11	13
Konzernergebnis	991	568

On Track 2.0 Ziel erreicht –

Administration Excellence liegt gut im Plan

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesseffizienz insbesondere im Funktionsbereich der Herstellung hatten wir zu Jahresbeginn 2012 das Effizienzsteigerungsprogramm On Track 2.0 aufgelegt. Die Herstellkosten sollten nach Programmumsetzung bis 2016 um 500 Millionen € abgesenkt werden. Dieses Ziel ist nun erreicht: Per Ende 2015 waren Maßnahmen mit einem Kostensenkungspotenzial von deutlich über 550 Millionen € identifiziert und zur Umsetzung beschlossen.

Nach erfolgreichem Börsenstart und strikter Fokussierung auf das Spezialchemiegeschäft hatten wir im September 2013 zur weiteren Stärkung unserer Wettbewerbsposition und zur Optimierung der Qualität unserer Verwaltungsprozesse das Programm Administration Excellence aufgelegt. Bis Ende 2016 sollen Maßnahmen mit einem Kostenverbesserungspotenzial von rund 230 Millionen € umgesetzt sein – bis Ende 2015 waren es bereits Maßnahmen mit einem Potenzial von rund 100 Millionen €. Darüber hinaus wurden mehr als 90 Prozent der definierten Maßnahmen zur Implementierung in die verantwortlichen Bereiche übergeben. Der mit den Einsparungen verbundene Stellenabbau ist ganz überwiegend mit konkreten Personalmaßnahmen hinterlegt und wird unter Einbindung der Sozialpartner sozial verträglich umgesetzt.

Die konsequente Optimierung der Wertschöpfungskette und die Umsetzung der Effizienzsteigerungsprogramme unterstützen den profitablen Wachstumskurs des Konzerns.

Bedeutende Projekte des Wachstumsprogramms erfolgreich realisiert

Evonik expandiert in der Spezialchemie in Geschäften und Märkten, in denen bereits starke Wettbewerbspositionen vorhanden sind oder die weiter ausgebaut werden sollen. Investitionsprojekte sollen zielgerichtet Potenziale für nachhaltiges und profitables Wachstum eröffnen und zur Wertsteigerung beitragen. Jedes Projekt wird umfangreichen strategischen und wirtschaftlichen Analysen unterzogen. Darüber hinaus besteht für jedes Projekt eine Mindestrenditeanforderung in Höhe der Kapitalkosten von Evonik. Bei dem Ausbau unserer führenden Marktpositionen gehen wir flexibel und diszipliniert vor. Sämtliche Projekte werden regelmäßig auf sich verändernde Entwicklungen in den jeweiligen Märkten überprüft. Beispiele für eine erfolgreiche Fertigstellung im Jahr 2015 sind der Neubau der Lysinanlage in Castro (Brasilien), die Erweiterung der Produktionsanlagen für Spezialkieselsäuren in Ako (Japan), der Ausbau der Kapazitäten für Butadien in Antwerpen (Belgien), für Isononanol in Marl sowie für das Antiklopfmittel MTBE an den Standorten Marl und Antwerpen.

Die Sachinvestitionen lagen 2015 mit 877 Millionen € unter dem hohen Vorjahreswert (1.123 Millionen €).

Mit 29 Prozent bzw. 27 Prozent entfiel der größte Teil der Sachinvestitionen auf die Wachstumssegmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency, weitere 21 Prozent wurden im Segment Performance Materials und 20 Prozent im Segment Services investiert. Regional lag der Schwerpunkt der Sachinvestitionen mit einem Anteil von 49 Prozent in Deutschland, gefolgt von Nordamerika mit 24 Prozent sowie Asien-Pazifik und übriges Europa mit jeweils 10 Prozent.

Entwicklung in den Segmenten

Segment Nutrition & Care

T07 Kennzahlen Segment Nutrition & Care

in Millionen €	2015	2014	Veränderung in %
Außenumsatz	4.924	4.075	21
Bereinigtes EBITDA	1.435	847	69
Bereinigtes EBIT	1.214	685	77
Sachinvestitionen	250	458	-45
Mitarbeiter zum 31.12. (Anzahl)	7.165	6.943	3

Vorjahreszahlen angepasst.

Erhebliches Umsatzwachstum

Das Segment Nutrition & Care verzeichnete 2015 eine äußerst erfolgreiche Geschäftsentwicklung: Der Umsatz stieg um 21 Prozent auf 4.924 Millionen €. Neben leicht gestiegenen Mengen trugen hierzu vor allem deutlich höhere Verkaufspreise sowie positive Währungseffekte bei.

Insbesondere die für die Tierernährung essenziellen Aminosäuren erzielten eine erhebliche Umsatzausweitung. In diesem Geschäft wirkt sich weiterhin der starke Trend zu moderner und nachhaltiger Tierernährung positiv aus. Das deutliche Nachfragewachstum nach unseren Methionin-Produkten konnten wir auch dank der Ende 2014 in Betrieb genommenen neuen Produktionsanlage in Singapur bedienen und so unseren Mengenabsatz weiter steigern. Die seit dem Herbst 2014 anziehenden Preise haben sich seit dem Sommer 2015 auf einem sehr attraktiven Niveau stabilisiert.

T06 Bedeutende im Jahr 2015 fertiggestellte bzw. weitgehend fertiggestellte Einzelprojekte

Segment	Ort	Projekt
Nutrition & Care	Castro (Brasilien)	Neubau Lysinanlage
	Essen	Erweiterung Silikone-Plattform
	Mobile (Alabama, USA)	Neubau Produktionsanlage für Mepron®
Resource Efficiency	Ako (Japan)	Kapazitätserweiterung für Spezialkieselsäuren
	Singapur	Erweiterung Anlage für Öladditive
Performance Materials	Marl und Antwerpen (Belgien)	Ausbau der Kapazitäten für Butadien in Antwerpen, für den Weichmacheralkohol Isononanol (Marl) sowie für das Antiklopfmittel MTBE (Marl und Antwerpen)

Weitere Informationen zu aktuellen Investitionsprojekten finden Sie im Kapitel Entwicklung in den Segmenten.

Bereinigtes EBITDA wesentlich gesteigert

Das bereinigte EBITDA des Segments Nutrition & Care stieg um 69 Prozent auf 1.435 Millionen €. Hierzu trugen vor allem die höheren Verkaufspreise sowie positive Währungseffekte bei. Die bereinigte EBITDA-Marge verbesserte sich signifikant von 20,8 Prozent im Vorjahr auf 29,1 Prozent.

Investitionsprojekte für weiteres Wachstum

Die Sachinvestitionen des Segments Nutrition & Care blieben mit 250 Millionen € deutlich unter dem Vorjahreswert von 458 Millionen €, der von hohen Wachstumsinvestitionen geprägt war. Sie lagen dennoch erneut über den Abschreibungen von 212 Millionen €.

Angesichts des stark wachsenden Bedarfs an Aminosäuren für die moderne Tierernährung bildeten die hierfür gezielt durchgeführten Kapazitätserweiterungen einen Schwerpunkt der Investitionstätigkeit des Segments Nutrition & Care. In Castro (Brasilien) wurde eine neue Anlage zur biotechnologischen Herstellung von rund 100.000 Jahrestonnen der Futtermittelaminosäure Biolys® (L-Lysin) fertiggestellt. Dieser Standort zeichnet sich durch eine exzellente Versorgung mit dem Rohstoff Mais sowie die sehr gute logistische Anbindung und Nähe zu unseren Kunden in der Wachstumsregion Lateinamerika aus. Biolys®, das Evonik biotechnologisch aus nachwachsenden Rohstoffen herstellt, gilt weltweit als höchst effiziente L-Lysinquelle in Tierfutter, mit der sich die Kosten in der Futtermittelproduktion als auch in der Tierzucht nachhaltig senken lassen. Nutrition & Care hat in einer vom TÜV Rheinland zertifizierten Ökobilanz nachgewiesen, dass die Eiweißversorgung über das Tierfutter durch die Ergänzung unter anderem von Biolys® ein besonders umweltschonendes Konzept darstellt, um Tiere bedarfsgerecht und gesund zu ernähren.

Darüber hinaus wurde in neue Produktionsanlagen für Methioninformulierungen investiert, die auf die spezifischen Ernährungsanforderungen außerhalb der Geflügelzucht zugeschnitten sind. In Mobile (Alabama, USA) entstand für einen niedrigen zweistelligen Millionen-Euro-Betrag eine Anlage zur Herstellung von Mepron® für die Milchviehfütterung. Der Einsatz von Mepron® in Milchviehrationen erlaubt es, die Menge an Rohprotein im Futter zu senken, ohne dass es zu Leistungseinbußen kommt. Das senkt die Futterkosten, entlastet den Stoffwechsel der Tiere und verringert die Stickstoffausscheidung. Evonik trägt damit zu einer nachhaltigeren Milchproduktion bei.

Für Garnelen und andere Krustentiere in Aquakulturen hat Nutrition & Care die Methioninquelle AQUAVI® Met-Met entwickelt, ein Dipeptid aus zwei Methioninmolekülen. Die erste Produktionsanlage hierfür entsteht zurzeit in Antwerpen (Belgien) und soll im April 2016 in Betrieb gehen. Das Investitionsvolumen liegt ebenfalls im niedrigen zweistelligen Millionen-Euro-Bereich. Der Einsatz von AQUAVI® Met-Met hat zahlreiche Vorteile: So wird der Verbrauch an Fischmehl in der Aquakultur für Garnelen erheblich gesenkt.

Außerdem verringert AQUAVI® Met-Met die Futterkosten, entlastet die weltweiten Fischgründe und trägt zu einer verbesserten Wasserreinheit bei, weil sich bei optimaler Methionin-Versorgung die Ausscheidungen der Tiere und der Eintrag von Stickstoff in die Natur verringern. Die Garnelen bleiben bei optimaler Ernährung gesünder, die Umwelt wird weniger belastet.

Aufgrund des starken Marktwachstums für Methionin plant Evonik den Bau eines weiteren World-Scale-Anlagenkomplexes. Er soll neben der im November 2014 in Betrieb genommenen Anlage auf Jurong Island (Singapur) entstehen. Auch in dem neuen vollständig rückwärtsintegrierten Produktionskomplex werden wir sämtliche strategisch wichtigen Vorprodukte selbst herstellen. Der Zusatz von DL-Methionin zum Futter von Nutztieren erfüllt ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Kriterien der Nachhaltigkeit: So wird der Ausstoß von Ammoniak, Nitrat und Treibhausgasen deutlich gesenkt.

Mit einer globalen Investitionsinitiative stärkt Evonik seine integrierte Technologieplattform für Spezialsilikone in Deutschland und China. Insgesamt wollen wir hierzu einen dreistelligen Millionen-Euro-Betrag investieren. Eine erste Produktionserweiterung in Essen nahm 2015 den Betrieb auf. In den nächsten Jahren sollen die dortigen Anlagen weiter ausgebaut und in Schanghai eine neue integrierte Silikone-Plattform errichtet werden. Die Silikone-Plattformen bilden das Rückgrat bedeutender Geschäfte der Segmente Nutrition & Care sowie Resource Efficiency.

Segment Resource Efficiency

T08 Kennzahlen Segment Resource Efficiency

in Millionen €	2015	2014	Veränderung in %
Außenumsatz	4.279	4.040	6
Bereinigtes EBITDA	896	836	7
Bereinigtes EBIT	675	642	5
Sachinvestitionen	241	273	-12
Mitarbeiter zum 31.12. (Anzahl)	8.662	7.835	11

Vorjahreszahlen angepasst.

Höherer Umsatz

Der Umsatz des Segments Resource Efficiency wuchs um 6 Prozent auf 4.279 Millionen €. Hierzu trug neben positiven Währungseffekten ein organisches Umsatzwachstum bei, das aus gesteigerten Absatzmengen bei stabilen Verkaufspreisen resultierte.

Ein deutliches Umsatzwachstum steuerten die Vernetzer (Crosslinker) bei, die von einer starken Nachfrage insbesondere aus attraktiven Endmärkten wie der Bauindustrie oder

der Windenergie profitierten. Eine erneut sehr erfolgreiche Entwicklung verzeichneten auch die Öladditive für die Automobil-, Bau- und Transportindustrie, die den Wirkungsgrad von Motor und Getriebe verbessern.

Verbessertes Ergebnis

Das bereinigte EBITDA des Segments Resource Efficiency nahm vor allem dank der gestiegenen Mengen, einer hohen Kapazitätsauslastung, positiver Wechselkurseffekte sowie geringerer Rohstoffkosten um 7 Prozent auf 896 Millionen € zu. Die bereinigte EBITDA-Marge erhöhte sich leicht auf 20,9 Prozent.

Investitionsprojekte zum Ausbau der Marktpositionen

Die Sachinvestitionen des Segments Resource Efficiency lagen mit 241 Millionen € erneut auf hohem Niveau, blieben aber um 12 Prozent unter dem Vorjahreswert. Sie übertrafen jedoch leicht die Abschreibungen von 222 Millionen €. Auf Jurong Island (Singapur) hat das Segment Resource Efficiency die Kapazität seiner Produktionsanlage für Öladditive nahezu verdoppelt, sodass die im Mai 2015 eingeweihte Anlage nun die größte Produktionsstätte für Öladditive von Evonik ist. Mit der zusätzlichen Kapazität begleitet das Segment die wachsende Nachfrage der Kunden nach leistungsfähigeren Schmierstoffen. Die steigende Mobilität in Asien, der höhere Stellenwert von Ressourceneffizienz und Kraftstoffeinsparung sowie die strengeren Vorgaben von Emissionsgrenzwerten kurbeln die Nachfrage nach Hochleistungsschmierstoffen an. Das Segment Resource Efficiency entwickelt als führender Anbieter von Öladditiven Technologien, die den Wirkungsgrad von Motor und Getriebe bzw. die Effizienz von Hydraulikflüssigkeiten verbessern und damit zur Kraftstoff- und Energieeffizienz beitragen.

Mit der globalen Kapazitätserweiterung für gefällte Kieselsäuren begleitet das Segment das Wachstum seiner weltweiten Kunden aus der Reifen-, Bau- sowie Futter- und Nahrungsmittelindustrie. Derzeit entsteht eine neue Anlage bei São Paulo (Brasilien), deren Inbetriebnahme für 2016 geplant ist. Sie wird die erste Produktion für leicht dispergierbare Kieselsäuren (HD-Kieselsäuren) für die südamerikanische Reifenindustrie sein. Diese wachstumsstarken Kieselsäuren werden überwiegend für hochwertige, rollwiderstandsreduzierte Reifen eingesetzt. In Nordamerika wurde mit der Basisplanung für eine neue Produktionsanlage für gefällte Kieselsäuren begonnen, die Anfang 2018 fertiggestellt sein soll. Das Gesamtprojekt steht noch unter dem Vorbehalt der Gremienzustimmung.

Als Bindemittel für Lacke finden Spezial-Copolyester in der Beschichtung von großflächigen Metallbändern und zunehmend auch von Lebensmitteldosen Anwendung. Um den steigenden Bedarf zu bedienen, investiert das Segment am Standort Witten in eine neue Anlage, die über eine Jahresproduktionskapazität von mehreren Tausend Tonnen verfügen wird. Die Fertigstellung wird für 2018 erwartet.

Segment Performance Materials

T09 Kennzahlen Segment Performance Materials

in Millionen €	2015	2014	Veränderung in %
Außenumsatz	3.435	3.827	-10
Bereinigtes EBITDA	309	325	-5
Bereinigtes EBIT	174	204	-15
Sachinvestitionen	183	218	-16
Mitarbeiter zum 31.12. (Anzahl)	4.380	4.353	1

Vorjahreszahlen angepasst.

Geringerer Umsatz

Im Segment Performance Materials ging der Umsatz um 10 Prozent auf 3.435 Millionen € zurück. Bei nahezu stabilen Absatzmengen resultierte der Rückgang insbesondere aus geringeren rohölbasierten Verkaufspreisen. Positiv wirkte sich dagegen der Währungskurseinfluss aus.

Insbesondere bei Performance Intermediates lag der Umsatz signifikant unter dem Vorjahreswert. Hier waren die Verkaufspreise der Produkte aus dem C₄-Verbund infolge des fallenden Rohölpreises deutlich rückläufig, wobei sich diese Entwicklung im zweiten Halbjahr noch einmal verschärfte.

Bereinigtes EBITDA unter Vorjahr

Das bereinigte EBITDA blieb mit 309 Millionen € um 5 Prozent unter dem Vorjahreswert. Hierzu trugen die geringeren Verkaufspreise bei, während niedrigere rohölbasierte Rohstoffkosten den Rückgang abmilderten. Die bereinigte EBITDA-Marge verbesserte sich von 8,5 Prozent auf 9,0 Prozent.

Weltweite Projekte zum Ausbau der Kapazitäten

Zur Sicherung seiner führenden Marktpositionen, der Effizienzsteigerung sowie der Verbreiterung der Technologiebasis hat das Segment Performance Materials im Berichtsjahr 183 Millionen € in Sachanlagen investiert. Damit lagen die Sachinvestitionen über den Abschreibungen von 132 Millionen €. Im Rahmen des europaweiten Ausbaus für C₄-basierte Produkte wurden neue Anlagen in Marl und Antwerpen (Belgien) erfolgreich in Betrieb genommen. Damit haben sich die Kapazitäten für den Weichmacheralkohol Isononanol, für Butadien sowie den Kraftstoffzusatz MTBE weiter erhöht. Mit einer weltweit einzigartigen Technologie können erstmals spezielle Rohstoffströme aus Raffinerien für die C₄-Chemie nutzbar gemacht werden. Evonik hat insgesamt einen dreistelligen Millionen-Euro-Betrag investiert.

Zur nachhaltigen und langfristig gesicherten Belieferung unserer Kunden mit Kalium-Derivaten hat Evonik gemeinsam mit AkzoNobel ein Produktions-Joint-Venture zum Neubau und Betrieb einer Chlor-Kalilauge-Membranelektrolyse in Ibbenbüren gegründet. Der Produktionsstart ist für das vierte Quartal 2017 vorgesehen.

In Mobile (Alabama, USA) hat das Segment Performance Materials mit dem Bau einer erheblichen Erweiterung seiner ACA-Kapazitäten (Acroleinhydrin-O-Acetat) begonnen. Damit wird die sehr erfolgreiche, exklusive Partnerschaft mit einem weltweit führenden Anbieter von Breitbandherbiziden weiter vertieft. Die neue Produktionsanlage, für die insgesamt ein dreistelliger Millionen-Euro-Betrag investiert werden soll, wird Anfang 2017 den Betrieb aufnehmen.

Bereits ab der zweiten Jahreshälfte 2016 wird Performance Materials auf neue Kapazitäten für Natriumcyanid aus einem Gemeinschaftsunternehmen mit der mexikanischen Grupo IDESA zurückgreifen können und seine Position im Wachstumsmarkt Mexiko deutlich stärken.

Segment Services

T10 Kennzahlen Segment Services

in Millionen €	2015	2014	Veränderung in %
Außenumsatz	828	906	-9
Bereinigtes EBITDA	163	151	8
Bereinigtes EBIT	53	49	8
Sachinvestitionen	177	153	16
Mitarbeiter zum 31.12. (Anzahl)	12.668	13.173	-4

Vorjahreszahlen angepasst.

Das Segment Services erzielt sowohl Innenumsätze mit den Spezialchemiesegmenten und dem Corporate Center (2015: 1.886 Millionen €) als auch Außenumsätze mit externen Kunden. Der Außenumsatz verringerte sich 2015 vor allem im Versorgungsgeschäft infolge gesunkener Energiepreise, die das Segment seinen externen Kunden an den Standorten in Rechnung stellt, um 9 Prozent auf 828 Millionen €. Das bereinigte EBITDA erhöhte sich im Wesentlichen aufgrund einer veränderten konzerninternen Verrechnungssystematik um 8 Prozent auf 163 Millionen €.

Die Sachinvestitionen des Segments Services stiegen um 16 Prozent auf 177 Millionen € und lagen damit auch über den Abschreibungen von 107 Millionen €. 2015 wurden zahlreiche Infrastrukturprojekte an deutschen Standorten fertiggestellt.

Lieferkettenmanagement

In unserer Beschaffungsstrategie sind Nachhaltigkeitsgrundsätze in den Bereichen Gesundheit, Qualität, Sicherheit, Soziales und Umweltschutz neben wirtschaftlichen Aspekten ein zentraler Bestandteil. Dabei finden die Prinzipien des UN Global Compact ebenso Beachtung wie faire Geschäftspraktiken und der Status humanitärer Entwicklung.

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), welche wiederum nach strategischen und operativen Beschaffungstätigkeiten getrennt sind. Der globale Einkauf wird aus Deutschland heraus geführt – unterstützt durch die regionalen Einheiten in Asien, Nord- und Südamerika.

Durch unser Einkaufsvolumen haben wir einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Gesellschaft sowie auf die Umwelt. Dieser Verantwortung innerhalb der Wertschöpfungskette sind wir uns bewusst. Darin haben auch unsere Lieferanten einen bedeutsamen Anteil, weshalb ihre Auswahl und korrekte Einschätzung wichtige Faktoren für die Gewährleistung der Versorgungssicherheit, der fortlaufenden Optimierung von Materialkosten und die Erschließung neuer Beschaffungsmärkte sind. Daher arbeiten wir konsequent sowohl am Ausbau strategischer Lieferantenbeziehungen als auch an der Qualifizierung neuer Lieferanten.

Beschaffung im Jahr 2015

Evonik hat im Jahr 2015 weltweit von über 30.000 Lieferanten Rohstoffe, Handelswaren, technische Güter und Dienstleistungen sowie Energien und sonstige Betriebsmittel im Wert von 8,3 Milliarden € (Vorjahr: rund 9,1 Milliarden €) eingekauft. Davon wurden durchschnittlich 75 Prozent lokal beschafft. Auf petrochemische Rohstoffe entfallen etwa 25 Prozent (Vorjahr: etwa 27 Prozent); insgesamt beträgt der Anteil von Rohstoffen und Handelswaren am Beschaffungsvolumen 59 Prozent.

Der Einsatz regenerativer Rohstoffe ist für Evonik von großer Bedeutung. Der Beschaffungsanteil nachwachsender Rohstoffe lag 2015 bei rund 8 Prozent (Vorjahr: etwa 7 Prozent) der Rohstoffbasis. Wesentliche Einsatzgebiete dieser Rohstoffe sind Aminosäuren sowie Vorläuferprodukte für die Kosmetikgüterindustrie.

Der Dodd-Frank Act verpflichtet an der US-Börse gelistete Unternehmen zur Offenlegung, 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 US-Börsen gelistet und somit nicht gesetzlich verpflichtet, den Berichtspflichten der US-Börsenaufsicht

nachzukommen. Gleichwohl erfüllt Evonik als verantwortlich handelndes Unternehmen seiner Sorgfaltspflicht hinsichtlich Konfliktmineralien in der Lieferkette. Die in der Basisbetrachtung angefragten Lieferanten haben uns die Konfliktfreiheit der bezogenen Rohstoffe bestätigt. Seit Anfang 2016 haben wir die Präqualifizierung unserer Lieferanten geändert und verlangen eine entsprechende Information.

Bezogen auf die Lieferantenstruktur ergaben sich im Jahr 2015 keine wesentlichen Änderungen in der Wertschöpfungskette.

Globale Lieferketten

Die Herausforderungen in der Gestaltung globaler Lieferketten in der chemischen Industrie waren wie im vergangenen Jahr das Schwerpunktthema der „Together for Sustainability“ (TfS)-Konferenz, die in São Paulo (Brasilien) stattfand. Das gemeinsame Ziel der TfS-Mitgliedsfirmen – die Anwendung eines globalen Standards der chemischen Industrie auf Basis einheitlicher Assessments und Audits – stand im Vordergrund. Auch Auditthemen und Schulungskonzepte für Lieferanten wurden den rund 300 Teilnehmern, die sich aus Lieferanten, Vertretern der TfS-Mitgliedsfirmen sowie lokaler und internationaler Verbände und Nichtregierungsorganisationen zusammensetzten, vorgestellt.

Sechs multinationale Chemiekonzerne, darunter Evonik, gründeten TfS im Jahr 2011, um die Komplexität im globalen Lieferkettenmanagement zu verringern, Abläufe zu harmonisieren und zu standardisieren sowie den Dialog zwischen den Beteiligten zu verbessern. Ende 2015 umfasste die TfS-Initiative 16 Mitglieder und agiert als Non-Profit-Organisation in Kooperation mit dem europäischen Chemieverband (Cefic) mit Sitz in Brüssel. Weitere Mitglieder befinden sich bereits im Aufnahmeprozess der Initiative. Die Mitgliedsunternehmen haben weltweit bereits mehr als 8.000 Audits und Assessments initiiert, deren Ergebnisse über eine gemeinsame Plattform geteilt werden.

T11 TfS-Aktivitäten im Jahr 2015^a

Anzahl der von TfS insgesamt durchgeführten Assessments	2.580
Anzahl der von TfS insgesamt durchgeführten Audits	179

^a Inklusive der zusätzlich mit betroffenen Lieferanten vereinbarten Follow-up-Audits zur Verifizierung der Maßnahmenumsetzung.

Die Aktivitäten der TfS-Initiative sind für Evonik in hohem Maße relevant, da sie zu einer verstärkten Transparenz der Nachhaltigkeitsperformance innerhalb des eigenen Lieferantenportfolios beitragen und den dafür benötigten internen Aufwand signifikant reduzieren.

Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl

Der Einkauf von Evonik verfolgt konsequent die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns. Aufbauend auf den Konzernrichtlinien wurde im Jahr 2014 der „Supplier Code of Conduct“ veröffentlicht. Dieser erläutert unsere Erwartung an Bestands- und potenzielle neue Vertragspartner in Ergänzung der bisherigen allgemeinen Einkaufsbedingungen. Der Verhaltenskodex umfasst unsere Anforderungen an das Verhalten im geschäftlichen Umfeld, das Verhalten und den Umgang miteinander, Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität sowie an die Umsetzung der Standards und Anforderungen. Im Jahr 2015 haben wir circa 400 neue Lieferanten von Rohstoffen, technischen Gütern und Dienstleistungen standardmäßig hinsichtlich der Aspekte Qualität, Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit sowie Energiemanagement überprüft. Etwa ein Drittel davon wurde zusätzlich im Hinblick auf die Themen Antikorruption, Arbeits- und Sozialstandards sowie Menschenrechte überprüft. Derzeit wird die Überprüfung des Nachhaltigkeitsstatus neuer Lieferanten erweitert. Der Assessment- und Auditprozess der Bestandslieferanten erfolgt in Zusammenarbeit mit der TfS-Initiative. Unseren eigenen Beitrag zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette messen wir mit jährlichen Zielen. Sie reichen von der Überprüfung potenzieller (Risiko-)Lieferanten über Lieferanten-Nachhaltigkeitsaudits und Follow-up-Aktivitäten bis zur Schulung unserer eigenen Einkäufer. 2016 gehört dazu beispielsweise, dass wir die Lieferanten erneut überprüfen, deren Assessments aus den Jahren 2012 und 2013 stammen.¹ Die Ziele helfen uns, unsere eigenen Prozesse zu reflektieren und Verbesserungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.

Ziel von TfS ist es, die Nachhaltigkeit in der Lieferkette durch einen gemeinsamen Ansatz weiter zu verbessern.² Hierzu werden die Lieferanten-Self-Assessments und/oder -Audits von neutralen Dritten durchgeführt. Die Ergebnisse der Überprüfungen können unter Zustimmung des jeweiligen Lieferanten mit den weiteren TfS-Mitgliedern geteilt werden, ohne dass Rückschlüsse auf das einkaufende Unternehmen möglich sind. Durch dieses Teilen reduziert sich die Belastung von Lieferanten durch gleichartige Assessments bzw. Audits von einkaufenden anderen Unternehmen. Die Auswahl der Lieferanten für TfS-Überprüfungen erfolgt durch unsere Einkäufer auf Basis von strategisch-wirtschaftlichen sowie risikobedingten Faktoren. Dies sind zum Beispiel Länderrisiken.

T12 Lieferanten im fortgeschrittenen Prüfverfahren

Geschäftsjahr 2015	Anzahl
Von Evonik identifizierte Lieferanten mit Notwendigkeit einer Standortprüfung	59
Abgeschlossene Lieferanten-Audits	39

¹ Siehe „Unsere Ziele“, S.89.

² www.tfs-initiative.com sowie Nachhaltigkeitsbericht 2013, S.7 und S. 63.

Im Berichtsjahr wurden bei 39 Lieferanten von Rohstoffen, technischen Gütern und Dienstleistungen Standort-Audits durchgeführt und bei 373 Lieferanten Nachhaltigkeitsbewertungen in Form von Self-Assessments über den externen CR-Rating-Dienstleister EcoVadis initiiert.

Von den angefragten Lieferanten haben zum Stichtag rund 58 Prozent ein auswertbares Ergebnis vorgelegt. Die Detailanalyse der über die TfS-Initiative durchgeführten und ausgewerteten Fragebögen ergibt folgendes Bild:

T13 Ergebnis der Evaluation des Nachhaltigkeitsengagements bei Lieferanten im Jahr 2015

TfS-Bewertung des Nachhaltigkeitsengagements	Ergebnis in % (Circa-Angabe)
Fortgeschritten	1
Gesichert	36
Partiell vorhanden	48
Unzureichend	15

Für Lieferanten mit nur teilweise vorhandenem oder unzureichendem Nachhaltigkeitsengagement werden in Gesprächen zwischen Einkäufer und Lieferant Maßnahmenpläne erstellt. Je nach Relevanz müssen dabei Auffälligkeiten in den nächsten ein bis drei Jahren abgestellt oder zumindest verbessert werden. Lieferanten mit gesichertem oder fortgeschrittenem Nachhaltigkeitsengagement im Vorjahr werden nach einem definierten Zeitplan erneut evaluiert.

Bei den über TfS-Audits untersuchten Lieferanten haben wir im Jahr 2015 Einschränkungen in Bezug auf Arbeitszeit und Bezahlung von Mindestlöhnen nach lokaler Gesetzgebung festgestellt. Darüber hinaus konnte bei der Notfallplanung einzelner Lieferanten Verbesserungspotenzial identifiziert werden. In diesen Fällen haben wir unsere Lieferanten aufgefordert, Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen.

Kinderarbeit und Zwangsarbeit wurden in den Vor-Ort-Überprüfungen nicht festgestellt. Auch Fälle von eingeschränkter Vereinigungsfreiheit oder Diskriminierung konnten wir nicht feststellen.

Sofern besonders schwerwiegende Schwächen vorliegen und wir darüber hinaus keine Verbesserung feststellen, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Lieferanten zu beenden. Dies war im Jahr 2015 jedoch in keinem Fall nötig.

Evonik als Teil der Lieferkette

Wie alle TfS-Mitglieder durchläuft auch Evonik regelmäßig ein EcoVadis-Assessment. Anfang 2016 wurde das Unternehmen erneut mit dem Gold-Standard ausgezeichnet und zählt wieder zu den Best-Performern der Chemiebranche. Im Rahmen des Assessments wird unter anderem auch der Schulungsgrad der eigenen Mitarbeiter abgefragt. Mithilfe des „Train-the-Trainer“-Prinzips wurden im Berichtsjahr rund 79 Prozent der in diesem Prozess eingebundenen Einkäufer geschult und damit das Ziel (60 Prozent) deutlich übererfüllt. Diese speziell geschulten Einkäufer, die auch mit den Prozessen im Rahmen der TfS-Mitgliedschaft vertraut sind, fungieren als Ansprechpartner unserer Lieferanten.

Die beschaffungseigenen ISO-Zertifizierungen 9001 und 14001 wurden erfolgreich erneuert. Darüber hinaus wurden fünf regionale Einkaufseinheiten auf zwei Kontinenten intern nach den Vorgaben der Konzernrichtlinien auditiert.

Auch im Jahre 2015 wurde das Aus- und Weiterbildungsprogramm SPADE (Shaping Procurement and Developing Excellence) fortgeführt. Ziel ist die Erhöhung der beschaffungsspezifischen und allgemeinen Kompetenzen der Mitarbeiter. Gleichzeitig wird der Ausbau eines internationalen und fachgebietsübergreifenden Erfahrungsaustauschs gefördert. Die einzelnen Schulungsmodulare bauen grundsätzlich aufeinander auf und werden durch Einheiten, die für besondere Aufgabenstellungen erforderlich sind, ergänzt. Neu entwickelt und eingesetzt wurde zum Beispiel „SPADE Operational“, welches sich speziell an die Mitarbeiter in den operativen Beschaffungseinheiten wendet. Es ergänzt das bereits bestehende Weiterbildungselement „SPADE Advanced“ für die Mitarbeiter im strategischen Einkauf.

Forschung & Entwicklung

Innovationsstrategie fest in der Unternehmensstrategie verankert

Evonik – eines der innovativsten Unternehmen der Welt. So lautet unsere Vision, an der wir unsere Forschung & Entwicklung (F&E) ausrichten. Als wichtiger Treiber für profitables Wachstum und Wertsteigerung ist unsere markt-orientierte F&E fest in der Unternehmensstrategie verankert. Innovationen stärken unsere führenden Markt- und Technologiepositionen und eröffnen wachstumsträchtige neue Geschäfte. Bei der gezielten Auswahl unserer Innovationsgebiete orientieren wir uns an den für Evonik relevanten Megatrends Gesundheit, Ernährung, Ressourceneffizienz und Globalisierung.

Mit unserer F&E verfolgen wir drei strategische Kernziele: Wir wollen

- in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern Produkte und Lösungen maßschneidern, mit denen diese im internationalen Wettbewerb erfolgreich sind,
- unsere Verfahren und Prozesse kontinuierlich verbessern und
- einen substanziellen Beitrag zu profitablen Wachstum und zur Zukunftsfähigkeit von Evonik leisten.

Grundlage für das Erreichen dieser Ziele ist unsere offene, lernende Innovationskultur, die auf unternehmerisches Denken und Handeln ausgerichtet ist. Sie ermöglicht, gute Ideen frühzeitig zu erkennen, voranzutreiben und in zusätzliche Umsatz- und Ergebnisbeiträge zu verwandeln. Um die Innovationskraft von Evonik weiter zu stärken, finden regelmäßig

interne Konferenzen unter dem Motto „Leading Innovation“ statt. Daran nimmt auch das Top-Management teil. Herausragende Forschungsergebnisse werden jedes Jahr in verschiedenen Kategorien mit einem internen Innovationspreis prämiert. Zugleich beenden wir bei mangelnder Erfolgsperspektive konsequent F&E-Projekte und gehen konstruktiv damit um.

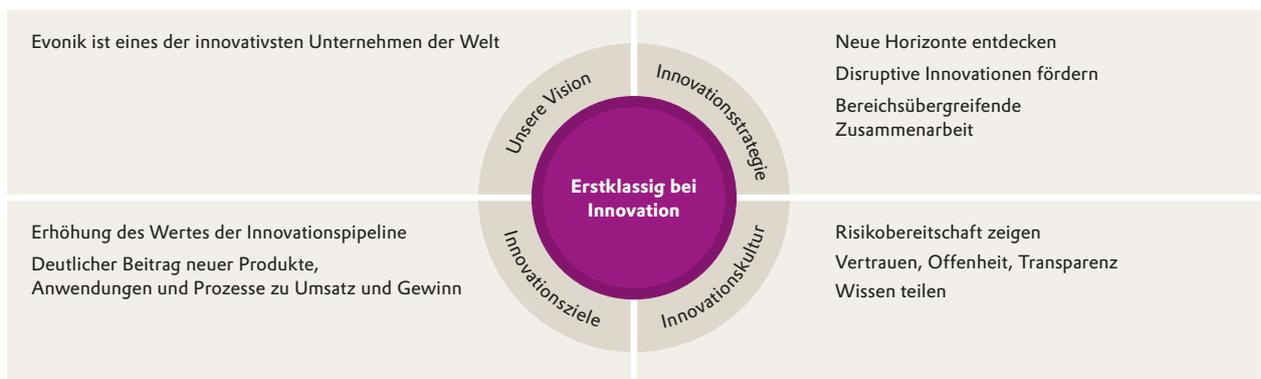
Unsere Innovationspipeline ist gut gefüllt. Sie umfasst einen ausbalancierten Mix aus mehr als 500 kurz-, mittel- und langfristigen Projekten. Diese steuern wir mit einem von Evonik entwickelten mehrstufigen Innovationsprozess (Idea-to-Profit).

Einige unserer Projekte wurden auch im Jahr 2015 durch die Europäische Union oder die Bundesrepublik Deutschland gefördert. Hierfür erhielten wir insgesamt rund 3,4 Millionen €.

Als vielversprechende Innovationsfelder für Evonik wurden insbesondere Inhaltsstoffe für die Kosmetikindustrie, Membranen, Spezialmaterialien für die Medizintechnik, Nahrungs- und Futtermitteladditive sowie Verbundmaterialien (Composites) identifiziert. Darüber hinaus soll die hohe Kompetenz in der Katalyse und der Biotechnologie ausgebaut werden. Zur Beschleunigung des Innovationstempos wollen wir unser F&E-Projektportfolio künftig noch enger an diesen Feldern ausrichten, den externen Wissensaustausch intensivieren und die Internationalisierung unserer F&E weiter vorantreiben.

Neue Produkte und Verfahren sichert Evonik mit einer umfassenden Patentstrategie ab. Den Wert und die Qualität unseres Patentportfolios haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert.

G12 Unser Anspruch: Erstklassig bei Innovation



T14 Innovationskraft und Patentschutz bei Evonik

	2015
Anzahl neu eingereichter Patente	rund 260
Bestand Patente und Patentanmeldungen	mehr als 25.000
Bestand Markenregistrierungen/-anmeldungen	mehr als 7.000
Anzahl Projekte in F&E-Pipeline	mehr als 500

Aufgrund ihrer strategischen Bedeutung haben wir die F&E-Aufwendungen seit 2010 durchschnittlich um 6 Prozent pro Jahr gesteigert. Vor dem Hintergrund unserer Wachstumsstrategie und der Vision, eines der innovativsten Unternehmen der Welt zu sein, wollen wir dieses anspruchsvolle Niveau beibehalten und in den nächsten zehn Jahren mehr als 4 Milliarden € für F&E ausgeben.

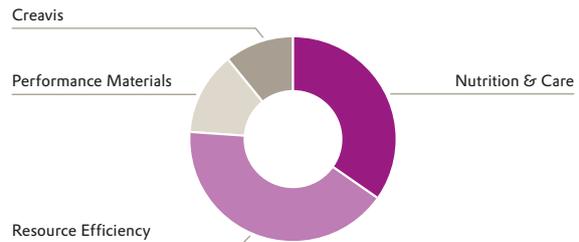
F&E dezentral aufgestellt

Das globale F&E-Netzwerk von Evonik umfasst 35 Standorte mit rund 2.700 F&E-Mitarbeitern. 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. Darüber hinaus erforscht unsere strategische Innovationseinheit Creavis in enger Zusammenarbeit mit den Segmenten neue Hochtechnologien außerhalb des bestehenden Konzernportfolios. Sie konzentriert sich dabei auf mittel- und langfristige Innovationsprojekte, die die Wachstums- und Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns unterstützen. So wurde im Projekthaus Composites ein neuer Verbundwerkstoff entwickelt, der die Vorteile von Thermo- und Duroplasten in sich vereinigt. Hierfür erhielt Evonik den Innovationspreis 2015 des CFK Valley e.V., einem weltweit führenden Kompetenznetzwerk für Faserverbundwerkstoffe. Weiterhin entwickelt Creavis derzeit ein neues Hochleistungstensid, welches über einen biotechnologischen Prozess hergestellt wird.

Hohes F&E-Engagement auch im Jahr 2015

Die F&E-Aufwendungen lagen im Jahr 2015 mit 434 Millionen € um 5 Prozent über denen des Vorjahres (413 Millionen €). Die F&E-Quote – das Verhältnis von F&E-Aufwendungen zum Umsatz – betrug 3,2 Prozent (Vorjahr: 3,2 Prozent).

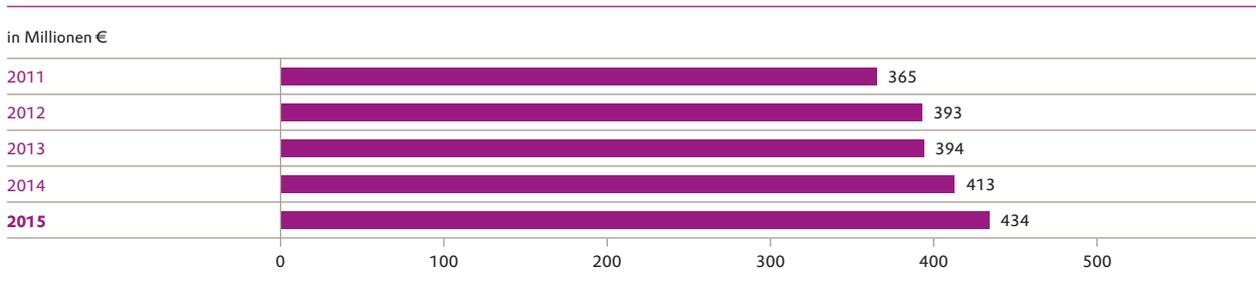
G14 Aufteilung des F&E-Aufwands



Darüber hinaus hat Evonik in den vergangenen vier Jahren 170 Millionen € für den Bau von Laborkapazitäten und Pilotanlagen ausgegeben. Schwerpunkte dieser Investitionen in F&E-Einrichtungen waren neue bzw. erweiterte Innovationszentren in Essen, Schanghai (China), Richmond (Virginia, USA) und Birmingham (Alabama, USA).

Zu den jüngsten Forschungserfolgen von Evonik zählen beispielsweise ein innovatives Mikroverkapselungsverfahren für Retardarzneimittel und Verbundwerkstoffe für den Leichtbau. Außerdem wurde eine neue Generation von Schmierstoffadditiven auf den Weg gebracht.

G13 F&E-Aufwand



T15 Wichtigste Produkteinführungen 2015

Produkt	Beschreibung	Anwendung	Branche
VISCOBASE 11-524/526	Hochviskoses synthetisches Grundöl mit Dispergierfunktion	Günstige Formulierungsalternative für moderne Getriebeöle für Autos, Lkw und Industriegetriebe	Automobil, Industriegetriebe
VISCOPEX 0-192	Leicht handhabbarer Viskositätsindexverbesserer basierend auf Kammpolymeren	Trägt in Getriebeölformulierungen zur Minimierung von Energieverlusten im Antriebsstrang bei; dadurch niedrigere Kraftstoffverbräuche	Automobil
SILIKOPHEN® AC 950	Bei Raumtemperatur vernetzendes, hitzebeständiges, schadstoffarmes (aromatenfrei) Silikonharz	Hochtemperaturbeschichtung von Industrieanlagen; Korrosionsschutz voluminöser Bauteile	Maschinen- und Anlagenbau, langlebige Konsum- und Investitionsgüter, Automobilbau
SEPURAN® Noble	Membrantechnologie zur Trennung von Gasen; als Membranen fungieren mehrere Tausend Hohlfasern aus Hochleistungskunststoff (Polyimid)	Rückgewinnung und Aufbereitung von Helium und Wasserstoff	Wasserstoff: Raffinerien, Ammoniak- und Methanolproduktion; Helium: medizinische Einrichtungen, MRT-Technologie, Schweißen und Metallverarbeitung, Elektronikindustrie, Öl- und Gasproduktion
BREAK-THRU® SP 131 und BREAK-THRU® SP 133	Basieren auf nachwachsenden Rohstoffen, biologisch abbaubar, sehr gute ökotoxikologische Verträglichkeit; Hilfsstoffe zur Steigerung der Effizienz von Pflanzenschutzmitteln	Pflanzenschutzmittel	Agrar
SITREN AirVoid® 360	Entschäumer für zementöse oder gipsbasierte Bauanwendungen	Trockenmörtel	Bauindustrie
Methacrylsäureanhydrid (MAAH)	Markteintritt mit einer verbesserten Produktqualität aus einer neuen Anlage	Synthese	Spezialitäten-Chemie

Treiber für Innovationen bei Evonik

Innerhalb des Evonik-Konzerns hat die Zusammenarbeit quer über alle Disziplinen, Organisationseinheiten und Regionen hinweg einen hohen Stellenwert, da daraus wichtige Innovationsimpulse entstehen. Darüber hinaus öffnen wir uns immer stärker für externe Partner. Wir kooperieren mit Forschungseinrichtungen, Hochschulen und anderen Industrieunternehmen, um neueste Erkenntnisse in der Chemie, Biologie und Physik schnell ins Unternehmen zu übertragen.

Eine besondere Art der Netzwerkbildung und strategische Ergänzung unseres Verständnisses von Open Innovation sind unsere Corporate-Venture-Capital-Aktivitäten. Wir investieren in spezialisierte Technologiefonds und vielversprechende Start-ups mit strategischem Bezug zu Evonik. Unser Corporate-Venture-Capital-Portfolio haben wir im Jahr 2015 gezielt ausgebaut.

Nachhaltigkeit im Fokus

Mit innovativen Produkten, Systemen und Lösungen leistet Evonik einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Entwicklung und baut diesen kontinuierlich aus. Unsere marktorientierte F&E spielt dabei eine wichtige Rolle. Wir richten unsere Innovationspipeline immer stärker auf nachhaltige Produkte und Lösungen aus und entsprechen damit auch dem steigenden Interesse unserer Kunden. Ihnen ermöglichen wir, ihren eigenen ökologischen Fußabdruck zu verbessern und sich damit im Wettbewerb erfolgreich zu unterscheiden. Zu nachhaltigen Produkten, die Evonik vor Kurzem auf den Markt

gebracht hat, zählen beispielsweise ein neuer Inhaltsstoff auf Basis erneuerbarer Rohstoffe für Shampoos und Haarspülungen, ein innovatives Dämmmaterial auf Kieselsäurebasis sowie ein biologisches Fungizid für Anwendungen in der Landwirtschaft.

Gemeinsam mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt und Energie sowie den internen Gruppen für Life-Cycle-Management und Innovation-Excellence-Consulting hat die Creavis den I2P³-Innovationsprozess (I2P³: Idea-to-People-Planet-Profit) entwickelt, mit dem bereits im frühen Entwicklungsstadium ein umfangreiches Nachhaltigkeitsassessment für ein neues Produkt oder Verfahren durchgeführt werden kann.

Förderung von Bildung und Wissenschaft

Das Engagement für Bildung und Wissenschaft ist ein Kernanliegen der Evonik Stiftung. Im Jahr 2015 wurden über die Stiftung 18 besonders begabte und engagierte Studierende der Naturwissenschaften an 17 Universitäten in Deutschland und in Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten gefördert. Regelmäßige Stipendientreffen, wissenschaftliche Kolloquien und ein Mentorenprogramm ermöglichen den jungen Wissenschaftlern frühzeitig einen Einblick in den Alltag eines führenden Spezialchemieunternehmens. Auch beim Deutschlandstipendium gehört die Evonik Stiftung mit 200 Stipendien zu den engagiertesten Unternehmen Deutschlands.

Anhang

T16 Evonik Venture Capital: Neu-Investitionen 2015

Name	Sitz	Technologie/Geschäftsmodell	Strategische Ausrichtung auf folgende Evonik-Kompetenzen
JeNaCell GmbH	Jena (Deutschland)	Spezialist für biotechnologisch gewonnene Nanozellulose, die unter anderem als Wundauflage eine bessere Versorgung von Brandwunden ermöglicht. Außerdem lässt sie sich mit medizinischen Wirkstoffen beladen, die im Laufe der Zeit kontrolliert an die Haut abgegeben werden.	Passt strategisch hervorragend zu den Kompetenzen von Evonik in der Biotechnologie und bei Transportsystemen für medizinische Wirkstoffe.
Wiivv Wearables Inc.	Vancouver (Kanada)	Wiivv setzt als eines der ersten Unternehmen weltweit den 3D-Druck für die individualisierte Massenproduktion von biomechanisch optimierten Einlegesohlen ein.	Evonik ist ein führender Anbieter von Polyamid 12 für den 3D-Druck, einem hochinnovativen Wachstumsmarkt mit vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten.
Airborne Oil & Gas	IJmuiden (Niederlande)	Airborne Oil & Gas verfügt über eine einzigartige Technologie zur Herstellung von Leitungen aus thermoplastischen Verbundwerkstoffen für eine ganze Bandbreite von Anwendungen in der Offshore-Förderung von Öl und Gas.	Für Evonik ist die Öl- und Gasindustrie ein attraktiver Wachstumsmarkt und ein wichtiges Innovationsfeld. Zudem ist das Unternehmen Marktführer bei Polyamid 12, das unter dem Namen VESTAMID® vermarktet wird und sich in Rohrleitungen für den Transport und die Förderung von Öl und Gas bewährt hat.
Synoste Oy	Espoo (Finnland)	Synoste ist ein junges Medizintechnikunternehmen, das ein neuartiges Implantat zur Behandlung von Patienten mit Beinlängenasymmetrie zur „Beinverlängerung“ entwickelt hat. Es wird nach der Implantation im Gegensatz zur herkömmlichen Methode berührungslos durch ein externes Magnetfeld aktiviert und kann Beinlängendifferenzen von bis zu 7 cm ausgleichen.	Als ein Technologieführer im Bereich der Hochleistungspolymere bieten wir Polyetheretherketon (PEEK) für den Medizinbereich an. Unsere VESTAKEEP® PEEK Typen für Implantat-, Dental- und Medizintechnikwendungen setzen dank ihrer herausragenden Biokompatibilität und Biostabilität neue Maßstäbe für medizintechnische Anwendungen.
GRC SinoGreen Fund III	Peking (China)	GRC ist ein chinesischer Venture-Capital-Fonds mit dem Investitionsfokus auf nicht börsennotierte Green-Tech-Unternehmen in der Region Greater China (China, Taiwan und Hongkong), die über einzigartige technologische Kompetenzen und ein hohes Wachstumspotenzial verfügen. Zu den Zielbranchen gehören Energie- und Ressourceneffizienz, umweltfreundliche Mobilität, Nachhaltigkeit und Klimaschutz.	Mit der Investition in den „GRC SinoGreen Fund III“ hat Evonik seine Venture-Capital-Aktivitäten auf Asien ausgeweitet. Damit ist das Unternehmen nun in den wichtigsten Venture-Capital-Märkten Nordamerika, Europa und Asien vertreten. Investitionen in Venture-Capital-Fonds sind ein elementarer Bestandteil der Investitionsstrategie von Evonik Venture Capital, da sie hervorragende Möglichkeiten bieten, um die Entwicklung neuer Geschäfte zu beschleunigen und neue Wachstumfelder zu erschließen.

Marktorientierte Forschung & Entwicklung

Auch im Geschäftsjahr 2015 haben unsere Segmente bedeutende innovative Produkte und Verfahren entwickelt und zur Marktreife bzw. auf den Markt gebracht. Außerdem wurden wichtige Zukunftsprojekte wie zum Beispiel neue Materialien und Herstellungsprozesse für den Leichtbau vorangetrieben. Besonderes Augenmerk lag auf den Aspekten Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit.

Unser **Segment Nutrition & Care** entwickelt seit Sommer 2015 gemeinsam mit der DSM Nutritional Products Ltd. algenbasierte Omega-3-Fettsäure-Produkte für die Tierernährung. Mensch und Tier müssen für ein gesundes Wachstum eine gewisse Menge dieser essenziellen, langkettigen, mehrfach ungesättigten Fettsäuren mit der Nahrung aufnehmen. Die in der Aquakultur benötigten Omega-3-Fettsäuren stammen heute vorwiegend aus Fischöl. Ziel der Entwicklungspartner

ist es, sie mithilfe von Meeresalgen biotechnologisch herzustellen und damit den weltweit steigenden Bedarf auf nachhaltige Weise zu decken. Die angestrebten hochwertigen Produkte sind insbesondere für Anwendungen in der Aquakultur und in der Haustierernährung bestimmt.

Unter dem Markennamen BREAK-THRU® hat das Segment zwei neue, umweltfreundliche Hilfsstoffe auf den Markt gebracht, die die Effizienz von Pflanzenschutzmitteln erhöhen. Diese Hilfsstoffe basieren auf nachwachsenden Rohstoffen, sind biologisch abbaubar und weisen eine außergewöhnliche ökotoxikologische Verträglichkeit auf. Sie bewirken, dass die Pflanzenschutzmittel länger auf der Pflanze verbleiben und besser in die Blätter eindringen. Dadurch lässt sich die Menge an Pflanzenschutzmitteln deutlich reduzieren. Beide Neuentwicklungen tragen so auf mehrfache Weise zu einer umweltschonenderen und effektiveren Landwirtschaft bei.

Geschäft

Forschung & Entwicklung

Unser **Segment Resource Efficiency** hat mit seiner SEPURAN® Membrantechnologie nun auch den Markt für Stickstoff (N₂) erschlossen und knüpft damit an die Erfolge bei der Biogasaufbereitung an. Mit der neuen Hohlfasermembran SEPURAN® N₂ lässt sich Stickstoff besonders energie- und kostensparend aus Luft gewinnen. Im Vergleich zum klassischen Verfahren – der Luftzerlegung bei tiefen Temperaturen – und zu den bisherigen Membranverfahren senkt SEPURAN® N₂ Investitionskosten und Energieverbrauch. Als inertes Gas schützt Stickstoff vor Brand und Explosion, verlängert die Haltbarkeit von Lebensmitteln oder dient als Schutzgas in chemischen oder Kunststoff verarbeitenden Prozessen. Mit einem Volumen von über 10 Milliarden US-\$ ist Stickstoff nach Sauerstoff der zweitgrößte Gasmarkt weltweit. Obwohl erst seit vier Jahren im Markt, liefert das Wachstumsgeschäft SEPURAN® bereits positive Ergebnisbeiträge.

Mit iXsenic® führt das Segment derzeit eine neue, in der strategischen Innovationseinheit Creavis entwickelte Technologie für die Fertigung extrem hochauflösender Displays in den Markt ein. iXsenic® ist ein anorganischer Metalloxidhalbleiter, der ähnlich wie eine Beschichtung unter normalen Umgebungsbedingungen als Lösung aufgetragen wird. Daraus hergestellte Dünnschichttransistoren ermöglichen höhere Bildauflösungen als der etablierte Halbleiter amorphes Silizium. Zudem lässt sich iXsenic® ohne Vakuum verarbeiten, was zu einem einfacheren Prozess mit hoher Ausbeute und deutlichen Kostenvorteilen führt. Um Material, Anlage und Prozess zur Produktion von Bildschirmen aufeinander abzustimmen, hat Resource Efficiency eine strategische Partnerschaft mit einem marktführenden Anlagenbauer geschlossen. Ein Displayhersteller plant, iXsenic® in einer neuen Fertigungsanlage für Flachbildschirme in China einzusetzen.

Ein wichtiger Rohstoff für unsere C₄-Verbundproduktion in Marl sind Olefine, aus denen wir unter anderem den Weichmacheralkohol Isononanol und das Antiklopfmittel MTBE herstellen. Die Olefine stammen vorwiegend aus C₄-Stoffströmen aus Steam-Crackern, die als Nebenprodukte der Ethylenproduktion anfallen. Durch ein weltweit neues Verfahren kann unser **Segment Performance Materials** nun Stoffströme aus Fluid-Catalytic-Cracking-Prozessen (FCC) als Quelle für Olefine nutzen. Diese Stoffströme fallen in Raffinerien an und sind unabhängig von der Ethylenproduktion. Da FCC-Ströme störende Begleitstoffe enthalten, konnte die chemische Industrie sie bislang nur eingeschränkt verwenden. Mit dem neuen Verfahren von Performance Materials, das seit Sommer 2015 in unserer neuen C₄-Anlage in Marl zum Einsatz kommt, lassen sich die störenden Begleitstoffe entfernen. Performance Materials konnte mit dieser Innovation seine Position als Technologieführer weiter festigen.

Mit CAPLUS® hat das Segment Performance Materials ein neues Amin zur Wäsche industrieller Gasströme am Markt eingeführt. Aus Erdgas, Synthesegas, Biogas und Rauchgas müssen aus unterschiedlichen Gründen störende saure Gase wie Kohlendioxid und/oder Schwefelwasserstoff entfernt werden. CAPLUS® reinigt die Gase deutlich effektiver als etablierte Amine und erhöht zusätzlich Leistung und Lebensdauer der Anlagen. Neben Erfolgen in der Biogas- und Rauchgasaufbereitung gelang auch der Eintritt in den wichtigen Markt der Aufreinigung von Erdgas. Die erste kommerzielle Erdgasanlage wurde in Südostasien umgestellt. Derzeit führt Performance Materials CAPLUS® bei weiteren Erdgasproduzenten in den Wachstumsregionen Südostasien, Mittlerer Osten/Nordafrika und Südamerika ein. Die Internationale Energieagentur schätzt, dass der Gasverbrauch bis 2035¹ um 50 Prozent steigen wird.

¹ Auf Basis des Wertes von 2010.

Mitarbeiter ✓

Mit der Fokussierung auf die Spezialchemie verfolgt Evonik eine klare Wachstumsstrategie. Dabei sind Mitarbeiter wesentlich, um erfolgreich am Markt zu agieren. Zu den wichtigsten Fragestellungen zählt, wie wir unsere Mitarbeiter gewinnen, weiterentwickeln und ans Unternehmen binden. Wir haben deshalb zahlreiche Aktivitäten entwickelt, die unverzichtbarer Bestandteil unserer wert- und werteorientierten Unternehmensführung sind.

Vor dem Hintergrund der Megatrends Demografie und Diversity gewinnt für uns insbesondere die Analyse der Struktur unserer Belegschaft zunehmend an Bedeutung. Unter Berücksichtigung unseres zukünftigen Personalbedarfs entwickeln wir beispielsweise gezielte Maßnahmen zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur. Dazu gehören neben der bedarfsorientierten dualen Ausbildung und der Rekrutierung vom externen Arbeitsmarkt auch Instrumente wie zum Beispiel der GenerationenPakt, der die Übernahme ausgebildeter Berufsanfänger eng mit dem Ausstieg erfahrener Mitarbeiter in den Ruhestand verknüpft. Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist das Feedback unserer Mitarbeiter im Rahmen der Mitarbeiterbefragung, die wir im Berichtsjahr aktuell wieder durchgeführt haben. Im Rahmen eines intensiven Nachfeldprozesses analysieren wir die Anregungen und Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter. Eine 2015 nochmals gestiegene Beteiligungsquote zeigt, dass sich unsere Mitarbeiter aktiv einbringen und damit die Weiterentwicklung des Konzerns unterstützen. Weitere Kennzahlen wie zum Beispiel die Fluktuation dienen uns als Frühwarnindikatoren. Ihre Entwicklung wird regelmäßig verfolgt und Veränderungen werden analysiert. Im Berichtsjahr haben wir ein Projekt mit dem Ziel angestoßen, ein Kennzahlensystem zur Steuerung und Optimierung der globalen HR-Arbeit zu erarbeiten und zu etablieren.¹

Konzernumbau aktiv begleitet

Die strategische Neuordnung der Führungs- und Portfoliostruktur des Evonik-Konzerns wurde bereits in einem frühen Stadium durch eine Vereinbarung von Eckpunkten flankiert, die später die Grundlage für den Interessenausgleich war und Sicherheit sowohl für die Strukturänderungen als auch für den Bestand der Arbeitsverhältnisse bot. Insgesamt gingen rund 19.000 Mitarbeiter in die neuen Gesellschaften über.

Die Arbeitsfähigkeit in den neuen Strukturen sicherten dabei Anpassungen der Arbeitnehmervertretungsstrukturen, die Bildung von Aufsichtsräten nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976, die Ausstattung der neuen Mitarbeiter der Gesellschaften mit Vollmachten und der Abschluss von Vereinbarungen über Gemeinschaftsbetriebe an solchen Standorten, an denen künftig mehrere bzw. weitere Konzernunternehmen aktiv sind.

Der Konzern gliedert sich nun in vier eigenständige Segmente. Begleitet wurde diese Entwicklung von einem konzernweit aufgesetzten Change- und Kommunikationsteam. Aufgabe dieses Teams war es, segmentspezifische Strategien und Zielbilder zu erarbeiten, die sich aus dem Konzernrahmen ableiten. Aus Konzernsicht stellte diese Balance zwischen der Identifikation mit Evonik als Gesamtkonzern und gleichzeitig mit den jeweiligen Segmenten eine wesentliche Herausforderung dar.

Bei der Umsetzung setzte das Change-Team stark auf interaktive Dialogformate wie Roadshows des Top-Managements, Management-Dialoge und -Interviews sowie Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitern an allen Standorten. Parallel dazu wurden die Belegschaften auf den Betriebsübergang in die jeweilige GmbH durch interne Kommunikations- und Medienaktivitäten vorbereitet und begleitet. Den Erfolg dieses Vorgehens haben wir als „Pulse-Check“ durch aktive Einbeziehung in den Fragenkomplex „Veränderung und Führung“ in der im November 2015 durchgeführten weltweiten Mitarbeiterbefragung überprüft. Nach Auswertung werden wir die Ergebnisse zu einer Nachfeldanalyse nutzen und die weitere Change-Begleitung im Rahmen einer aktiven Mitarbeiterbindung durchführen.

G4-26

Organisation der Personalbereiche weiter optimiert

Im Zuge des Konzernumbaus zu einer strategischen Managementholding wurde auch die Organisation der Personalbereiche entsprechend angepasst und weiter optimiert. Damit wollen wir weiterhin eine einheitliche, effektive und effiziente Personalarbeit sicherstellen und die Segmente bei der Erreichung ihrer jeweiligen Geschäftsziele nachhaltig unterstützen.

Auch unsere HR-Gremienstruktur wurde im Rahmen des Konzernumbaus an die neuen Strukturen angepasst.

¹ Siehe „Unsere Ziele“, S.90.

Mitarbeiter

Vorbildliche Führung im Mittelpunkt unserer Personalstrategie

Anhang

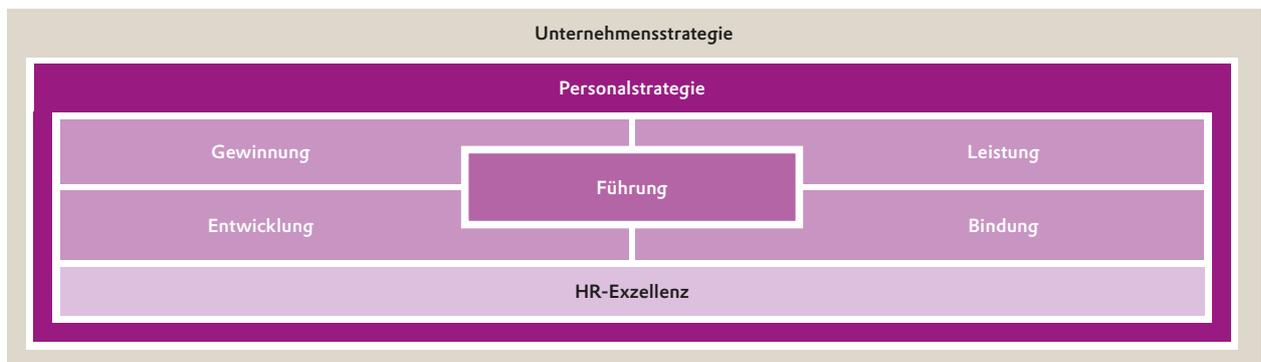
Das Executive Committee HR mit dem Personalvorstand an der Spitze ist das oberste HR-Entscheidungsgremium. Es formuliert die strategische Ausrichtung der Personalstrategie von Evonik. Im Global HR Committee unter Führung des Zentralbereichsleiters Human Resources werden HR-Themen im Rahmen der definierten Strategie entschieden. Ständige Mitglieder des Global HR Committee sind die HR-Vertreter der Segmente, der Regionen sowie der Corporate- und Service-Einheiten. In den HR Expert Circles werden die vom Global HR Committee definierten Aufgabenstellungen themenspezifisch bearbeitet und die Ergebnisse an das Global HR Committee berichtet. Die Abstimmung zu HR-Projekten mit den Arbeitnehmervertretungen erfolgt im kontinuierlichen Dialog. Die so etablierte Gremienstruktur bildet die neue Konzernstruktur mit den entsprechenden Rollen im HR-Bereich vollumfänglich ab.

G15 Gremienstruktur Human Resources



Bedingt durch die historischen Wurzeln des Konzerns in vielen Einzelunternehmen war die Systemlandschaft im Personalbereich bisher entsprechend vielfältig. Die HR IT-Strategie zielt nun darauf ab, die Systemlandschaft konsequent zu harmonisieren. Dadurch sollen – zusätzlich zu effizienten und effektiven Prozessen – Transparenz und Messbarkeit des Erfolgs von Personalarbeit besser gewährleistet werden.

G16 Personalstrategie



Nach dem 2014 gestarteten global einheitlichen, systemgestützten Rekrutierungsprozess haben wir 2015 den Zielvereinbarungsprozess in den Regionen auf der neuen IT-Plattform etabliert. Außerdem haben wir damit begonnen, das systematische Mitarbeitergespräch als wesentlichen Dialogprozess abzubilden und weltweit zu harmonisieren. Im Jahr 2016 wollen wir als zusätzlichen Baustein auch das Learning-Management auf diese einheitliche IT-Plattform stellen, um die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeiter noch strukturierter und transparenter zu fördern.

Vorbildliche Führung im Mittelpunkt unserer Personalstrategie¹

Die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie wird maßgeblich durch die Mitarbeiter von Evonik getragen. Für uns als weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie spielen dabei Innovationskraft und Unternehmertum als Treiber eine entscheidende Rolle, um unsere Unternehmensziele, Wachstum und Effizienzsteigerung, erfüllen zu können.

Hieraus abgeleitet setzt unsere konzernweite Personalstrategie auf eine gesunde Leistungskultur und einen partnerschaftlichen Dialog im Unternehmen sowie auf exzellente Personalprozesse. Strategisch fokussiert sich unsere Personalarbeit auf die Handlungsfelder Gewinnung, Entwicklung, Leistung, Bindung und Führung von Mitarbeitern sowie HR-Exzellenz. Vorbildliche Führung steht dabei in einem besonderen Fokus, denn sie bildet den Kern für den Erfolg der anderen Handlungsfelder.

Im Rahmen unseres jährlichen Strategieprozesses haben wir gemeinsam mit den operativen Geschäftseinheiten und den Regionalorganisationen sowie unter Berücksichtigung der relevanten Entwicklungen in Politik und Gesellschaft Maßnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern definiert und in Projekten umgesetzt.

¹ Nähere Erläuterungen zu unserer Personalstrategie siehe S.55.

Mitarbeiter weltweit

Mitarbeiterzahl wachstumsbedingt gestiegen

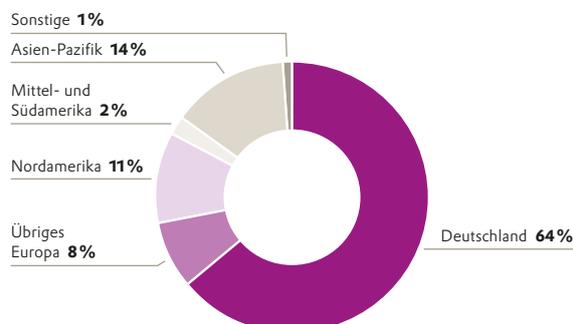
Zum Jahresende 2015 waren im Evonik-Konzern 33.576 Mitarbeiter beschäftigt. Im Vergleich zum Jahresende 2014 erhöhte sich die Zahl der Mitarbeiter in den fortgeführten Aktivitäten um 335 Personen. Dies resultierte vor allem aus Zukäufen und Investitionen in Wachstumsprojekte in den Segmenten Resource Efficiency sowie Nutrition & Care. Gegenläufig wirkten die Umsetzung des Programms Administration Excellence, einzelne kleinere Optimierungen in den Chemie-segmenten sowie der Verkauf der Carbon-Black-Restaktivitäten. In den nicht fortgeführten Aktivitäten war zum Jahresende 2014 noch die im April 2015 verkaufte Evonik Litarion GmbH enthalten.

T17 Mitarbeiter nach Segmenten

	31.12.2015	31.12.2014
Nutrition & Care	7.165	6.943
Resource Efficiency	8.662	7.835
Performance Materials	4.380	4.353
Services	12.668	13.173
Sonstige Aktivitäten	701	937
Fortgeführte Aktivitäten	33.576	33.241
Nicht fortgeführte Aktivitäten	-	171
Evonik	33.576	33.412

Vorjahreszahlen angepasst.

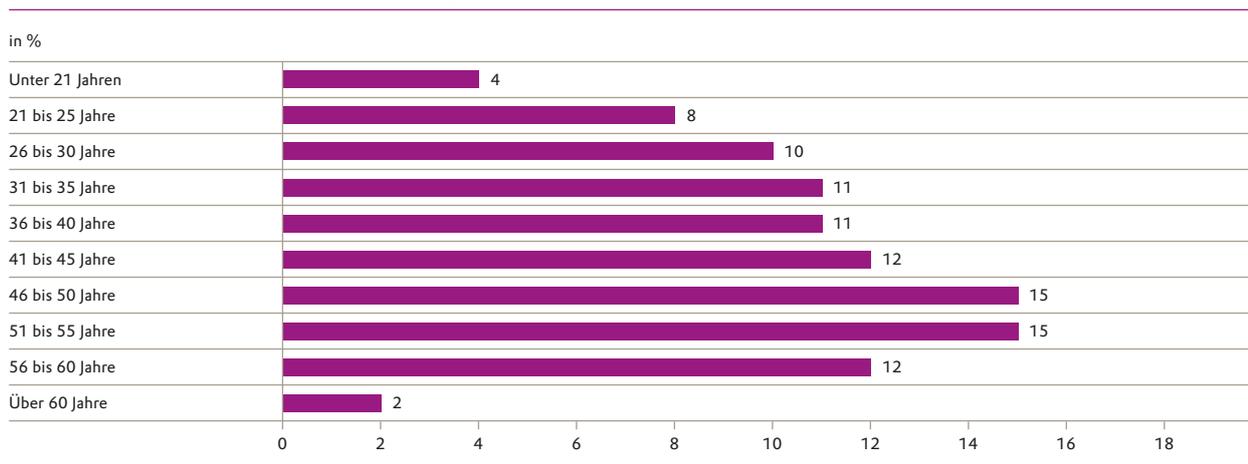
G18 Mitarbeiter fortgeführte Aktivitäten nach Regionen



Knapp zwei Drittel unserer Mitarbeiter beschäftigen wir in Deutschland (64 Prozent), gefolgt von den Regionen Asien-Pazifik (14 Prozent) und Nordamerika (11 Prozent).

Rund 24 Prozent der Mitarbeiter sind weiblich (2014: rund 24 Prozent). Die Altersstruktur hat mit insgesamt etwa 44 Prozent der Mitarbeiter weiterhin einen Schwerpunkt in den Altersgruppen ab 46 Jahren (2014: 44 Prozent). Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter betrug im Berichtsjahr 41,7 Jahre (2014: 41,6 Jahre). Um Kinderarbeit zu verhindern, fragen wir das Alter unserer Mitarbeiter im Einstellungsprozess ab. Unsere jüngsten Mitarbeiter sind 16 Jahre alt.

G17 Altersstruktur Evonik-Konzern fortgeführte Aktivitäten



Mitarbeiter

Unsere Aktivitäten in den Handlungsfeldern der Personalstrategie

T18 Mitarbeiter nach Vertragsstatus

	31.12.2015	davon Frauen in %
Beschäftigte	33.576	24,0
davon Stammpersonal unbefristet	29.371	23,1
davon Stammpersonal befristet	2.389	32,7
davon Auszubildende/Trainees	1.816 ^a	27,9

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

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 2015 rund 680 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 3 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.

Unsere Aktivitäten in den Handlungsfeldern der Personalstrategie ¹

Führung von Mitarbeitern

Evonik setzt im Handlungsfeld „Führung“ auf ein konzernweit einheitliches und erlebbares Führungsverständnis, dessen Kern ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ist.

Um sicherzustellen, dass gute und authentische Führung bei Evonik ein Qualitätsmerkmal an allen Standorten ist, haben wir 2015 die auf eine Führungsaufgabe vorbereitenden Inhalte unserer Trainings weltweit harmonisiert. Ziel ist es, mit Blick auf unsere Unternehmenskultur eine hochqualitative Führungsleistung als typisches Merkmal von Evonik nachhaltig zu implementieren.

Werteorientierte Unternehmenssteuerung braucht starke Führungskräfte. Daher haben auch im Jahr 2015 wieder knapp 70 Konzerntalente in Kooperation mit „Habitat for Humanity“ ihren Beitrag zu einem Hausbauprojekt in Vietnam geleistet, Werteorientierung hautnah erlebt und ihre Inspiration zurück in unsere Organisation getragen. An den Start ging 2015 außerdem ein Programm mit zwei Pilotgruppen, das ethisches

Verhalten, die Reflektion persönlicher Werte und deren Bezug zum konkreten Berufsumfeld zum Inhalt hat. Daran nahmen im Berichtsjahr knapp 30 Konzerntalente teil.

Gewinnung

In dem Handlungsfeld „Gewinnung“ steht die globale Positionierung von Evonik als starke Arbeitgebermarke im Fokus. Neben weiteren klassischen und modernen Rekrutierungselementen beinhaltet die Gewinnung auch Maßnahmen für einen erfolgreichen Start der neuen Mitarbeiter und Führungskräfte im Unternehmen.

T19 Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2015^a

	Anzahl	Anteil in %
Nach Region		
Deutschland	501	2,3
Übriges Europa	149	5,6
Nordamerika	405	10,7
Mittel- und Südamerika	82	12,3
Asien-Pazifik	429	9,0
Naher Osten, Afrika	45	28,0
Nach Geschlecht		
Frauen	466	5,8
Männer	1.145	4,5
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	672	10,0
30 bis 50 Jahre	841	4,9
Über 50 Jahre	98	1,0
	1.611	4,8

^a Bezugsgröße: Mitarbeiter je Kategorie am 31.12.2015 in den fortgeführten Aktivitäten, bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

Personalplanung als Basis

Bei der Personalplanung haben wir 2015 erfolgreich einen ganzheitlichen Ansatz als Grundvoraussetzung einer qualitativ hochwertigen und vorausschauenden Personalarbeit etabliert. Dieser verbindet die strategische Personalplanung mit der operativen und setzt einen konzernweit einheitlichen Standard. In der strategischen Personalplanung werden die Auswirkungen von geplanten strategischen Maßnahmen in den Geschäftsgebieten und Funktionsbereichen auf den Personalbedarf für einen Fünfjahreszeitraum erhoben und mit der Personalbestandsentwicklung abgeglichen. Aus der Gap-Analyse leiten wir in einer Maßnahmenkonferenz unter Beteiligung aller Segmente und Regionen konkrete Maßnahmen ab. Zusätzlich wird aus der strategischen Personalplanung der Bedarf an Ausbildungsplätzen ermittelt.

¹ Siehe Grafik G16, S.53.

Im Rahmen der operativen Personalplanung plant jede Führungskraft gemeinsam mit dem Personalbereich strukturiert die Personalbestandsentwicklung im eigenen Bereich und legt konkrete Schritte für das Folgejahr fest. Die Ergebnisse der strategischen Personalplanung fließen in diesen Prozess mit ein. In Deutschland wird der Dialog mit den Führungskräften auch dafür genutzt, den Bedarf an Ausgebildeten konkret festzustellen und somit die Übernahme von Ausgebildeten in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bedarfsgerecht zu steuern. Dieser Prozess trägt erheblich dazu bei, das demografische Risiko zu begrenzen.

Employer Branding – Evonik als attraktiven Arbeitgeber positionieren

Im Wettbewerb um die besten Talente, Mitarbeiter und Führungskräfte ist eine weltweit einheitliche und starke Arbeitgebermarke ein wichtiger Erfolgsfaktor. Unser Versprechen „Exploring opportunities. Growing together.“ drückt aus, wofür wir als Arbeitgeber stehen: vielfältige globale Entwicklungsmöglichkeiten und Teamspirit. Um die Fachkräfte von morgen frühzeitig für Evonik zu begeistern, gehen wir im Rahmen des Employer Branding kreative und ungewöhnliche Wege. Im Herbst 2015 forderten wir beispielsweise mit einem digitalen Quiz an zehn Universitäten in Deutschland Studierende im „Battle of Brains“ heraus. Rund 1.000 Studenten nahmen an der Aktion teil. Jeweils die drei besten Spieler pro Universität wurden mit hochwertigen Sachpreisen prämiert. Zusätzlich wurde jeweils der Gewinner zum „Evonik Student Network Day“ eingeladen. Darüber hinaus haben wir rund 100.000 Media-Impressionen mit dem Thema „Battle of Brains“ erzielen können.

Da unsere Beschäftigten eine wesentliche Rolle in der Kommunikation unserer Arbeitgebermarke spielen, haben wir zudem unser Markenbotschafter-Programm kontinuierlich ausgebaut. Schwerpunkt war 2015 der Start unserer internen Testimonial-Kampagne „Tell your story“. Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen des Konzerns berichten über sich und ihre Arbeit mit ihren eigenen Worten und zeigen damit, wie das Arbeitgeberversprechen „Exploring opportunities. Growing together.“ im Alltag bei Evonik gelebt wird.

Wie verschiedene Auszeichnungen und Umfrageergebnisse bestätigen, zählt Evonik schon heute zu Deutschlands attraktivsten Arbeitgebern. So belegten wir etwa im Arbeitgeberranking des Wirtschafts magazins FOCUS im Jahr 2015 Platz 3 in der Branche Chemie und Pharma. Auch in China ist Evonik 2015 erneut unter den beliebtesten Arbeitgebern gelistet, die vom Top Employer Institute veröffentlicht werden.

Moderne Recruiting-Instrumente ausgebaut

Um frühzeitig den Kontakt zu relevanten Nachwuchskräften aufzubauen, setzen wir weltweit auf eine zielgerichtete Zusammenarbeit mit ausgewählten Hochschulen und Universitäten. Die Auswahl treffen wir gemeinsam mit den jeweiligen Fachbereichen.

Über unser Studentenbindungsprogramm „Evonik Perspectives“ bleiben wir mit denjenigen Studierenden, die während ihres Praktikums in unserem Konzern überdurchschnittliche Leistungen gezeigt haben, in Kontakt. Viele der Programmteilnehmer steigen nach dem Studium bei Evonik ein.

Um in China ausreichend Fachkräfte zu gewinnen, fördern wir seit Jahren beispielsweise die Ausbildung junger Menschen durch eine Kooperation mit der Shanghai Petrochemical Academy (SPA). Der Abschluss ähnelt dem an einer höheren Berufsfachschule in Deutschland. Zudem haben wir beispielsweise in China im Jahr 2015 insgesamt 64 Studierende an mehreren renommierten Universitäten mit einem Stipendium unterstützt.

Darüber hinaus unterstützt Evonik unter anderem das deutsche Stipendien-Programm „Ruhr Fellowship“, das vom Initiativkreis Ruhr organisiert wird. Top-Studenten der renommierten Universitäten der US-amerikanischen Ost- und Westküste (Princeton, Harvard, University of Pennsylvania, MIT und University of California, Berkeley) absolvierten 2015 Praktika in Unternehmen aus dem Ruhrgebiet. Jeweils ein Student der Harvard University sowie der Princeton University absolvierte ein vierwöchiges Praktikum im Bereich Verfahrenstechnik von Technology & Infrastructure bei Evonik am Standort Marl.

Angesichts der hohen und weiter wachsenden Bedeutung der sozialen Medien haben wir auch unser Engagement in diesem Feld weiter ausgebaut und unsere Präsenz auf Facebook, LinkedIn, Xing, YouTube, Twitter, Glassdoor oder WeChat weiter gestärkt. Im Rahmen unserer Rekrutierungsaktivitäten nutzen wir die sozialen Netzwerke zudem gezielt für „Active Sourcing“-Maßnahmen. Darüber hinaus sind Trainee-Programme ein wichtiger Bestandteil der Talent- und Nachfolgeplanung von Evonik. Auch unsere Regionen entwickeln Programme, um Hochschulabsolventen für den Einsatz in ihrer Region anzusprechen.

Für die Gewinnung externer Talente auf der Ebene von Schlüssel- und Führungspositionen haben wir die weltweite Talentrekrutierungsinitiative RISE. Kernelement von RISE ist neben der Eignung für eine bestimmte Stelle insbesondere das Potenzial für weiterführende Aufgaben.

Entwicklung

Mit dem Handlungsfeld „Entwicklung“ legen wir den Schwerpunkt auf die zielorientierte Weiterentwicklung von talentierten Mitarbeitern und Führungskräften. So stärken wir unternehmensweit die strukturierten und bedarfsorientierten Entwicklungsmöglichkeiten aller Mitarbeiter. Zugleich legen wir damit den Grundstein für die nachhaltige Besetzung von Schlüsselpositionen aus den eigenen Reihen.

Mitarbeiter

Unsere Aktivitäten in den Handlungsfeldern der Personalstrategie

Aus- und Weiterbildung für Fachkräfte von heute und morgen

Evonik gewinnt seine Fachkräfte weiterhin gezielt aus eigenem Nachwuchs, den wir mit hohem Ausbildungsengagement schulen und entwickeln. Gleichzeitig werden wir damit unserer sozialen und personalpolitischen Verantwortung als Unternehmen gerecht. Die Ausbildungs- und vor allem Übernahmezahlen der ausgebildeten Fachkräfte orientieren sich dabei zukünftig noch stärker am Personalbedarf der einzelnen Einheiten.

Zum Jahresende 2015 wurden in Deutschland insgesamt rund 2.050 Auszubildende an 17 Standorten in mehr als 40 anerkannten Berufen sowie in ausbildungsbegleitenden und kooperativen Studiengängen ausgebildet – rund 340 davon für andere Unternehmen. Im Projekt „Start in den Beruf“ besetzten wir rund 30 Plätze mit noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen sowie zusätzlich etwa 20 Plätze mit Flüchtlingen. 2015 begannen rund 590 neue Auszubildende ihren beruflichen Werdegang bei Evonik. Mit rund 9 Prozent lag unsere Ausbildungsquote weiterhin deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Insgesamt investierten wir im Berichtsjahr rund 65 Millionen € in unsere Ausbildung.

Im Zuge einer ganzheitlichen Ausbildung bietet Evonik mit dem „International Program for Apprentices“ Auszubildenden und dual Studierenden aller Berufsgruppen die Möglichkeit, weltweit einen anderen Evonik-Standort kennenzulernen. 2015 nahmen 38 Auszubildende daran teil.

Die kontinuierliche und auf den Unternehmensbedarf ausgerichtete Weiterentwicklung unseres Fachpersonals ist ebenfalls ein Kernelement unseres HR-Engagements. Dazu bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen in internen Kursen von Evonik sowie in Zusammenarbeit mit externen Schulungspartnern an. Dies erfolgt dezentral in den Segmenten und an einzelnen Standorten sowie übergreifend zentral. Schwerpunktthemen waren 2015 „Kompetenzmanagement“ und „Führungswissen“. Für die Region Deutschland haben wir in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter allein im Rahmen von Schulungen etwa 500 € je Mitarbeiter investiert.¹

Darüber hinaus verbessern wir kontinuierlich unsere Personal-Entwicklungslandschaft für Mitarbeiter und Führungskräfte. Dabei achten wir auf einen hohen, globalen Qualitätsstandard bei Zielen und Inhalten. Auf Basis dieser Standards enthalten unsere Lern- und Qualifizierungskonzepte gleichzeitig jene notwendigen regionalen Anpassungen, die wir mit Blick auf unsere internationale Geschäftstätigkeit und die vielfältigen kulturellen Bedingungen beachten und respektieren. In einigen Ländern und Regionen, beispielsweise in Deutschland und Asien, setzen wir dabei erfolgreich und verstärkt auch eigene, speziell darauf vorbereitete und geschulte Beschäftigte als „interne“ Trainer ein. Sie können Lerninhalte mit direktem Bezug zu Evonik authentisch überliefern.

Die Evonik-Entwicklungslandschaft bietet vielfältige Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Neben sogenannten Präsenzveranstaltungen nutzen wir gerade im Bereich der Kurzschulungen national wie international webbasierte Kommunikations- und Bildungsplattformen. Die verschiedenen Entwicklungsmaßnahmen sind so individuell wie möglich zugeschnitten und lassen sich daher nicht standardisiert auswerten. Im Berichtsjahr haben wir unser Trainingsreporting weiter verbessert und können nunmehr die Weiterbildungsdaten für etwa 85 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit auswerten. Die durchschnittliche Trainingszeit je Mitarbeiter beträgt etwa 13 Stunden. Die effektive Trainingszeit liegt deutlich höher, weil wir die ermittelten Gesamttrainingsstunden auf die Gesamtmitarbeiterzahl bezogen haben.

Talentmanagement für Führungskräfte

Führungs- und Schlüsselfunktionen vorrangig aus den eigenen Reihen zu besetzen, ist bei Evonik klares Bekenntnis und gelebte Praxis. Mit unserem Talentmanagement identifizieren, entwickeln und fördern wir Potenzialträger über Hierarchien und Funktionen hinweg. Unter enger Einbindung des Vorstandes werden regelmäßige Personalkonferenzen zur Entwicklung und Nachfolgeplanung von Konzertalenten und Executives durchgeführt.

Um weiterhin geschäftsnah Talente zu identifizieren und Karrieren zu gestalten, haben wir 2015 unsere Prozesse und Personalklausuren an die neue Struktur einer Managementholding angepasst. Operative und funktionale Bereiche sowie das Corporate Center diskutieren gemeinsam mit dem Vorstand über Potenzialträger im Konzern und besprechen nächste Entwicklungsschritte und Zielfunktionen. Basis sind neben Mitarbeitergesprächen und verschiedenen Panels insbesondere klar definierte Talentindikatoren, die wir ebenfalls regelmäßig überprüfen und 2015 angepasst haben. Für die Entwicklung auf höchster Ebene haben wir 2015 ein Programm aufgelegt, bei dem das Top-Management des Evonik-Konzerns persönlich ausgewählte Konzernführungskräfte in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet und als Sparringspartner für den weiteren Karriereweg zur Verfügung steht.

Leistung

Eine gesunde Leistungsorientierung als Basis für den Unternehmenserfolg und die individuelle Motivation jedes Mitarbeiters – global verankert in den entsprechenden Personalinstrumenten und darüber hinaus gestützt durch vielfältige Leistungsanreize – steht im Handlungsfeld „Leistung“ im Fokus. Dabei spielen beispielsweise das jährliche Mitarbeitergespräch mit persönlicher Leistungsbeurteilung wie auch eine faire, leistungsgerechte Vergütung eine zentrale Rolle.

¹ Einschließlich eines geringen Anteils an Fremdfirmenmitarbeitern sowie ausländischen Mitarbeitern.

Im Berichtsjahr 2015 stieg der Personalaufwand einschließlich Sozialabgaben und dem Aufwand für die Altersvorsorge infolge der höheren Mitarbeiterzahl und der Entgelterhöhungen um 14 Prozent auf 3.121 Millionen € (2014: 2.771 Millionen €). Die Personalaufwandsquote bezogen auf den Umsatz lag damit bei 23,1 Prozent (2014: 21,3 Prozent).

T20 Personalaufwand

in Millionen €	2015	2014
Löhne und Gehälter	2.520	2.222
Aufwendungen für soziale Abgaben	370	336
Pensionsaufwendungen	209	192
Sonstige Personalaufwendungen	22	21
	3.121	2.771

Vergütung – weltweit einheitliche Bewertungskriterien

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme legt Evonik Wert auf marktkonforme und leistungsgerechte Entgelte bei Fach- und Führungsfunktionen auf Grundlage weltweit einheitlicher Bewertungskriterien. Dieses Gesamtvergütungskonzept wird zukünftig von konzernweit geltenden Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen flankiert. Deren Weiterentwicklung haben wir uns bis Ende 2016 vorgenommen.¹ Für große Teile der Belegschaft enthält die Vergütung dabei variable Komponenten, die vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens oder von der persönlichen Leistung abhängen. Unsere Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Verantwortung, erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Leistung; personenbedingte Merkmale wie Geschlecht, Alter etc. spielen dabei keine Rolle. In Deutschland gelten für 100 Prozent, weltweit² für etwa 75 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An etwa 94 Prozent unserer Standorte bzw. Regionen weltweit gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen können etwa 98 Prozent der Stammmitarbeiter erreicht werden. Sie stehen grundsätzlich auch Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung, soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Seit zwei Jahren bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland, Belgien und den USA darüber hinaus das Mitarbeiteraktienprogramm „Share“ an. Die hohe Beteiligungsquote von rund 36 Prozent verdeutlicht dabei das Vertrauen der Mitarbeiter in die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens. 2015 nahmen rund 10.000 Beschäftigte einschließlich Auszubildende an „Share“ teil. Sie erwarben dabei annähernd 280.000 Aktien, für die sie im Rahmen der Förderung durch das Unternehmen rund 95.000 Gratisaktien erhielten.

Nebenleistungen als Teil der Gesamtvergütung

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, werden den Mitarbeitern freiwillige soziale Leistungen angeboten. Sie 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. Dies gilt ebenso für Teilzeitmitarbeiter, soweit sie die in einigen Regionen vorgegebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Evonik unterstützt seine Mitarbeiter darin, Vorsorge für ein möglichst gesichertes Leben nach der beruflichen Tätigkeit zu treffen. Dazu werden mit Rücksicht auf die regionalen Besonderheiten und die jeweiligen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern unterschiedliche Leistungen gewährt.

In Deutschland hat Evonik ein System der betrieblichen Altersvorsorge etabliert, das im Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen erbringt. Durch einen obligatorischen Arbeitnehmerbeitrag und optionale Entgeltumwandlung erreichen die Mitarbeiter ein über die Arbeitgeberfinanzierung hinausgehendes Versorgungsniveau. Auch außerhalb von Deutschland, wie in den USA und einigen europäischen Ländern, bilden Arbeitgeberbeiträge in Pensionspläne ein wichtiges Element der jährlichen Gesamtvergütung.

Bindung

Durch identitätsstiftende Konzernwerte, eine gemeinsame Unternehmenskultur und die Erlebbarkeit für jeden Mitarbeiter erreichen wir eine hohe Bindung an Evonik, auch über notwendige Veränderungsprozesse hinaus.

T21 Mitarbeiterfluktuation 2015^a

	Fluktuationsrate in %	Zahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben
Nach Geschlecht		
Frauen	5,2	416
Männer	4,5	1.133
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	4,4	295
30 bis 50 Jahre	3,1	537
Über 50 Jahre	7,7	717
	4,7	1.549

^a Bezugsgröße: Mitarbeiter am 31.12.2014 bezogen auf die jeweilige Anzahl Mitarbeiter.

Bisherige Berichterstattung in den Nachhaltigkeitsberichten ab 2015 geändert: Statt ungeplanter Fluktuation zeigt die Kennzahl nun die Gesamtfluktuation.

¹ Siehe „Unsere Ziele“, S. 90.

² Anpassung der Bezugsgröße.

Diversity – Vielfalt entscheidet

Wir setzen bei unseren Mitarbeitern auf eine gute Mischung aus unterschiedlichen Nationalitäten, Geschlechtern, Ausbildungsfachrichtungen, Berufserfahrungen und eine durchmischte Altersstruktur. Hierfür engagieren wir uns sehr bewusst. Etwa durch Gender-Netzwerke, die an großen deutschen Standorten aktiv sind und durch verschiedene Formate und Veranstaltungen Menschen zusammenbringen, Diskussionen bereichern und dabei helfen, Brücken zwischen verschiedenen kulturellen Hintergründen zu schlagen. So ist das Evonik WoMentoring 2015 bereits in die zweite Runde gestartet. Zusätzlich haben wir 2015 erneut verbindliche Diversity-Ziele in die Zielvereinbarungen von Konzernführungskräften aufgenommen.

Die Diversity-Strategie bildet zudem das strategische Fundament für die Beschlüsse von Evonik zur Umsetzung des sogenannten Geschlechterquoten-Gesetzes¹, für die der deutsche Gesetzgeber eine Frist bis zum 30. September 2015 bestimmt hat. Mit diesen Beschlüssen bekräftigen wir, die im Rahmen unserer Diversity-Strategie entwickelten und bereits wirksamen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen weiterhin intensiv zu unterstützen. Im Bereich der Konzernführungskräfte konnte der Anteil weiblicher Mitarbeiter in den vergangenen drei Jahren von 6,9 Prozent auf 10,4 Prozent erhöht werden.

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.

Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren

Evonik bekennt sich zur Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und ist Mitglied beim UN Global Compact. Wir verpflichten uns, Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern, Diskriminierung und Korruption zu bekämpfen sowie Mensch und Umwelt zu schützen. Die Basis dafür bilden unser Verhaltenskodex und unsere Global Social Policy, die Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung untersagen. Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit der Beschwerde. Über das grundsätzliche Verfahren wird in den meisten Fällen über interne Medien und in persönlichen Gesprächen informiert.

An jedem Standort gibt es Ansprechpartner, die sich um Diskriminierungsfälle kümmern. Um diese 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 92 Prozent

unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2015 wurden uns sechs Fälle von Diskriminierung gemeldet. Sie wurden weiterverfolgt und Maßnahmen getroffen, diese auszuräumen.

Im Umgang mit potenziellen Lieferanten fördern wir die Sensibilität unserer Einkäufer durch Schulungen. Unsere Erwartung zur Einhaltung unserer Standards haben wir in unseren Einkaufsbedingungen dokumentiert sowie einen Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Der Erfolg von Evonik wird wesentlich 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 wesentliche 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 wesentlichen betrieblichen Änderungen rechtzeitig beraten. Der Vorlauf vor der Umsetzung von Maßnahmen beträgt je nach der Bedeutung der anstehenden Veränderung mehrere Wochen oder Monate. In dieser Zeit werden erforderlichenfalls auch schriftliche Vereinbarungen über die anstehenden Maßnahmen und deren Folgen für die Mitarbeiter abgeschlossen. In vielen weiteren Regionen, in denen Evonik Mitarbeiter beschäftigt, 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 zu diesem Zweck neben den Arbeitnehmerdelegierten auch Delegierte der Arbeitgeber an.

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

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.

G4-26

G4-26

¹ Siehe Geschäftsbericht von Evonik 2015, S. 52f. (Corporate Governance).

Mitarbeiterbefragung – erstmals komplett online

Unter dem Motto „Ich bin online dabei!“ waren Ende 2015 unsere rund 33.000 Mitarbeiter weltweit aufgerufen, die Zukunft des Konzerns aktiv mitzugestalten. Erstmals wurde die Mitarbeiterbefragung vollständig „online“ durchgeführt. Sie integriert Fragen zum Veränderungsprozess mit Blick auf die weiterentwickelte Organisationsstruktur von Evonik. Darüber hinaus waren als neues Element spezifische Fragen zum Themenkomplex „Arbeitssicherheit“ enthalten, der bei Evonik als Spezialchemieunternehmen höchste Priorität besitzt. Die Beteiligungsquote lag bei hervorragenden 83,9 Prozent (im Jahr 2012, nicht vollständig online: 83,4 Prozent). Im Nachfeldprozess werden wir die Befragungsergebnisse im Jahr 2016 in konkrete Verbesserungsmaßnahmen umsetzen.

Mitarbeitergespräch

Im Jahr 2015 haben wir damit begonnen, das systematische Mitarbeitergespräch als wesentlichen Dialogprozess weltweit zu harmonisieren. Damit stellen wir sicher, dass zukünftig jeder Mitarbeiter einmal jährlich ein Feedback-Gespräch mit seinem Vorgesetzten führen wird. Unterstützt durch ein zeitgemäßes IT-Tool werden Führungskräfte und Mitarbeiter auf Basis global vorgegebener Gesprächsthemen zukünftig noch zielführender über Leistung, Ziele, Potenziale und Entwicklung sprechen können als bisher. Die hierdurch erwartete Steigerung der Motivation und Identifikation mit den unternehmerischen Zielsetzungen dient dem Unternehmenserfolg insgesamt.

Die letzte Mitarbeiterbefragung im Jahr 2015 hat gezeigt, dass weltweit 88 Prozent (Befragung 2012: 85 Prozent) aller Mitarbeiter dieses wichtige Instrument der Mitarbeiterentwicklung nutzen.

Einklang von Beruf und Familie

Für Evonik sind gesunde und leistungsbereite Mitarbeiter Teil der unternehmerischen Verantwortung und zugleich Schlüssel zum Erfolg. Unser Programm „well@work“ umfasst alle Themen, die die Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität der Mitarbeiter von Evonik erhalten und ausbauen.

Weltweit können mehr als 95 Prozent der Belegschaft in Sozial- bzw. Mitarbeiterberatungsstellen Hilfe und Unterstützung bei arbeitsplatzspezifischen Problemen, gesundheitlichen Fragen oder persönlichen bzw. familiären Angelegenheiten erhalten.

Im Bereich des Gesundheitsmanagements werden zum Beispiel deutschlandweit Seminare angeboten, bei denen Informationen zur gesunden Ernährung, Stressbewältigung oder sinnvoller körperlicher Aktivität vermittelt werden. Zudem bietet Evonik seinen Mitarbeitern ein breites Sportangebot an – vom Yoga bis hin zu klassischen Fitnesskursen.¹

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießt bei Evonik seit Jahren einen sehr hohen Stellenwert und gehört damit ebenso zum gesamthaften well@work-Ansatz. Um das Zertifikat berufundfamilie der Hertie-Stiftung fortzuführen, haben wir im Berichtsjahr 2015 eine Überprüfung unserer Leistungen gestartet. Kernelemente des Angebots sind die Unterstützung der Kinderbetreuung und die Gewährung flexibler Arbeitszeitmodelle.

Für mehr als 96 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit gibt es an ihren Standorten Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die überwiegend auf hohes Interesse stoßen. Beispiele in Deutschland sind dafür die mehr als einhundert zur Verfügung stehenden Kita-Plätze, die Betreuung von mehr als 800 Kindern in den Ferien sowie eine umfassende Unterstützung unserer Mitarbeiter in Fragen der Pflege von Angehörigen.

T22 Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Regionen

	Teilzeitquote 2014			Teilzeitquote 2015		
	weiblich in %	männlich in %	Gesamt- ergebnis in %	weiblich in %	männlich in %	Gesamt- ergebnis in %
Regionen/Länder	17,7	1,9	5,7	18,0	2,0	5,8
Deutschland	26,4	2,2	7,9	27,1	2,3	8,2
Übriges Europa	17,6	5,3	7,4	16,2	5,6	7,3
Nordamerika	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Asien-Pazifik	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1

¹ Siehe „Gesundheitsschutz“, S. 77.

Ende 2015 haben wir darüber hinaus damit begonnen, das Thema „Work-Life-Balance“ regional- und länderspezifisch zu überarbeiten. Ziel ist es, die Bedarfe der jeweiligen Evonik-Belegschaften noch gezielter herauszuarbeiten und unsere angestrebte „gesunde Leistungskultur“ umzusetzen. Angesichts bestehender globaler, regionaler und individueller Beeinflussungsfaktoren für das Bedarfempfinden unserer Mitarbeiter soll ein spezifizierter „Life-Cycle-Management-Ansatz“ sicherstellen, dass die den Themenfeldern zugeordneten Aktivitäten identifiziert und realisiert werden. Wir versprechen uns hierdurch eine klare Steigerung der Identifikation mit unseren Unternehmenszielen insgesamt – auf der Basis eines authentischen Bekenntnisses unseres Unternehmens gegenüber dem zunehmenden Autonomieanspruch unserer Belegschaft an die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Lebenszyklen.

Für etwa 77 Prozent unserer Mitarbeiter wird die regelmäßige, vertraglich festgelegte Arbeitszeit kollektivrechtlich definiert. Im Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Bußgeldern aufgrund 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 Monarch Catalyst Pvt. Ltd. (heute Evonik Catalysts Pvt. Ltd.) in Indien, bei der am Jahresende etwa jeder vierte Mitarbeiter noch nicht in diese Regelung der Global Social Policy überführt werden konnte. Diese Überführung wird im Laufe des Jahres 2016 abgeschlossen sein.

Über 83 Prozent unserer Mitarbeiter profitieren von einer Regelung zum Jahresurlaub, die besser ist als die gesetzliche Bestimmung des jeweiligen Landes. In den USA 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.

T23 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	82
Asien-Pazifik	74
Naher Osten, Afrika	0

Im Laufe des Jahres 2015 waren 619 Mitarbeiter in Elternzeit, davon ein knappes Drittel bereits über den Jahreswechsel 2014/2015. Der Anteil der Männer lag bei rund 39 Prozent. Sie wendeten im Jahr 2015 durchschnittlich 1,6 Monate für die Elternzeit auf, bei Frauen waren es 6,7 Monate. Die im Jahr 2014 aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter waren bis auf wenige Einzelfälle auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr weiterhin für uns tätig.

Umwelt¹ ✓

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, die Material- und Ressourceneffizienz fortwährend zu verbessern und Produkte zu entwickeln, die einen spürbaren Beitrag leisten, ökonomischen Erfolg und ökologischen Fortschritt miteinander zu verbinden. Um diese für Evonik wesentlichen Themenfelder konkret bearbeiten zu können, haben wir uns Ziele für Treibhausgasemissionen, Wasserförderung und Abfall gesetzt.

Evonik bekennt sich zur Responsible-Care-Initiative der chemischen Industrie und hat sich als Unterzeichner der „Responsible Care Global Charter“ verpflichtet, die Leistungen bei Gesundheitsschutz, Sicherheit, Produktverantwortung und Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.

Wir haben Konzernwerte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit festgelegt. Basierend auf diesen Werten, in denen unsere Verantwortung für die Umwelt adressiert wird, streben wir die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung von umweltverträglichen Produkten, Prozessen und Systemen an.

Der Zentralbereich Corporate ESHQ (Environment, Safety, Health and Quality) bündelt für die Fachgebiete Umweltschutz, Arbeits-, Anlagen- und Transportsicherheit, Gesundheitsschutz, Klimapolitik, Ökosysteme sowie Produktverantwortung alle konzernübergreifenden, strategischen Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben. Dies erfolgt konzernweit verbindlich über Richtlinien und Verfahrensanweisungen. Neben der regelmäßigen bereichsinternen Durchführung von Audits in einzelnen operativen Einheiten, Standorten und Regionen prüft der Zentralbereich auch die konzernweite Umsetzung. Der Bereich verantwortet ebenfalls die Umweltberichterstattung des Konzerns. Der Leiter des Zentralbereichs berichtet direkt an den Personalvorstand.

Durch ein integriertes Managementsystem und ein konzernweites Auditsystem wird eine kontinuierliche Verbesserung der USG-Performance und -Compliance vorangetrieben. Das integrierte Managementsystem mit Vorgaben über Konzernpolitik, Richtlinien und Verfahrensanweisungen zu wesentlichen zentralen Steuerungsfunktionen folgt der Evonik-Konzernstruktur.

Evonik hat sich für den Zeitraum 2013–2020 Umweltziele gesetzt. Als zentrale quantitative Steuerungsgrößen wurden

hierfür die Reduktion unserer spezifischen Treibhausgasemissionen sowie die Reduktion der spezifischen Wasserförderung, jeweils bezogen auf die Tonne Produktion, ausgewählt. Bis 2018 wollen wir 80 Prozent dieser Ziele erreicht haben. Darüber hinaus ist Evonik bestrebt, intern eine weitere Reduzierung der gefährlichen Produktionsabfälle in Form eines qualitativen Zieles zu realisieren.

Die Bündelung von Fachwissen zu relevanten Themen erfolgt über Expertenzirkel, die nach Bedarf einberufen werden. Diese sind für die Verankerung strategischer USGQ-Anforderungen in den operativen Einheiten verantwortlich. Das Global ESHQ Committee setzt sich aus Vertretern der Segmente und Leitern der Regionen zusammen. Es stellt den regelmäßigen Austausch zu USGQ-Themen sicher und bereitet Entscheidungen hierzu vor.

Das Gremium mit Entscheidungskompetenz für USGQ-Themen ist das ESHQ Panel. Es setzt sich aus Vertretern der Segmente, Regionen, des Technical Committee sowie der Mitarbeitervertretungen zusammen und tagt unter dem Vorsitz des Leiters des Zentralbereichs Corporate ESHQ.

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.

Mit einem zentralen Auditsystem werden die Umsetzung der konzernweit verbindlichen Strategie und die Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Rahmenvorgaben regelmäßig vom Zentralbereich Corporate ESHQ überprüft. Basierend auf den Ergebnissen und Analysen unserer internen und externen Überwachungsmaßnahmen, Standortbegehungen und Reviews werden gezielte Gespräche über Verbesserungsmöglichkeiten und ihre Umsetzung geführt. Über die Ergebnisse der Audits wird der Vorstand jährlich informiert. Im Jahr 2015 führten wir weltweit – neben zahlreichen bereichsinternen Audits – von den geplanten 18 Corporate-Audits 17 durch. Aufgrund des Verkaufs des Standorts in Qingdao (China) wurde das dort geplante Audit nicht mehr durchgeführt. Weltweit sind über 95 Prozent unserer Produktionsmenge nach der international anerkannten Norm für Umweltmanagement ISO 14001 zertifiziert.

Das regelmäßige Monitoring unserer Steuerungsgrößen erfolgt über ein zentrales Reportingsystem (Sustainability Reporting/SuRe), in das eine Vielzahl an Daten zu Wassernutzung, Luftemissionen oder Abfallverwertung einfließt.

¹ Alle im Kapitel Umwelt dargestellten Kennzahlen beziehen sich auf die fort- und nicht fortgeführten Aktivitäten.

G19 Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)



Insgesamt werden mehr als 50 unterschiedliche produktions- und anlagenbezogene Nachhaltigkeitskennziffern erhoben. Dies erfolgt anlagenspezifisch vor Ort und kann über das Reportingsystem beliebig nach Management- oder Legalstrukturen oder nach Regionen zentral ausgewertet werden. Die Prozesse zur Datenerhebung und -verarbeitung werden regelmäßig in Schulungen erläutert und unterliegen regelmäßigen internen und externen Prüfungen.

Umweltziele

Die strategische Weiterentwicklung von Evonik ist ausgerichtet an einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Dazu setzen wir uns anspruchsvolle Ziele in den Handlungsfeldern Finanzen, Sicherheit und Umwelt. Unsere Umweltziele geben uns eine wertvolle Orientierung, die eigene Performance beim Schutz von Klima und Umwelt kontinuierlich zu verbessern. Bis 2020 wollen wir die entsprechenden Ziele erreichen. Sie gelten für den Zeitraum 2013–2020. Eine Abweichung davon wird gesondert gekennzeichnet.

- Reduzierung der spezifischen Treibhausgasemissionen¹ um 12 Prozent
- Reduzierung der spezifischen Wasserförderung um 10 Prozent

Referenzjahr für die Berichterstattung ist das Jahr 2012. Beim nachhaltigen Abfallmanagement setzen wir unsere Anstrengungen zur Ressourcenschonung fort. Von unseren Umweltkennzahlen halten wir die spezifischen CO₂-Emissionen für besonders wichtig und planen, diese Kennzahl künftig als bedeutenden nichtfinanziellen Leistungsindikator zu betrachten. Eine Voraussetzung dafür ist die Ablösung unserer Reporting-Routinen durch ein technisch weiterentwickeltes System. Die Arbeiten daran sind im vergangenen Jahr fortgeschritten.

Der deutliche Rückgang der spezifischen Treibhausgasemissionen um drei Prozentpunkte resultiert im Wesentlichen aus der Umsetzung gezielter Energieeffizienzmaßnahmen, einem veränderten Energiemix in Marl infolge einer geringeren Verfügbarkeit der Kohlekraftwerke durch Revisionsabstellungen sowie dem Verkauf der Carbon-Black-Restaktivitäten in China.

Die spezifische Wasserförderung sank 2015 um drei Prozentpunkte gegenüber 2014. Dies ist hauptsächlich auf gezielte Sparmaßnahmen, Inbetriebnahme von weiteren Kreislaufkühlwassersystemen sowie standortbedingte Sondereffekte bei der Förderung von Oberflächenwasser zurückzuführen.

T24 Status unserer Umweltziele

Veränderungen in % bezogen auf das Jahr 2012	2012	2013	2014	2015	Ziel 2020
Spezifische Treibhausgasemissionen ^a	100	93 ^b	92	89	88
Spezifische Wasserförderung	100	95 ^b	103 ^c	100	90

^a Zeitreihe neu berechnet nach dem marktbasierten Ansatz.

^b Temporäre Sondereffekte aus dem Bereich der Energieversorgung durch Stillstandzeiten und Portfolioeffekte.

^c Standortbedingte Sondereffekte bei der Förderung von Oberflächenwasser.

¹ Energie- und prozessbedingt gemäß Greenhouse Gas Protocol/Scope-2-Emissionen nach dem marktbasierten Ansatz.

T25 Umweltschutzinvestitionen/-betriebskosten

in Millionen €	2011	2012	2013	2014	2015
Umweltschutzinvestitionen	48	39	29	107	43
Umweltschutzbetriebskosten	251	251	250	259	283

Umweltschutzinvestitionen und -betriebskosten

Für eine weitere Verbesserung des Umweltschutzes wurden im Berichtsjahr 43 Millionen € investiert. Sie betrafen Sachinvestitionen an den 2015 getätigten Investitionsprojekten – etwa die Kapazitätserweiterung für Spezialkieselsäuren in Ako (Japan) –, eine Vielzahl von Einzelinvestitionen in effektive End-of-Pipe-Technologien sowie anlagen- und prozessintegrierte Umweltschutzmaßnahmen. Der hohe Vorjahreswert von 107 Millionen € war 2014 durch die Inbetriebnahmen großer strategischer Investitionsprojekte im asiatischen Raum geprägt. Dazu zählten insbesondere der neue Methionin-komplex in Singapur sowie die neuen Produktionsanlagen in Schanghai (China) für Isophoron und Isophorondiamin.

Die Betriebskosten für den Umweltschutz stiegen 2015 erheblich auf 283 Millionen € (Vorjahr: 259 Millionen €). Hierzu trugen hauptsächlich der Start der Methioninproduktion und die Nutzung der Umweltschutzeinrichtungen am Standort Singapur bei.

Rohstoffe und Produktion

Besonders wichtig für einen effizienten Umgang mit Energien und Materialien ist unser Konzept integrierter Produktionsstandorte. So bilden Nebenprodukte der einen Anlage häufig den Einsatzstoff für die Produktion in einer anderen. Das trägt erheblich zur Rohstoffeffizienz bei.

Evonik hat im Jahr 2015 Rohstoffe, Handelswaren, technische Güter und Dienstleistungen sowie Energien und sonstige Betriebsmittel im Wert von rund 8,3 Milliarden € eingekauft. Auf petrochemische Rohstoffe entfallen etwa 25 Prozent; insgesamt beträgt der Anteil von Rohstoffen und Handelswaren am Beschaffungsvolumen 59 Prozent. Der Beschaffungsanteil nachwachsender Rohstoffe an der Gesamt-Rohstoffbasis lag 2015 bei rund 8 Prozent.

Der Rohstoffeinsatz reduzierte sich leicht von 8,75 auf 8,66 Millionen Tonnen. Dies entspricht einer Verringerung um rund 1 Prozent.

Bezogen auf die Inputmengen der chemischen Grundstoffe für die Produktion lag der Anteil nachwachsender Rohstoffe auch im Jahr 2015 bei knapp 9 Prozent. Davon war 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 weiterhin bestrebt, den Anteil nachwachsender Rohstoffe überall da zu erhöhen, wo es aus technischen, wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten sinnvoll ist.

Unsere Produktionsmenge war im Jahr 2015 mit 10,36 Millionen Tonnen im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.

Energieeinsatz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie ist für Evonik ökologisch wie ökonomisch gleichermaßen wichtig. Dementsprechend arbeiten wir intensiv daran, die Energiebereitstellung und -nutzung stetig zu verbessern. Wesentliche Hebel dafür liegen in der Produktion sowie in den Systemen von Energieverbund und Energiemanagement. Auch hier ist die Produktionsmenge wesentliche Messgröße für die Beschreibung unserer Effizienz. 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.

T26 Rohstoffeinsatz und Produktion

in Millionen Tonnen	2011	2012	2013	2014	2015
Rohstoffe	9,51	8,16	8,23	8,75	8,66
davon nachwachsende Rohstoffe	0,69	0,73	0,79	0,77	0,74
Produktion	10,35	9,71	10,06	10,35	10,36

T27 Energieeinsatz

in Petajoule	2011	2012	2013	2014	2015
Gasförmige fossile Brennstoffe	35,63	32,72	31,74	32,93	35,48
Feste fossile Brennstoffe	22,45	23,93	22,38	23,69	19,86
Flüssige fossile Brennstoffe	0,40	0,27	0,20	0,18	0,23
Ersatzbrennstoffe	7,16	7,42	7,96	7,62	7,75
Fremdbezug Strom ^a	19,89	18,98	18,59	18,45	19,38
Stromabgabe Dritte	11,91	11,77	12,50	12,31	12,41
Fremdbezug Dampf	7,09	6,18	5,15	6,34	6,59
Dampfabgabe Dritte	13,46	10,51	8,26	8,00	7,92
Energieeinsatz brutto	92,62	89,48	86,03	89,23	89,29
Energieeinsatz netto (Output subtrahiert)	67,25	67,20	65,27	68,92	68,95
Produktion in Millionen Tonnen	-	9,71	10,06	10,35	10,36
Spezifischer Energieeinsatz netto	-	6,92	6,49	6,66	6,66

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Inklusiv Eigenerzeugung Strom aus Wasserkraft und Photovoltaik.

Dank langjähriger Anstrengungen haben wir bei Evonik bereits ein hohes Effizienzniveau erreicht, das wir stetig weiter optimieren. In diesen Verbesserungsprozess binden wir unsere Mitarbeiter über das betriebliche Vorschlagswesen und in speziellen Arbeitsgruppen ein. Bei der Suche nach zusätzlichen Potenzialen hinsichtlich Produktivität oder Energieeffizienz werden die operativen Aktivitäten auch durch unsere Experten der Einheit Operational Excellence (OPEX) unterstützt. 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. Letzterer beinhaltet den Zukauf von Strom und Dampf sowie den Einsatz von Prozesswärme. Ebenso nutzen wir Sekundärbrennstoffe, wie etwa in der thermischen Verwertung von Nebenprodukten aus der Produktion, Abfällen und Klärschlämmen. Der Anteil dieser Ersatzbrennstoffe am Brutto-Gesamtenergieeinsatz lag 2015 – wie im Jahr 2014 – bei knapp 9 Prozent.

Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Energieeinsatz im Jahr 2015 nahezu unverändert. Verschiedene Einflüsse prägten die Entwicklung der einzelnen Energieträger. Verursacht wurde der Rückgang bei den festen sowie der Anstieg bei den gasförmigen fossilen Brennstoffen vor allem durch einen veränderten Energiemix im Chemiepark Marl aufgrund langer revisionsbedingter Stillstandzeiten des größten Kohleblocks. Der Erdgasverbrauch erhöhte sich zusätzlich durch den Start der Methioninproduktion in Singapur. Die Revisionsabstellungen in Marl und der neue Methioninkomplex waren auch die wesentlichen Gründe für den vermehrten Stromzukauf im Jahr 2015.

Öl spielt im Energiemix von Evonik nur eine untergeordnete Rolle. Der Anstieg im Jahr 2015 geht auf einen vermehrten Öleinsatz zur Stützfeuerung zurück. Der Einsatz von Ersatzbrennstoffen sowie die Strom- und Dampfabgabe liegen auf dem Niveau der Vorjahre. Der spezifische Brutto-Energieeinsatz blieb unverändert.

Emissionen in die Luft

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.

Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Danach fließen die direkten CO₂-Emissionen (sogenannte Scope-1-Emissionen) aus der Energieerzeugung und der Produktion sowie die indirekten CO₂-Emissionen (sogenannte Scope-2-Emissionen) aus dem Zukauf von Energie ein. Zusammen mit weiteren Treibhausgasen wird die Summe ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e).

Die in der Vergangenheit nach dem standortbasierten (location-based) Ansatz ermittelten Scope-2-Emissionen, die regionale Emissionsfaktoren bei der Umrechnung beinhalten, werden ab 2015 für den überwiegenden Teil unserer weltweiten Standorte ergänzend nach dem marktbasieren (market-based) Ansatz berechnet. Dieser Ansatz berücksichtigt die spezifischen Emissionen der einzelnen Lieferanten

T28 Treibhausgasemissionen

in 1.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten ^a	2011	2012	2013	2014	2015
Scope 1					
Kohlendioxid (CO ₂)	7.430	5.879	5.725	5.846	5.525
Methan (CH ₄)	15	14	14	14	14
Distickstoffoxid (N ₂ O)	129	63	130	66	50
Fluorkohlenwasserstoffe (HFC)	7,7	7,0	6,3	8,1	3,6
Summe	7.581,7	5.964,0	5.875,3	5.933,7	5.593,2
Scope 2^b					
CO ₂ brutto (standortbasiert)	3.252	3.126	2.925	3.003	3.156
CO ₂ brutto (marktbasiert)	n. a.	4.220	3.996	3.967	4.189
Scope 1 + 2, Summe brutto (standortbasiert)	10.833,7	9.090,0	8.800,3	8.937,0	8.749,3
Scope 1 + 2, Summe brutto (marktbasiert)	n. a.	10.184,3	9.871,1	9.900,8	9.782,0
Produktion (in Millionen Tonnen)	10,35	9,71	10,06	10,35	10,36
Spezifische Treibhausgasemissionen brutto (standortbasiert) in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Tonne Produktion	1,05	0,94	0,87	0,86	0,84
Spezifische Treibhausgasemissionen brutto (marktbasiert) in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Tonne Produktion	n. a.	1,05	0,98	0,96	0,95
Saldo Scope 2^c					
CO ₂ netto (standortbasiert)	907	973	859	966	1058
CO ₂ netto (marktbasiert)	n. a.	1.025	882	909	1.011
Scope 1 + 2, Summe netto (standortbasiert)	8.488,7	6.937,0	6.734,3	6.900,2	6.650,6
Scope 1 + 2, Summe netto (marktbasiert)	n. a.	6.988,0	6.757,3	6.843,1	6.603,6

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a GWP-Faktoren: CO₂: 1, N₂O: 310, CH₄: 21, HFC: 140 – 11.700.

^b Ab 2012 neu berechnet auf Basis Scope-2-Emissionen nach dem marktbasierten 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 CO₂-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 CO₂-Emissionen die Anteile Dritter eliminiert und unternehmensspezifische Kennzahlen gebildet werden.

bzw. Marktteilnehmer und bietet daher eine größere Genauigkeit. Hiermit kommen wir gleichzeitig den neuen Anforderungen des GHG Protocol nach. Um die Vergleichbarkeit weiterhin zu gewährleisten, werden daher für 2015 die CO₂-Beiträge der Scope-2-Emissionen nach beiden Ansätzen berechnet und ausgewiesen. Um eine darüber hinausgehende Vergleichbarkeit mit der Entwicklung unseres CO₂-Umweltzieles sicherstellen zu können, werden unsere Scope-2-Emissionen rückwirkend bis 2012 berechnet und ausgewiesen. Für 2015 decken wir mehr als 95 Prozent unserer strombezogenen Scope-2-Emissionen nach der neuen Methode ab; für die Fremddampfbezüge sind es rund 77 Prozent.

Das Spektrum der Treibhausgase wird eindeutig von den CO₂-Emissionen dominiert. Nach wie vor stammen die Scope-1-CO₂-Emissionen des Evonik-Energiemix entsprechend größtenteils (etwa 72 Prozent) aus der Verbrennung von Kohle und Erdgas. Über 90 Prozent der CO₂-Emissionen aus Kohle stammen von den Kraftwerken unseres größten Standorts in Marl. Im Vergleich zum Vorjahr gingen 2015 die Treibhausgasemissionen (marktbasiert) – bei etwa gleicher

Produktion – leicht um 0,12 Millionen Tonnen auf 9,78 Millionen Tonnen zurück. Der Rückgang dieser Emissionen resultiert im Wesentlichen aus der Umsetzung gezielter Energieeffizienzmaßnahmen, einem veränderten Energiemix in Marl infolge einer geringeren Verfügbarkeit der Kohlekraftwerke durch Revisionsabstellungen sowie dem Verkauf der Carbon-Black-Restaktivitäten in China.

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 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.

Die CO₂-Emissionen aus dem Öleinsatz spielen im Brennstoffmix von Evonik nur eine geringe Rolle. Im Jahr 2015 nahm ihr Anteil weiter ab, weil zusätzliche Spaltöfen zum Schwefelsäurerecycling mit Erdgas anstelle von Öl betrieben wurden.

Neben den CO₂-Emissionen aus den Brennstoffen sind bei Evonik nur noch die N₂O-Emissionen (in Treibhausgasäquivalenten) von Bedeutung. Trotz ihres geringen Anteils von unter 1 Prozent an den Treibhausgas-Gesamtemissionen sind ihre Schwankungen nicht unbedeutend für die Gesamtentwicklung der Treibhausgasemissionen. Das N₂O kommt aus wenigen Produktionsprozessen, für die bereits weitere Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert und Reduktionsmaßnahmen in Vorbereitung sind.

Von den 30 Produktionsanlagen, die Evonik betreibt und die den Regelungen des CO₂-Emissionshandels (EU Emission Trading System, EU ETS) unterliegen, wurden im Berichtsjahr 4,0 Millionen Tonnen CO₂ emittiert. Die Verringerung um 0,2 Millionen Tonnen CO₂ gegenüber 2014 stammt größtenteils aus der zeitweise verringerten kohlebasierten Energieerzeugung sowie einer niedrigeren Auslastung der Wasserstoffanlage in Marl.

Evonik Carbon Footprint (ECF)

Besonderes Augenmerk richten wir auf die Verteilung der Emissionen auf die unterschiedlichen Quellen entlang der Wertschöpfungskette. Das 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 „CO₂e-Fußabdruck“. Der Carbon Footprint gibt die Menge der Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente, das heißt CO₂ und die weiteren im GHG Protocol definierten Treibhausgase CH₄, N₂O, SF₆, HFCs, PFCs und NF₃) eines Unternehmens, eines Prozesses oder eines einzelnen Produkts an. Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen auf Basis der bestätigten Daten des Berichtsjahres 2014, ohne Berücksichtigung der Nutzungsphase der Produkte von Evonik, ist in der unten stehenden Tabelle dargestellt. Bilanziert wurden Energie- und Prozessemissionen von Evonik (Scope 1), Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme (Scope 2) sowie die Kategorien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 aus Scope 3. Hierzu zählen Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Rohmaterialien, Verpackungsmaterialien, Anlagegüter, energiebedingte Emissionen außerhalb von Scope 1 und 2, Emissionen aus eingehenden Transporten für Rohstoffe, aus der Entsorgung von Produktionsabfällen, durch Geschäftsreisen, durch Pendeln der Mitarbeiter, durch Dienstfahrzeuge, durch Klimatisierung von Bürogebäuden sowie Emissionen durch die Entsorgung und das Recycling von verkauften Produkten. Nicht bilanziert wurde in dem Zusammenhang unter anderem die Nutzungsphase der Produkte von Evonik.

Der Anstieg der Treibhausgasemissionen von 23,4 auf 25,7 Millionen Tonnen CO₂e von 2013 auf 2014 beim Evonik Carbon Footprint ist auf zwei Gründe zurückzuführen – zum einen auf die Hinzunahme der zusätzlichen Berichtskategorie 2 „Anlagegüter“ sowie der erweiterten Betrachtung der Kategorie 1 um indirekte Güter und Verpackungsmaterialien. Zum anderen tragen höhere Verkaufsmengen und die damit verbundene Mengensteigerung bei chemischen Rohstoffen zu einer Erhöhung der Treibhausgasemissionen bei.

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

T29 Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik^a

in Millionen Tonnen	2010	2011	2012	2013	2014
CO ₂ e-Emissionen	23,5	22,9	22,2	23,4	25,7

^a Kerngeschäft Spezialchemie (ohne Nutzungsphase und ohne das im Jahr 2011 veräußerte Carbon-Black-Geschäft).

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

T30 Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik^a

in Millionen Tonnen CO ₂ e		2014
Scope 1	Produktionsanlagen von Evonik	5,9
Scope 2	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	9,5
	Kategorie 2: Anlagegüter	0,6
	Kategorie 3: Energiebedingte Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 und 2)	0,7
	Kategorie 4: Eingehende Transporte von chemischen Rohstoffen	0,3
	Kategorie 5: Entsorgung und Recycling von Abfällen	0,5
	Kategorie 6: Geschäftsreisen der Mitarbeiter	0,03
	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	6,6
Summe		25,7

^a Ohne Nutzungsphase und ohne das im Jahr 2011 veräußerte Geschäft Carbon Black.

CO₂e-Einsparungen durch Anwendung von Evonik-Produkten

Evonik bietet zahlreiche Produkte an, die in ihren Anwendungen – im Vergleich zu konventionellen Alternativen – einen positiven Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen leisten. Die hier aufgeführten Einsparungen werden von Anwendungen der folgenden fünf Produkte generiert: „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 veröffentlichten Richtlinien für die Bilanzierung von vermiedenen Emissionen.

Die Steigerung der Einsparungen von 2009 bis 2013 wird hauptsächlich durch Verkaufsmengensteigerungen verursacht. Die signifikante Erhöhung 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 Treibhausgasemissionen.

Verantwortlich für die Erhebung der Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette ist die interne Life Cycle Management (LCM)-Gruppe von Evonik. Die LCM-Gruppe setzt verschiedene Werkzeuge wie zum Beispiel Ökobilanzen ein, um Nachhaltigkeit zu quantifizieren und Geschäfts- und Entscheidungsprozesse zu unterstützen. Die LCM-Gruppe ist dem Bereich Verfahrenstechnik und Engineering bzw. unserer strategischen Innovationseinheit Creavis zugeordnet. Die Ergebnisse des Evonik Carbon Footprints und der Treibhausgaseinsparungen wurden extern von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und unter anderem an das „Carbon Disclosure Project“ (CDP) berichtet.

T31 Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen

in Millionen Tonnen	2010 ^a	2011 ^a	2012 ^a	2013	2014
CO ₂ e-Einsparungen ^b	55,0	57,3	60,4	61,2	92,5

^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**

Unternehmerische Wachstumspotenziale ergeben sich aus der systematischen Anpassung von Produkten und Dienstleistungen an globale Megatrends. Das gilt auch für die Herausforderung des weltweiten Klimawandels. Zahlreiche Produktinnovationen von Evonik tragen dazu bei, die Energieeffizienz in nachgelagerten Wertschöpfungsketten zu verbessern, Ressourcen zu schonen und Emissionen zu mindern. Unsere Additive für Schmiermittel sind dafür ein bewährtes Beispiel. Mit Hydraulikölen, die unsere DYNAVIS®-Additive enthalten, kann die Produktivität von Baggerfahrzeugen um bis zu 30 Prozent erhöht werden – bei gleichzeitiger Treibstoffersparnis von ebenfalls bis zu 30 Prozent. Die genauen Einsparungen können interessierte Unternehmen dank eines auf der DYNAVIS®-Internetseite zur Verfügung gestellten Kalkulators selbstständig berechnen.

Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Berichterstattung zu wesentlichen Umweltindikatoren stets weiter zu verbessern, und stehen im intensiven Austausch mit Ratingagenturen, wie zum Beispiel dem Carbon Disclosure Project. 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 95 Billionen US-\$. Aus den erhobenen Daten können die Investoren das Klima-Risikoprofil der betrachteten Unternehmen ableiten und in ihre Investitionsentscheidung einfließen lassen. Im Jahr 2015 konnten wir das

im Jahr 2014 erzielte sehr gute Ergebnis (91/B) nochmals verbessern. Mit 98/B gehört Evonik zu den Besten im MDAX. Zum Vergleich: Im Durchschnitt beträgt das Niveau der MDAX-Unternehmen 72/C.

Sonstige Emissionen in die Luft

Über die bereits beschriebenen Emissionen an Treibhausgasen hinaus fallen bei der Energieerzeugung und Produktion weitere 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 werden entsprechend den gesetzlichen Anforderungen kontinuierlich überwacht. Unsere Produktions- und Abluftreinigungsanlagen sind dazu mit Vorrichtungen zur Emissionskontrolle ausgestattet. Maßnahmen sind 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 neuesten Stand der Technik.

Die CO-, SO_x- NO_x- und Staubemissionen fielen 2015 deutlich. Dies war insbesondere auf den Verkauf der Carbon-Black-Restaktivitäten in China sowie längere revisionsbedingte Stillstandzeiten des größten Kohleblocks im Chemiepark Marl zurückzuführen. Bei den NMVOC- und Schwermetallemissionen trugen zusätzlich noch standortbedingte Sondereffekte zur Reduktion bei.

T32 Sonstige Emissionen in die Luft

in Tonnen	2011	2012	2013	2014	2015
Kohlenmonoxid (CO)	4.936	1.017	1.066	1.053	889
Schwefeloxide (SO _x /SO ₂)	19.463	3.652	3.215	3.052	2.424
Stickoxide (NO _x /NO ₂)	9.074	4.963	4.734	4.739	4.478
Flüchtige organische Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NMVOC)	1.172	1.019	951	835	661
Staub	872	441	363	366	257
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	1,16	1,38	1,41	1,58	0,15
Emissionen ozonabbauender Substanzen^a in Tonnen CFC-11-Äquivalenten	0,05	0,05	0,07	0,09	0,16

^a Das Ozonabbaupotenzial (engl.: Ozone Depletion Potential, ODP) ist eine relative Größe, die zeigt, wie gefährlich die Substanzen für die Ozonschicht im Vergleich zur Referenzsubstanz Fluorkohlenwasserstoff R 11 (Trichlorfluormethan) sind.

Wasserbilanz und Emissionen in Gewässer

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. Hintergrund ist der signifikante Unterschied hinsichtlich der Verfügbarkeit von Salzwasser und Süßwasser. Der überwiegende Teil des auf der Erde vorhandenen Wassers ist Salzwasser. Der Anteil von Süßwasser beträgt nur circa 3,5 Prozent und vieles davon ist noch in Eis und im Boden gebunden. Der effektiv für den Menschen nutzbare Teil an Oberflächenwasser verringert sich hierdurch auf etwa 0,3 Prozent allen Süßwassers.

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-Fußabdrucks bleibt – in Übereinstimmung mit ISO 14046 – die Meerwasserförderung für Kühlzwecke in unserer Methioninanlage in Singapur unberücksichtigt; gleichwohl weisen wir diese Wassermengen separat aus.

Die gesamte Wasserförderung nahm im Berichtsjahr gegenüber 2014 deutlich von 325,1 Millionen auf 357,9 Millionen m³ zu. Der Anstieg geht hauptsächlich auf standortbedingte und jahreszeitliche Sondereffekte bei der Förderung von Oberflächenwasser für die Durchlaufkühlung zurück. Dabei entfielen 41,9 Millionen m³ auf Meerwasser zu Kühlzwecken für die neue Methioninanlage in Singapur. Der Süßwasserverbrauch nahm 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent auf 316,0 Millionen m³ ab, was hauptsächlich auf gezielte Sparmaßnahmen, Inbetriebnahme von weiteren Kreislaufkühlwassersystemen sowie standortbedingte Sondereffekte bei der Förderung von Oberflächenwasser zurückzuführen ist.

Den überwiegenden Teil unseres Wasserbedarfs decken wir mit Oberflächenwasser. Rund 59 Prozent des 2015 eingesetzten Wassers war Oberflächenwasser – im Wesentlichen Flusswasser. Den größten Anteil an der Nutzung des Wassers hat die Kühlung mit 96 Prozent. Um den Kühlwasseranteil an der Gesamtwassernutzung zu ermitteln, wurden die Kreislaufkühlwassermengen mitberücksichtigt. Die Kühlung unserer Produktionsanlagen erfolgte 2015 zu knapp 82 Prozent über Rückkühlwerke mit Kreislaufkühlssystemen, der Rest über Durchlaufkühlung.

T33 Wasserförderung nach Quellen

in Millionen m ³	2011	2012	2013	2014	2015
Trinkwasser ^a	17,3	16,4	17,3	19,8	17,7
Grundwasser	84,2	83,0	76,0	79,7	78,1
Oberflächenwasser	200,2	190,0	194,1	220,2	212,8
Sonstiges ^b	8,4	7,8	5,4	5,4	7,4
Summe Süßwasser	310,0	297,1	292,9	325,1	316,0
Salzwasser (Meerwasser)					41,9
Summe insgesamt	310,0	297,1	292,9	325,1	357,9

Abweichungen in den Summen durch Rundungsdifferenzen.

^a Wasser der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Wasserversorger.

^b Regenwasser und diverse Quellen.

T34 Wassernutzung

in Millionen m ³	2011	2012	2013	2014	2015
Kühlung, ohne Kreislaufkühlung ^a	241	230	233	265	298
Kreislaufkühlwasser	1.124	1.101	1.141	1.250	1.293
Wasser zur Produktion ^b	69	67,4	60,2	60	60
Anteil in %					
Wasser zur Kühlung	95	95	96	96	96
Wasser zur Produktion	5	5	4	4	4

^a Inklusive Salzwasser.

^b Inklusive Trink- und Sanitärwasser.

T35 Wasserableitung

in Millionen m ³	2011	2012	2013	2014	2015
Durchlaufkühlwasser (unverschmutzt) ^a	217,7	213,6	218,2	245,0	283,0
Prozesswasser	72,7	62,8	61,2	61,6	62,1
Trink- und Sanitärwasser	1,3	1,6	1,9	1,2	1,0
Sonstiges Wasser	6,3	13,0	9,2	15,1	14,7
Summe	298,0	291,0	290,4	322,9	360,8

Abweichungen in der Summe durch Rundungsdifferenzen.

^a Inklusive Salzwasser.

Der Einsatz von Wasser, unter anderem zur Dampferzeugung und für die Herstellung von Produkten, bedingt die formale Differenz zwischen Wasserförderung und -ableitung.

Emissionen in Gewässer

An unseren Standorten wollen wir einen Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Wasserressourcen leisten. Für das Management unserer Industrieabwässer gelten die gleichen Grundprinzipien 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 auch 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 Reinigungsstufen unserer Abwasserreinigungsanlagen aufbereitet. Trennkanalesysteme sorgen dafür, dass Produktionsabwässer und Kühlwasser nicht vermischt werden. Dadurch kann das Kühlwasser ohne Reinigungsschritte zusammen mit dem Regenwasser in die Flüsse eingeleitet werden, da es nicht mit schädlichen Substanzen in Kontakt war. 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.

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 deutliche Anstieg bei den CSB-Frachten geht hauptsächlich auf den Start der Methioninproduktion in Singapur sowie die Erstkonsolidierung der Anlage zur Herstellung von Alkoholaten für die Biodieselproduktion im argentinischen Puerto General San Martino zurück. Die Gesamtstickstoff- und Gesamtposphorfrachten (Phosphate, angegeben als Phosphor) sanken 2015 wegen lokaler Produktionsschwankungen. Der Rückgang 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. Der Anstieg der Schwermetallemissionen geht im Wesentlichen auf eine Zunahme von Zink-Abwasserfrachten zurück. Diese Zinkverbindungen werden als Korrosionsinhibitoren in Kühltürmen eingesetzt.

T36 Abwasserfrachten^a

in Tonnen	2011	2012	2013	2014	2015
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	4.890	4.787	4.767	4.302	4.808
Gesamtstickstoff (N)	484	447	469	441	434
Gesamtposphor (P)	114	96	97	95	84
Adsorbierbare Organische Halogenverbindungen (AOX)	1,6	1,8	1,7	1,9	1,7
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	4,5	5,5	5,1	5,1	5,6

^a In den Daten zu den Schadstofffrachten sind neben allen direkt einleitenden Standorten auch alle Indirekteinleiter anteilmäßig berücksichtigt.

Abfall

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung versuchen wir, die Vernetzung von Abfall- und Stoffstrommanagement stetig 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,
- in letzter Konsequenz sicher zu beseitigen.

Ein systematisches Abfallmanagement hilft, den Verbrauch von Material zu senken und die Entsorgungsmengen niedrig zu halten und weiter zu reduzieren. Abfälle zu vermeiden und zu minimieren, steht aber nicht nur aus ökologischen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten im Fokus unseres Handelns. Die stetige Verbesserung der Ausbeute unserer Prozesse führt zur Senkung der Produktionsabfälle und Vermeidung von Entsorgungskosten. Nicht zu vermeidende Produktionsabfälle werden sach- und fachgerecht verwertet oder beseitigt. Wichtig ist, dass die Herkunft des Abfalls, die Bestandteile und Eigenschaften festgehalten werden. Danach kann der Abfall eingestuft und anschließend bewertet werden, ob dieser verwertet oder beseitigt wird. Wir unterscheiden unsere Abfälle danach, ob sie gefährlich sind oder nicht, ob sie aus der Produktion oder von Baustellen stammen, und entscheiden dann in Richtung Verwertung oder Beseitigung. Um die Ausbeute zu steigern und

Nebenreaktionen zu verringern, nutzen wir beispielsweise Katalysatoren. Auch die Kreislaufführung von Stoffströmen trägt dazu bei. Wir nutzen die Vorteile von integrierten Produktionsstandorten und Verbundsystemen, wie etwa in Marl, dem größten Standort von Evonik. Dort werden zum Beispiel Kohlenwasserstoff-Rückstände als Ersatz für schweres Heizöl in der Synthesegas-Anlage eingesetzt, Abfallschwefelsäure wird in der Schwefelsäure-Anlage aufgearbeitet. In der Verbundstruktur können auch Klärschlämme genutzt werden. Nach ihrer Entwässerung werden diese in einer eigenen Klärschlammverbrennungsanlage mit integrierter Rauchgasreinigung verbrannt. 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 beispielsweise flüssige Rückstände aus der Produktion.

Im Jahr 2015 sank das gesamte Abfallaufkommen deutlich (-8 Prozent) von 497.000 auf 455.000 Tonnen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Abfallgruppen unterschiedlich verlief. Die gefährlichen Abfälle aus der Produktion sind auf Vorjahresniveau geblieben. Die ungefährlichen Abfälle aus der Produktion nahmen 2015 hauptsächlich wegen verringerten Klärschlammaufkommens leicht um 2 Prozent ab. Die Bau- und Abbruchabfälle sind von konkreten Maßnahmen bzw. Bautätigkeiten abhängig und können daher über die Jahre erheblich schwanken. Im Jahr 2015 nahmen sie deutlich um insgesamt 38.000 Tonnen ab.

T37 Abfälle

in 1.000 Tonnen	2011	2012	2013	2014	2015
Gefährliche Abfälle aus der Produktion	250	227	218	212	213
davon Verwertung	157	138	137	131	132
davon Beseitigung	93	89	81	81	81
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion	164	160	152	156	153
davon Verwertung	107	104	104	110	93
davon Beseitigung	57	56	48	46	60
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	13	32	23	19	8
davon Verwertung	2	4	3	6	2
davon Beseitigung	11	28	20	14	6
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	125	96	97	109	82
davon Verwertung	72	65	64	87	62
davon Beseitigung	53	31	33	22	20
Summe	551	515	489	497	455

Abweichungen bei den jeweiligen Summen durch Rundungsdifferenzen.

T38 Abfallmanagement

in 1.000 Tonnen	2011	2012	2013	2014	2015
Verbrennung mit energetischer Verwendung	70	68	66	63	64
Verbrennung zur Beseitigung	95	84	84	90	82
Recycling (einschließlich Kompostierung)	218	181	185	224	176
Deponierung	48	58	51	31	46
Chemische/physikalische/biologische Behandlung	20	24	18	19	7
Sonstige Beseitigung	51	37	30	23	21
Sonstige Verwertung	50	63	56	47	61
Summe	551	515	489	497	455

Abweichungen in der Summe durch Rundungsdifferenzen.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Verwertungsquote 2015 leicht um 1 Prozentpunkt auf 66 Prozent ab. Neben ökonomischen und ökologischen Kriterien unterliegt die Wiederverwertung engen gesetzlichen Bestimmungen. Die Verwertungsquote umfasst den Anteil der recycelten Stoffe, die Verbrennung mit energetischer Verwertung und die sonstige Abfallverwertung. Wir entwickeln im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Möglichkeiten zur Rezyklierung von Abfällen. Ein bewährtes Beispiel für Recycling bei Evonik ist die Wiederverwertung von PLEXIGLAS®, das sowohl durch Rückspaltung in die Ausgangsstoffe als auch durch die direkte Wiederverwendung nahezu vollständig recycelt werden kann. Ebenso verfahren wir mit unseren Edelmetallkatalysatoren oder Industrieverpackungen, die von uns gleichfalls recycelt oder mehrfach genutzt werden.

Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen

Ökosystemdienstleistungen sind allgegenwärtig: Die Luft, die wir zum Atmen benötigen, Grünflächen zur Naherholung oder Grund- und Oberflächenwässer zu Kühlzwecken – in der Industrie oder Freizeit. Alle diese uns von der Natur in vielfältiger Form zur Verfügung gestellten Güter nutzen wir im Rahmen unseres täglichen Handelns. Diese Selbstverständlichkeit darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass diese Güter – auch wenn sie häufig keinen direkten Preis haben – langfristig nur bei gewissenhafter Nutzung zur Verfügung stehen. So kann die übermäßige Nutzung von Grundwasser zur Absenkung des Grundwasserspiegels führen, mit entsprechend negativen Auswirkungen für Vegetation, Fauna und Biodiversität. Der Begriff Biodiversität beschreibt die biologische Vielfalt in der Natur, die sich in Jahrtausenden auf unserem Planeten entwickelt hat. Das umfasst die Vielfalt der Lebensräume (Ökosysteme), Artenvielfalt von Pflanzen,

Tieren, Pilzen oder Mikroorganismen sowie die genetische Vielfalt. Alles das ist als Grundlage unserer Lebensbedingungen von den Nahrungsquellen bis zur Energiegewinnung auch wirtschaftlich von größter Bedeutung. Im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung der vergangenen zwei Jahrhunderte scheint die Reproduktionsfähigkeit unserer Ökosphäre an ihre natürlichen Grenzen zu stoßen. Weltweit nimmt die Biodiversität ab. Im Jahr 2012 haben wir entsprechende Biodiversitätschecks in zwei unserer Geschäftsbereiche durchgeführt. Der von der European Business & Biodiversity Campaign (EBBC) unter Federführung des Global Nature Fund entwickelte Biodiversitätscheck dient als Orientierung, um die Auswirkungen eines Unternehmens bzw. einzelner Unternehmensbereiche auf die Biodiversität zu erfassen. Der Check basiert auf den Zielen der Biodiversitätskonvention der Vereinten Nationen (CBD) und untersucht unter anderem Firmenareale, Einkauf, Produktentwicklung und Produktion, Logistik und Transport sowie Produkte.

Wir beobachten die Produktionsbedingungen von nachwachsenden Rohstoffen. Zu diesen Rohstoffen gehören auch das Palmöl und seine Derivate. Seit 2010 ist Evonik Mitglied im Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und veröffentlicht seine Ziele in Bezug auf Palmöl im jährlichen RSPO-Fortschrittsbericht. Ziel des RSPO ist es, die weltweite Produktion von Palmöl langfristig auf nachhaltig produziertes Palmöl umzustellen. Evonik unterstützt diesen Prozess. Als eine wesentliche Voraussetzung hierfür hat unser Personal-Care-Geschäft im Jahr 2015 acht Standorte weltweit durch einen externen Prüfer hinsichtlich einer den RSPO-Vorgaben entsprechenden Organisationsstruktur zertifizieren lassen. Diese bildet die wesentliche Grundvoraussetzung für den kontinuierlichen Umstieg auf zertifizierte Einsatzstoffe. Darüber hinaus konnten 23 Produkte auf RSPO-zertifizierte Palmölderivate umgestellt werden. Für das Jahr 2016 planen wir die RSPO-Zertifizierung von drei weiteren Evonik-Standorten.

T39 Evonik-Standorte mit angrenzenden Schutzgebieten

Standort von Evonik	Land	Fläche in km ²	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

Die industriell von Evonik genutzten Liegenschaften umfassen grundsätzlich keine natürlichen Lebensräume (geschützt oder wiederhergestellt). Allerdings grenzen einige nationale und internationale Standorte von Evonik an Areale mit entsprechendem Schutzstatus an. Um die lokalen Aspekte der Biodiversität besser zu erfassen und etwaige Auswirkungen unseres Handelns auf die Biodiversität dieser Gebiete zu erkennen, erheben wir jährlich den Status dieser Standorte, die in regelmäßigem Austausch zu lokalen Interessengruppen stehen.

Im Berichtsjahr grenzen fünf Standorte an Schutzgebiete, die durch die Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie (FFH) der Europäischen Union geschützt sind. So wurde beispielsweise für den Chemiapark Marl eine FFH-Studie erstellt, um im Rahmen genehmigungspflichtiger Vorhaben potenzielle Beeinträchtigungen durch unser Handeln für das Schutzgebiet bewerten zu können. Die regelmäßige Überprüfung

und Aktualisierung der umweltrelevanten Daten ist wichtig, um bei etwaigen negativen Auswirkungen frühzeitig Maßnahmen ergreifen zu können. Die jüngste Aktualisierung stammt aus dem Jahr 2013/2014. Sechs weitere Standorte grenzen an Schutzgebiete, die auf nationaler Ebene einem Schutz unterliegen. Unser Standort in Mobile (Alabama, USA) liegt in der Nähe des Fowl River. Das Wassereinzugsgebiet rund um diesen Fluss (circa 21.360 Hektar) wird aktuell durch die amerikanische Umweltschutzbehörde EPA in ein Wasserschutzgebiet umgewandelt. Evonik unterstützt bei diesem Vorhaben und gehört dem „Fowl River Forever“-Lenkungsreis an, der an einem Managementplan zum Schutz und zur Verbesserung der Wasserqualität arbeitet. So soll sichergestellt werden, dass Natur und Tiere geschützt werden, die Anwohner das Gebiet rund um den Fluss zur Erholung nutzen können und der Fluss sowie das Wassereinzugsgebiet nachhaltig bewahrt werden.

Sicherheit ✓

Sicherheitsrelevante Schwerpunkte wie Arbeitssicherheit, Anlagensicherheit, Transportsicherheit, der Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung sowie die Produktverantwortung stehen an der Spitze unserer Agenda. Wir geben ihnen höchste Priorität – noch vor Umsatz und Gewinn. Auch im Austausch mit unseren Stakeholdern erkennen wir, dass sie diesen Themen eine gleichermaßen hohe Bedeutung beimessen. Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter, die Prävention von Unfällen und Ereignissen im Arbeitsalltag, beim Betrieb unserer Produktionsanlagen, auf den Transport- und Arbeitswegen sind von zentraler Bedeutung und tragen zum unternehmerischen Erfolg von Evonik bei. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der sich auf die Beschäftigten, die Arbeitssituation, die Produkte und das betriebliche Umfeld bezieht.

Die wesentlichen zentralen Steuerungsfunktionen des Konzerns mit weltweit gültigen Vorgaben aus der Konzernpolitik, Richtlinien und Verfahrensanweisungen sind Teil eines integrierten Managementsystems. Mit einem zentralen Auditsystem wird die Einhaltung regelmäßig überprüft. Die Segmente konkretisieren geschäftsspezifisch mit technischen Standards die operative Umsetzung. Konzerngremien stellen sicher, dass erfolgskritische Prozesse segmentübergreifend geregelt sind.¹

Ereignisse werden analysiert und daraus Lehren gezogen. Der weltweit verteilte monatliche Newsletter „Voneinander lernen“ macht diese bekannt. Über Konzernziele und Kennzahlen prüfen wir die Umsetzung der Anforderungen und erkennen frühzeitig Handlungsbedarfe und Anpassungserfordernisse. Relevante Messgrößen für diesen Bereich sind zum Beispiel Unfallhäufigkeit und Ereignishäufigkeit bei der Anlagen- und vergleichbar auch bei der Transportsicherheit. Dies hat im Berichtsjahr beispielsweise zur Folge, dass wir eine Verschlechterung der Performance bei der Anlagen-

sicherheit feststellen mussten. Hier haben wir bereits zielgerichtete Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Ferner stellt unser Krisen- und Ereignismanagement sicher, dass bei Unfällen und Ereignissen alles zur Schadensabwehr oder -begrenzung für Evonik, aber auch für die Gesellschaft getan wird. In allen relevanten nationalen und internationalen Verbänden sind wir aktiv beteiligt. Ein lebender Managementansatz mit dem Anspruch der kontinuierlichen Weiterentwicklung erfordert aber mehr.

Für unsere Arbeitssicherheit haben wir im Berichtsjahr die konzernweite Initiative „Sicherheit bei Evonik“, die 2013 verabschiedet wurde, weiter im Konzern verankert. Die Initiative hat sich als ständiger Prozess zur Entwicklung unserer Sicherheitskultur und als grundlegender Managementansatz für alle Themen der betrieblichen Sicherheit und der Verkehrssicherheit fest etabliert. Unser Sicherheitsleitbild und der Rahmen zur Sicherheitskultur geben Struktur und Richtung für unsere Konzernziele und Aktivitäten vor. Die im Jahr 2014 entwickelten verbindlichen Handlungsgrundsätze ermöglichen allen Angestelltengruppen – ob Mitarbeiter vor Ort oder im Management – nun klare und überprüfbare Orientierung für persönliches Verhalten und Führung. Sämtliche Mitarbeiter in Produktion und Technik wurden mit Unterstützung von mehr als 500 sogenannten Multiplikatoren weltweit über diesen Managementansatz und die Anwendung der Handlungsgrundsätze unterwiesen. Unser selbst gesetztes Ziel, mehr als 90 Prozent aller Produktionsmitarbeiter weltweit zu schulen, haben wir erreicht. Auch die Mitarbeiter in den Verwaltungseinheiten haben wir mit den Handlungsgrundsätzen vertraut gemacht.

Die für alle Mitarbeitergruppen gleichen vier Themenfelder werden über verbindliche Handlungsgrundsätze, die das jeweils gewünschte Verhalten definieren, umgesetzt.

G4-26

G20 Rahmen der Sicherheitskultur

Vier gemeinsame Themen verbinden das gewünschte Sicherheitsverhalten der drei Angestelltengruppen.

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

¹ Zur Gremienstruktur siehe S.63.

Der Grad der Wahrnehmung und Einschätzung der Sicherheitskultur ist ein wichtiger Prüfstein für das Funktionieren unseres Managementsystems. Daher haben wir unsere Mitarbeiter im Rahmen der allgemeinen Mitarbeiterbefragung Ende 2015 mit einem speziellen sicherheitsbezogenen Fragenkomplex um ihre Meinung gebeten. Nach der Auswertung der Rückmeldungen werden wir im Frühjahr 2016 den Nachfeldprozess anstoßen und diesen über ein Konzernziel unterstützen. Damit wollen wir die Weiterentwicklung von Maßnahmen vor Ort und im Management forcieren.

Arbeitsicherheit

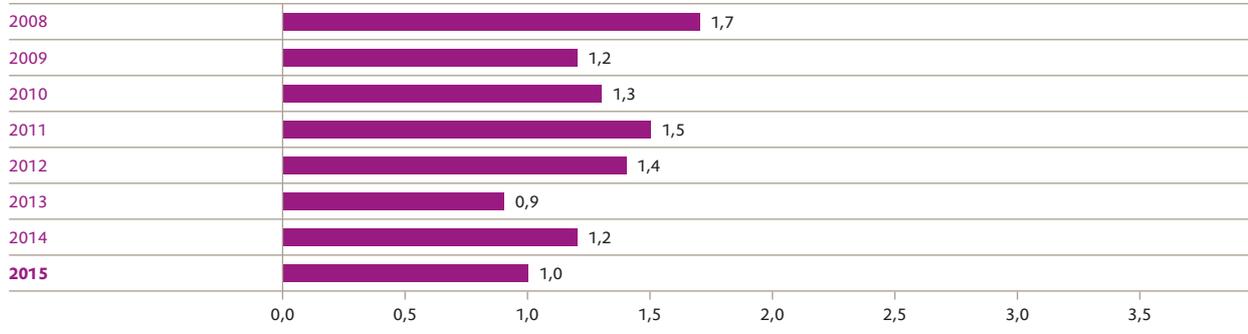
Wir wollen die Sicherheit unserer Mitarbeiter – bei der Arbeit und auf dem Weg von und zur Arbeitsstelle – kontinuierlich verbessern. Dies gilt ebenfalls für die Sicherheit der an den Evonik-Standorten für uns tätigen Fremdfirmenmitarbeiter. Nur mit diesem integrativen Ansatz können wir unserem Anspruch, den wir uns mit „Sicherheit bei Evonik“ selbst gegeben haben, genügen.

Im Berichtsjahr verzeichneten wir keinen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters oder eines Fremdfirmenmitarbeiters an einem unserer Standorte. Auch von tödlichen Wegeunfällen – auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf Dienstreisen – blieben wir frei.

Die Kennzahl der Unfallhäufigkeit hat sich bei den eigenen Mitarbeitern (Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter und von Fremdfirmenmitarbeitern mit Ausfalltagen, wenn sie unter direkter Weisung von Evonik stehen, pro 1 Million Arbeitsstunden) mit 1,0 in den fortgeführten Aktivitäten im Vergleich zum Vorjahr (1,2) wieder verbessert. Damit hat sich die Unfallhäufigkeit nun über mehrere Jahre auf unserer langfristigen Zielvorstellung bei 1,0 stabilisiert. Dieses Ergebnis liegt auch unter unserem selbst gesetzten Jahresziel von maximal 1,3. Die Anzahl an Ausfallstunden, die ein Unfall im Durchschnitt verursacht, liegt weltweit mit 144 unter dem Vorjahreswert (2014: 171). Unsere Erfahrungen zeigen, dass wir hier in einem guten Branchendurchschnitt liegen. Das neue Berichtssystem, welches künftig auch Unfälle mit Verletzungen ohne Ausfallzeiten auf Konzernebene erfassen wird, werden wir zeitlich verzögert im Laufe des Jahres 2016 einführen.

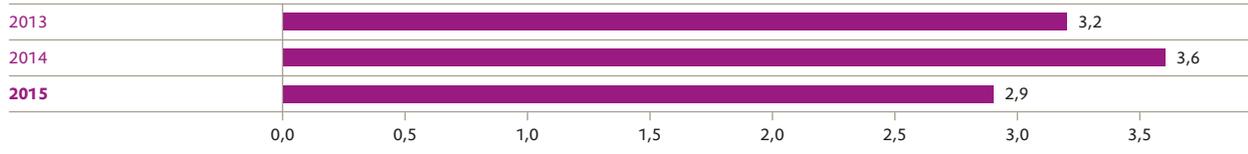
G21 Unfallhäufigkeit eigener Mitarbeiter

Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden



G22 Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter

Anzahl der Arbeitsunfälle von Fremdfirmenmitarbeitern mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden



Die Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter (Anzahl der Arbeitsunfälle von Fremdfirmenmitarbeitern mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden) ist mit 2,9 in den fortgeführten Aktivitäten im Vergleich zum Vorjahr (3,6) wieder gesunken. Diese positive Bilanz führen wir auch auf die 2014 erfolgte Weiterentwicklung unseres Fremdfirmenmanagements zurück. Die Verfahren besserer Überwachung und Bewertung der Fremdfirmen sind im Berichtsjahr an allen wesentlichen deutschen Standorten umgesetzt worden und zeigen Wirkung. Ein Standard wurde aktuell auch für die internationalen Standorte erarbeitet. Er wird im Jahr 2016 eingeführt. Wir wollen die Fremdfirmen aber nicht nur überwachen und bewerten, sondern deren Leistungen auch positiv würdigen. So verleihen wir Fremdfirmen mit einer guten Sicherheitsperformance den sogenannten Partner-Award und binden sie bei „Sicherheit bei Evonik“ ein.

Gesundheitsschutz

Das weltweite Management von Gesundheitsschutz und -förderung bei Evonik hat zum Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten und zu fördern. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der sich auf die Beschäftigten, die Arbeitssituation, die Produkte und das betriebliche Umfeld bezieht. Dieser 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. Sie sind Bestandteil der Konzerninitiative well@work und sollen die Mitarbeiter dabei unterstützen, einen gesunden Lebensstil zu führen.

Die für uns 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 umfassen 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 gibt es an vielen Standorten konkrete Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsthemen. Die an den Standorten gemäß den gesetzlichen Vorgaben etablierten Arbeitsschutzausschüsse (ASA) bestehen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie den Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten und Arbeitsmedizinern. Diese befassen sich mit Themen zu Arbeits-

sicherheit und Gesundheitsschutz und tagen mindestens viermal jährlich. Sie 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. Ergeben sich dabei Hinweise auf Verbesserungspotenziale oder Abweichungen von geltenden Regelungen, wird dem aktiv nachgegangen. Soweit erforderlich, werden Verbesserungsmaßnahmen angeregt oder eingefordert. Zusätzlich haben wir 2013 für das Thema Occupational Health einen Performance-Index als übergeordnete Kennzahl eingeführt. Der Index setzt sich aus wesentlichen Aspekten der Bereiche Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinischer Notfallvorsorge zusammen und berücksichtigt Qualität und Umfang der getroffenen Maßnahmen. Er zeigt ebenfalls auf, inwiefern interne Vorgaben und Ziele umgesetzt wurden. Im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses soll er zukünftig die Fortschritte auf dem Gebiet Occupational Health messen. Für das Jahr 2015 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, die Erhebung des Performance-Index auf weitere Standorte auszudehnen. Das ist uns durch die Aufnahme unserer beiden Produktionsstandorte in Singapur gelungen. Außerdem wollten wir den Wert auf Konzernebene verbessern. 2015 lag der Performance-Index bei 5,3 (2014: 5,4; Base-Line von 2012: 5,2; maximal möglicher Wert 6). Für Deutschland berechnen wir zudem eine Gesundheitsquote, die im Berichtsjahr bei 95,4 Prozent lag (Vorjahr: 95,9¹ Prozent). Sie ergibt sich aus dem Verhältnis der um die krankheitsbedingten Ausfallstunden reduzierten Sollarbeitsstunden zu den Sollarbeitsstunden.

Medizinisches Notfallmanagement

Der Konzernstandard „Medical Incident and Emergency Management“ legt die Grundanforderungen zum medizinischen Notfallmanagement an den Standorten verbindlich fest. Was dabei konkret an Ausrüstung und Personal erforderlich ist, richtet sich jeweils nach den produktionsspezifischen Gefährdungen am Standort sowie der Verfügbarkeit und Qualität der medizinischen Infrastruktur (Rettungsdienst, Krankenhäuser) in der unmittelbaren Umgebung.

Für Unfälle, bei denen Mitarbeiter mit Chemikalien in Kontakt kommen, liegen konkrete Behandlungsanweisungen vor. Zur Notfallvorsorge gehören auch Pandemiepläne sowie 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 bei medizinischen Problemen oder für den Fall einer Gefährdung der persönlichen Sicherheit.

¹ Wert angepasst aufgrund Korrektur der Bezugsgröße.

Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung helfen uns dabei, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen durch geeignete Schutzmaßnahmen zu vermeiden. Sofern sich hieraus ergibt, dass eine erhöhte Gefährdung für bestimmte Mitarbeiter besteht, 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 ihnen Vorsorgeuntersuchungen an.

Evonik berichtet regelmäßig über Berufskrankheiten. Als Kennzahl dient eine Occupational Disease Rate (ODR), definiert als die Zahl anerkannter Berufskrankheiten je 1 Million Arbeitsstunden. In die Berechnung fließen alle Berufskrankheiten ein, die im Berichtsjahr neu anerkannt wurden, einschließlich der sogenannten Latenzerkrankungen (Erkrankungen, die auf eine länger zurückliegende Ursache zurückzuführen sind). Die ODR lag im Jahr 2015 bei 0,3 (2014: 0,4).

Betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen von well@work

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

Unser mittelfristiges Ziel ist es, 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 „Darmkrebs und Darmkrebsvorsorge“, „Durchblutungsstörungen der Beine (PAVK)“ sowie „Angsterkrankungen“. In der Region Nordamerika war der Themenschwerpunkt der Gesundheitsförderung im Jahr 2015 die Vermeidung von Herzinfarkten.

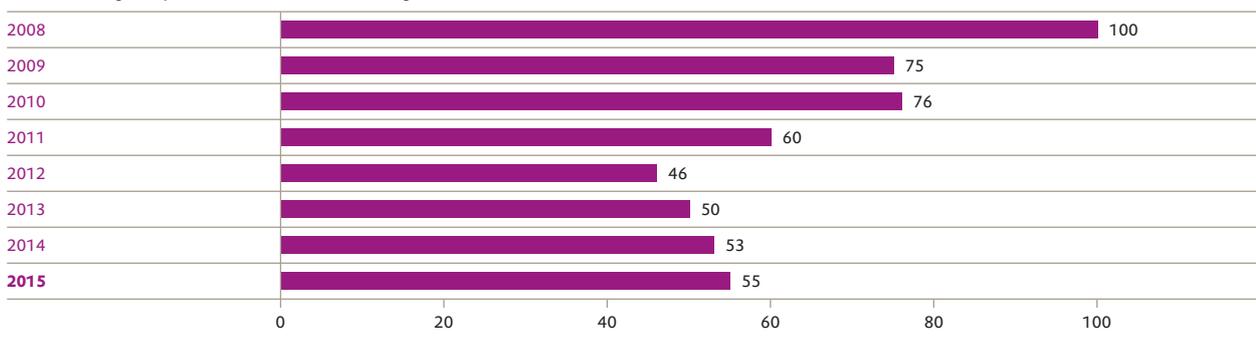
An den meisten deutschen Standorten bestehen interdisziplinär besetzte Arbeitskreise, die sich im Rahmen der Konzerninitiative well@work mit der operativen Umsetzung des Gesundheitsmanagements an den Standorten beschäftigen.

Anlagensicherheit

Die Prozesssicherheit unserer Anlagen wird regelmäßig und umfassend analysiert. Ziel ist es, Risiken so frühzeitig zu erkennen, dass entsprechende Schutzkonzepte entwickelt werden können, die den Gefahreneintritt zuverlässig verhindern. Prozesssicherheit ist für uns wesentliches Element unseres Managementansatzes, basierend auf „Sicherheit bei Evonik“. Um unsere Anlagensicherheit kontinuierlich zu beobachten und zu bewerten, haben wir eine Kennzahl definiert, die 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). Sie errechnet sich aus der Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter in den Produktionseinrichtungen der Segmente. Eine sinkende Kennzahl kennzeichnet dabei eine positive Entwicklung. Dabei vergleichen wir die Kennzahl mit dem Referenzjahr 2008 (Referenzwert: 100 Punkte), in dem wir die Kennzahl für Anlagensicherheit

G23 Ereignishäufigkeit

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



zum ersten Mal erfasst haben. Im Berichtsjahr ist der Indikator auf 55 Punkte (Vorjahr: 53 Punkte) angestiegen. Dieses Ergebnis erreicht erneut nicht unseren selbst gesetzten Zielwert von maximal 48 Punkten.

Wie im Vorjahr ist eine punktuelle Häufung von Ereignissen in einer operativen Einheit und im Jahr 2015 sogar nur an einem US-amerikanischen Standort aufgetreten. Dort wurden im Jahr 2015 bereits langfristige technische Maßnahmen zur Anlagenautomatisierung und zur Überwachung der mechanischen Integrität beschlossen, die sich noch in der Umsetzung befinden. Die volle Wirksamkeit der Maßnahmen und damit eine Verbesserung der Kennzahl erwarten wir für 2016.

Im Vergleich mit anderen Unternehmen, die die Kennzahl zur Anlagensicherheit auf alle Mitarbeiter im Konzern beziehen, erzielt Evonik einen sehr guten Wert von 1,3 (Anzahl Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden).

Damit die Sicherheitskonzepte zur Verhinderung von Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen weltweit gleich hohen Sicherheitsstandards genügen, werden diese unter Einbeziehung von ausgesuchten und erfahrenen Sicherheitsexperten erstellt. Diese sind in unserem Global Process Safety Competence Center (GPSC) und in dem vom GPSC fachlich geführten Global Safety Expert Network zusammengefasst. Das Mandat des GPSC zur fachlichen Weisung ist in einer Konzernrichtlinie verbindlich festgeschrieben und wurde im Jahr 2014 nochmals vom Vorstand bestätigt. Der neue, für alle Segmente verbindliche Technische Standard Prozesssicherheitskonzepte regelt konzernweit, wie dies durchzuführen ist. Dazu zählen zum Beispiel die Intervalle für die Überarbeitung von Sicherheitskonzepten sowie die Auswahl der erforderlichen Experten und Methoden. Verschiedene Stakeholder – wie unsere Sachversicherer, die ein besonderes Interesse an unserer anlagensicherheitstechnischen Performance haben – lassen sich über unsere Organisation in der Prozesssicherheit und über Fortschritte in der Umsetzung des Technischen Standards berichten.

Evonik ist seit Jahren Mitglied im European Process Safety Centre (EPSC). Im EPSC treffen sich Experten für Prozesssicherheit aller führenden europäischen Unternehmen, welche Produktionsprozesse mit chemischen Stoffen betreiben. Durch Erfahrungsaustausch und Bekanntmachung von Best Practices unterstützen wir auch andere Unternehmen in ihrer Weiterentwicklung in der Prozesssicherheit.

Transportsicherheit und Logistik

Die sichere Beförderung der Güter hat für uns höchste Priorität. Logistikdienstleister, die wir mit dem Transport beauftragen, wählen wir nach einem einheitlichen Verfahren aus. Zudem überprüfen wir ihre Leistungsfähigkeit regelmäßig. Dazu gehören im Sinne unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit auch Responsible-Care-Aspekte, die wir bei allen Verkehrsträgern bewerten. Unser Ziel ist die Risikominimierung während des gesamten Beförderungsvorgangs – von der Beladung, über den Transport bis zur Entladung.

Obwohl der Transport gefährlicher Güter durch nationale und internationale Gefahrgutvorschriften geregelt ist, setzen wir höhere Maßstäbe.

Um sichere Transporte von Logistikpartnern zu unterstützen, haben wir 2015 das Anforderungsprofil für Logistikdienstleister und die Mindestanforderungen für Selbstabholer grundlegend überarbeitet. Darüber hinaus führte Evonik im April und im November an allen wichtigen deutschen Standorten einen „Tag der Lkw-Kontrolle“ durch, wobei die Überprüfung im Herbst unangekündigt war. Ziel dieser Maßnahme war es, Sicherheitsmängel kontinuierlich zu reduzieren. Führungskräfte und Mitarbeiter kontrollierten nicht nur die Gefahrgut-Transporter, sondern sämtlichen Lieferverkehr zum und vom Werkstor. Überprüft wurden zum Beispiel der technische Zustand, die Schutzausrüstung, die Ladungssicherung, die Kennzeichnung sowie das Fahrpersonal. Die Aktion wurde vom Verband der Chemischen Industrie Nordrhein-Westfalen beim Responsible-Care-Wettbewerb „Wir haben gute Ideen für Transportsicherheit und nachhaltige Logistik“ mit dem dritten Platz ausgezeichnet. Wir planen, ähnliche Aktionen auch an unseren internationalen Standorten durchzuführen.

Um vom Logistikeinkauf für Transportaufträge zugelassen zu werden, müssen alle Logistikdienstleister unser Anforderungsprofil anerkennen und positiv quittieren. Darin haben wir festgelegt, dass Güter nicht nur sicher, sondern auch ökologisch nachhaltig und unter Wahrung der sozialen Verantwortung sowie aller gesetzlichen Bestimmungen transportiert werden müssen. Für Kunden, die ihre Waren selbst abholen oder ihrerseits Logistikdienstleister damit beauftragen, haben wir im Berichtsjahr die Mindestanforderungen auf der Basis des Anforderungsprofils überarbeitet, sodass bei der Transportsicherheit keine Kompromisse gemacht werden.

Auch an den Schnittstellen zwischen Produktion (Lagertank) und Transport (Kesselwagen/Tankwagen/Tankcontainer) sind Sicherheit und Sorgfalt oberstes Gebot. Um beim Befüllen oder Entleeren in den Betrieben Produktaustritte zu vermeiden, die zu Unfällen, Umweltschäden und Störungen führen können, wurde von Fachleuten der Arbeits- und Logistik-sicherheit von Evonik die Aktionswoche „Befüllen und Entleeren – Aber Sicher!“ organisiert. Mit einer externen Waggonvermietgesellschaft als Partner und zur Verfügung gestellten Schulungskesselwagen und Armaturenexponaten wurden neben theoretischen Inhalten viele praktische Übungen zum Umgang mit den Transportmitteln gemacht. Mehr als 200 Teilnehmer an deutschen Standorten nahmen an der Schulung teil. Zukünftig soll die Aktion regelmäßig an wechselnden Standorten des Unternehmens zusätzlich zu den regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen und -fortbildungen fortgeführt werden.

Evonik steht mit anderen Chemiekonzernen und den Logistikdienstleistern in einem engen und kontinuierlichen Dialog, um gemeinsam aus Ereignissen zu lernen und Präventionsempfehlungen abzugeben. Unterstützung bieten und erfahren wir über den Europäischen Chemieverband Cefic. Über diese Zusammenarbeit und mit unserer Mitwirkung wurde eine Leitlinie zur Ursachenanalyse von Transportzwischenfällen („Cefic/ECTA Guidelines on Transport Incident Investigation and Root Cause Analysis“) entwickelt, die wir als Basis für nachgeschaltete Ursachenanalysen und Ziehen von Lehren im Fall von bestimmten schweren logistikrelevanten Ereignissen heranziehen.

Darüber hinaus ist Risk-Assessment ein wichtiges Werkzeug für uns, um die Risiken bei Transportvorgängen zu managen.

Für Produkte mit höherem Risikopotenzial führen unsere Experten Transportrisikoanalysen nach einer von einem internationalen Versicherer entwickelten systematischen Methodik durch. Dabei werden Sicherheits- und Umweltrisiken im Zusammenhang mit Transportabläufen bewertet, Risiken identifiziert und Maßnahmen zur Minderung der Risiken eingeführt. Auch hierbei wenden wir die Leitlinie „Guidance on Transport Risk Assessment for Chemical Transport Operations“ des Europäischen Chemieverbands Cefic an.

Regelmäßige Mitarbeiterschulungen – von der Sensibilisierung für Gefahrstoffe bis zur Unterstützung bei der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen im Gefahrguttransport – sind dabei unabdingbar. Der konzernweit erscheinende monatliche Newsletter „Voneinander lernen“ ist fester Bestandteil unserer Konzerninitiative „Sicherheit bei Evonik“ und behandelt ebenfalls aktuelle Gefahrgutthemen.

Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus festgelegt, dass bei eingehenden Rohstofflieferungen ausschließlich Mitarbeiter von Evonik Proben aus dem Transporttank entnehmen dürfen und nicht der Fahrzeugführer selbst. Dies gilt auch für die Probenahme bei ausgehenden Lieferungen. Damit haben wir die Empfehlungen der Cefic/ECTA/Fecc-„Best Practice Guideline for Safe Loading and Unloading of Road Freight Vehicles“ umgesetzt.

T40 Ausgehende Güter, Gefahrgut

in 1.000 Tonnen	2014	2015
Flugzeug	0,9	0,3
Seeschiff	379	384
Binnenschiff	1.168	1.081
Schiene	871	749
Pipeline	1.806	1.814
Straße	1.625	1.502
Summe	5.849	5.531

T41 Ausgehende Güter, Sonstige

in 1.000 Tonnen	2014	2015
Flugzeug	4	3
Seeschiff	981	898
Binnenschiff	16	22
Schiene	182	173
Pipeline	18	16
Straße	2.331	2.326
Summe	3.531	3.438

Die Güterversandmengen 2015 sind um etwa 4,4 Prozent auf 8,9 Millionen Tonnen zurückgegangen. Dabei reduzierte sich der Anteil des Gefahrgutes an den Gesamtmengen leicht um 5,4 Prozent.

Wir bewerten unsere Beförderungszwischenfälle nach einheitlichen Responsible-Care-Kriterien. Auch 2015 gab es bei von Evonik zu verantwortenden Transportvorgängen keine meldepflichtigen Beförderungszwischenfälle.

Im Rahmen ausgewählter Pilotprojekte setzen wir auch Tracking & Tracing-Systeme ein, die eine lückenlose Überwachung des Transportverlaufs von gefährlichen Gütern 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.

Sollte es trotzdem dazu kommen, bietet das Transport-Unfall-Informationssystem TUIS des Verbands der Chemischen Industrie schnelle Unterstützung an. Rund 130 Werksfeuerwehren sowie zahlreiche Spezialisten können in Deutschland kompetente Hilfe in Form telefonischer Erstberatung bis hin zum Vor-Ort-Einsatz ausgebildeter Fachkräfte mit Spezialgerät leisten. Auch wir beteiligen uns mit erfahrenen Werksfeuerwehren an diesem Hilfeleistungssystem und sind mit der Werksfeuerwehr Marl eine von bundesweit zehn Notrufzentralen.

Um uns kontinuierlich zu verbessern, überprüft die operative Logistik gemeinsam mit dem Logistikeinkauf regelmäßig, ob Straßentransporte durch Auslastungsoptimierung und Kombiverkehre zugunsten von Bahn, Binnen- sowie Seeschiff reduziert werden können. Ziel ist es, auch im Logistikbereich zur Minderung der CO₂-Emissionen beizutragen. Ein erfolgreiches Modell ist hier die Zusammenarbeit mit dem Umschlagsterminal Marl GmbH. Hier wird aktiv die Verlagerung von der Straße auf die Schiene vorangetrieben.

In den vergangenen Jahren haben wir den Rückgabeprozess von gebrauchten und starren Industrieverpackungen kontinuierlich optimiert. Diese werden nicht mehr entsorgt, sondern von anerkannten Rekonditionierbetrieben abgeholt. Dies wirkte sich positiv auf das Ergebnis der CO₂-Bilanz aus. So konnten alleine durch die Umstellung des Rückholprozesses jährlich rund 2.500 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Statistisch betrachtet ist der Transport von Gefahrgütern über Pipelines das sicherste Mittel. Da diese Art des Transports jedoch mit relativ hohen Investitionskosten verbunden ist und sich der Bau einer Pipeline erst bei größeren Durchsatzmengen betriebswirtschaftlich rechtfertigen lässt, stehen diese nicht überall zur Verfügung. Dort, wo wir sie einsetzen, werden ebenfalls höchste Maßstäbe an die Transportsicherheit gestellt. Die Pipelines von Evonik werden von einem zentralen Leitstand aus rund um die Uhr online überwacht. Sie sind mit mehreren, gleichzeitig wirksamen Leck-Erkennungseinrichtungen ausgestattet. Die Ein- und Ausgangsmengen sowie die Drücke und Temperaturen entlang der Leitungsverläufe werden kontinuierlich auf Plausibilität geprüft. Die Leitungstrassen werden regelmäßig durch Streckengänger begangen, von Trassenmeistern abgefahren und mit Hubschraubern überflogen sowie diversen sicherheitstechnischen Prüfungen unterzogen, spätestens alle zwei Jahre gemeinsam mit einem unabhängigen Sachverständigen. Für jede Leitung gibt es einen verantwortlichen Betriebsleiter, der sich insbesondere um die Sicherheit seiner Pipeline kümmert. Darüber hinaus werden die Leitungen in größeren zeitlichen Abständen weiteren Prüfungen unterzogen, wie beispielsweise intelligenten Molchungen (Inspektionen) oder speziellen Wasserdruckprüfungen.

Produktverantwortung¹

Evonik arbeitet kontinuierlich daran, einen messbaren Beitrag zur Schonung und Verbesserung der Umwelt und damit auch der Lebensqualität zu leisten. Dazu gehört auch, mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken unserer Produkte frühzeitig zu erkennen und zu bewerten. Wir bewegen uns dabei entlang der Wertschöpfungskette und verfolgen eine ganzheitliche Betrachtung des jeweiligen Produkts – von der Herstellung bis zur Entsorgung. Hierunter wird der Prozess von der Rohstoffbeschaffung bis zur Abgabe an den industriellen Kunden verstanden. Dieser erhält alle relevanten Informationen für den Umgang mit unseren Produkten einschließlich der Entsorgung.

Produktverantwortung bei Evonik umfasst sowohl die Einhaltung aller gesetzlichen Standards – beispielsweise der Europäischen Chemikalienverordnung REACH oder die weltweite Umsetzung des „Globally Harmonized System of Classification, Labelling of Chemicals“ (GHS) – als auch ein darüber hinausgehendes großes freiwilliges Engagement. So bekennen wir uns seit vielen Jahren zur internationalen Responsible-Care-Initiative der chemischen Industrie. Der Weltchemieverband ICCA hat sein Nachhaltigkeitsverständnis in einer Aktualisierung der „Responsible Care Global Charter 2014“ definiert und zusätzlich Aspekte wie „Security“ und „Global Product Strategy“ (GPS) aufgenommen. Unser langjähriges Bekenntnis hierzu haben wir durch die Unterschrift des Vorstandsvorsitzenden im Jahr 2014 erneuert und uns ebenfalls gegenüber der entsprechenden ICCA-Richtlinie zur Global Product Strategy verpflichtet. Auf Konzernebene wurden Unternehmenswerte zu den Bereichen Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität definiert. Ein Regelwerk legt fest, wie Produktverantwortung bei Evonik einschließlich Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung umgesetzt werden soll.² Darüber hinaus engagieren wir uns in zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Initiativen, die sich mit der Weiterentwicklung von Risikobewertungen auf wissenschaftlicher Basis beschäftigen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, haben wir konzernweit ein umfassendes Informationssystem installiert. Hierzu gehören beispielsweise Informationsportale, Sicherheitsdatenblätter in über 30 Sprachen, technische Merkblätter, „Product Safety Summaries“, die Einrichtung von ständig erreichbaren Notfalltelefonnummern inkl. Übersetzungsservice, E-Mail-Briefkästen sowie ein umfangreiches Informationsangebot auf unserer Webseite.³ Im Bedarfsfall schulen wir unsere Kunden im Umgang mit unseren Produkten. Die Sicherheit unserer Produkte hat für uns oberste Priorität.

¹ USQG-Werte unter „Verantwortung“ auf www.evonik.de, www.responsible-care.de, www.icca-chem.org

² Siehe Gremien im Umweltbereich, S. 63.

³ Weitere Informationen auf www.evonik.de/verantwortung unter USQG/Produktverantwortung.

Wie wir unserer Verantwortung gerecht werden

Der Lebensweg eines Produkts beginnt in der Forschung & Entwicklung und endet mit dem Recycling bzw. der sicheren Entsorgung. Unsere Fachabteilungen stehen den Kunden auf allen Stufen des Produktlebenszyklus beratend zur Seite – von der Auswahl der Rohstoffe über die möglichen toxikologischen, ökotoxikologischen und physikalisch-chemischen Eigenschaften und die resultierenden Risiken auf Basis der Exposition bei den geplanten Verwendungen sowie die gesetzlichen regulatorischen Anforderungen bis hin zu Transport und Entsorgung.

Das Chemicals Management System

Bereits seit dem Jahr 2001 nutzen wir für die Bewertung unserer Stoffe das selbst entwickelte Evonik Chemicals Management System (CMS). Dieses System unterstützt uns dabei, unsere Produkte auf globaler Ebene – ähnlich einer Lebenswegbetrachtung – zu bewerten. Angesichts des globalen Handels mit chemischen Produkten und Chemikalien ist es wichtig, die breite Kommunikation über die sichere Handhabung und Verwendung zu fördern. Wir unterziehen sämtliche von uns in Verkehr gebrachten Stoffe (> 1 Tonne/Jahr) einer Bewertung. Besonders gefährliche Stoffe werden auch in kleineren Mengen berücksichtigt. Dies ermöglicht eine fundierte Risikoabschätzung. In Einzelfällen werden bestimmte Verwendungsmuster eingeschränkt oder im Extremfall sogar ein Anwendungsverbot für eines unserer Produkte ausgesprochen.

Wir folgen dem Weltchemieverband ICCA bei seinem Ziel, globale Standards zur Produktverantwortung (Product Stewardship) zu etablieren. Hierzu hat der ICCA im Jahr 2006 die „Globale Produkt Strategie“ (GPS) ins Leben gerufen, deren Inhalte Evonik mit dem eigenen CMS abgeglichen hat. Unser globales Ziel ist, bis spätestens 2020 für über 99 Prozent unserer Stoffe, die in einer Menge von mehr als 1 Jahrestonne vermarktet werden, eine entsprechende Risikobewertung zu erstellen.¹ Informationen zu mehr als 150 Stoffen sind als „Safety Summaries“ über die Website von Evonik sowie das ICCA-Webportal verfügbar. Sie sind in englischer Sprache gehalten, einige auch in Japanisch, Koreanisch und Chinesisch.

Chemicals Management System^{PLUS}

Das Chemicals Management System^{PLUS} ist eine Erweiterung des oben beschriebenen CMS und bezieht sich auf Produkte, die besonders besorgniserregende Stoffe enthalten. Diese werden einer weitergehenden Betrachtung unterzogen. Wir wollen negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt noch weiter vermindern. Unser globales Ziel ist daher, bis zum Jahr 2020 alle Produkte, die besorgniserregende Chemikalien in Mengen von mehr als 0,1 Prozent enthalten, einer weiterführenden Bewertung nach den definierten Kriterien zu unterziehen.¹

REACH – Chemikalienverordnung auf europäischer Ebene

Die Europäische Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) 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 setzt die Verordnung konsequent um und unterstützt ihre Ziele zum Schutz von Gesundheit und Umwelt beim Umgang mit Chemikalien. Bezogen auf den Abschluss der bis zum Jahr 2018 erforderlichen Maßnahmen haben wir derzeit etwa zwei Drittel der nach heutigem Kenntnisstand durchzuführenden Registrierungen vorgenommen. Um die komplexen Anforderungen der REACH-Verordnung umzusetzen, sind hohe personelle und organisatorische Anstrengungen notwendig. Diese erfordern gut geschultes Personal, geeignete IT-Systeme, einen hohen finanziellen Einsatz sowie die Einbindung von und die aktive Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Verbänden.

Neben der genannten Registrierung rücken zunehmend die Aspekte „Dossierbewertung und Stoffbewertung“ sowie „Beschränkung und Zulassung“ in den Vordergrund. Um frühzeitig feststellen zu können, ob unsere Stoffe möglicherweise betroffen sind, gleichen wir behördlich veröffentlichte Stofflisten kontinuierlich mit dem eigenen Portfolio ab. Sollten Stoffe betroffen sein, wird geprüft, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Gleichzeitig klären wir in engem Kontakt mit unseren Kunden das weitere Vorgehen. Auch die von uns eingekauften Rohstoffe werden überprüft. Falls sie als besorgniserregend gelten oder auf der sogenannten Kandidatenliste stehen, besprechen wir die weitere Vorgehensweise mit den Lieferanten oder suchen nach Alternativen. Für alle Anfragen unserer Kunden und Lieferanten, die REACH betreffen, haben wir einen E-Mail-Briefkasten² eingerichtet, um eine zeitnahe und umfassende Beantwortung sicherzustellen.

¹ Siehe „Unsere Ziele“, S. 91.

² reach@evonik.com

Das Global Harmonisierte System (GHS) zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien

Das Global Harmonisierte System ist ein von den Vereinten Nationen initiiertes, weltweit einheitliches System zur Einstufung von Chemikalien sowie deren Kennzeichnung auf Verpackungen und in Sicherheitsdatenblättern nach einheitlichen Vorgaben. Die europäische GHS-Version, die „Verordnung über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen“ (englisch: „Classification, labelling and packaging of substances and mixtures“, kurz: CLP), hat Evonik sowohl für Stoffe (Ende 2010) als auch für Gemische (Mitte 2015) fristgerecht umgesetzt. Weltweit ist die Umsetzung des GHS weiterhin uneinheitlich. Evonik hat deshalb eine interne 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. Deren gemeinsamen Nenner bilden die Untersuchung, Herstellung und Nutzung sehr kleiner Strukturen von etwa 1 bis 100 Nanometer (nm). Evonik hat jahrzehntelange Erfahrung in der Herstellung nanostrukturierter Materialien. Wir gehen verantwortungsvoll mit Nanomaterialien um und nutzen ihre Möglichkeiten. So tragen diese dazu bei, mit neuen Produkten und effizienten Systemlösungen für unsere Kunden einen wesentlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. Große Chancen sehen wir beispielsweise bei kratzfesten Lacken sowie bei Elektronik Anwendungen. Bei diesen Anwendungen sind die verwendeten Nanomaterialien von einer festen Matrix umschlossen oder in einer Flüssigkeit enthalten.

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. Wir unterstützen darüber hinaus die Etablierung neuer, auf die spezifischen Wirkungen von Nanomaterialien abgestimmter Untersuchungsmethoden, die eine Verfeinerung der Risikobewertung ermöglichen. Wir engagieren uns beispielsweise in der OECD Working Party on Manufactured Nanomaterials (WPMN). Dazu arbeiten wir eng mit führenden Forschungsinstituten zusammen. Wir beteiligen uns darüber hinaus an verschiedenen Forschungsprojekten. Dabei wird beispielsweise untersucht, welche Auswirkungen eine Freisetzung von Nanomaterialien aus den Produkten haben könnte. Hier arbeiten wir in der ECETOC¹ Nano Task Force mit. Außerdem

werden kontinuierlich das Gefährdungspotenzial und der sichere Umgang mit diesen Materialien erforscht. 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 die Chancen der Nanotechnologie aus. Sie beraten sich auch darüber, wie mögliche Risiken vermieden werden können.

Biotechnologie

Evonik nutzt die Chancen der Biotechnologie, um effiziente und umweltschonende Herstellverfahren für innovative Produkte zu entwickeln und so die Basis für profitables Wachstum zu schaffen. Wir setzen Mikroorganismen sowohl für biokatalytische als auch für fermentative Herstellungsprozesse ein. Mithilfe der Biotechnologie produzieren wir essenzielle Aminosäuren, Nahrungsergänzungstoffe, pharmazeutische und kosmetische Inhaltsstoffe, die durch klassische chemische Synthese nur schwer oder gar nicht zugänglich sind. Vor der Herstellung und dem Verkauf eines Produkts müssen diese zugelassen werden. Dazu werden diese – ebenso wie die verwendeten Herstellverfahren und die im Verfahren eingesetzten Mikroorganismen – detailliert erläutert. Potenzielle Risiken minimieren wir, denn der verantwortungsvolle und sichere Umgang mit dieser Technologie ist für uns selbstverständlich. Dies haben wir auch in entsprechenden Leitlinien verankert. Damit respektieren wir den Wunsch unserer Kunden und der Öffentlichkeit nach transparentem Handeln und offener Kommunikation sowie strenger Risikoversorge.

Tierschutz

Um die Sicherheit unserer Produkte bewerten zu können, benötigen wir toxikologische und ökotoxikologische Daten. Obgleich wir im Vorfeld alle Alternativen eingehend prüfen (QSAR, Read-across, Literatur, tierfreie Methoden), 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 Vorschriften durchführen. Hierzu werden renommierte Prüfinstitute ausgewählt und über Rahmenverträge zur Einhaltung höchster Qualitäts- und Tierschutzstandards verpflichtet. Eine regelmäßige Überprüfung erfolgt durch den Evonik-Beauftragten für Tierschutz. Als verantwortungsvolles Unternehmen haben wir darüber hinaus eigene Tierschutz-Leitlinien entwickelt.

¹ European Centre for Ecotoxicology and Toxicology of Chemicals.

Gesellschaft

Als führendes Unternehmen der Spezialchemie ist Evonik in mehr als 100 Ländern aktiv und betreibt Produktionsanlagen in 24 Staaten der Erde. Weltweit übernehmen wir Verantwortung für unsere Geschäfte, unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft. Diese Verantwortung ist fest verankert im Werteverständnis von Evonik.

Gesellschaftliche Verantwortung zeigen wir mit unseren vielfältigen Engagements in Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport sowie in der Unterstützung karitativer Zwecke. Besondere Bedeutung hat für uns dabei die Förderung einer guten gesellschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten und in deren unmittelbarem Umfeld. Dazu unterstützen wir zahlreiche Projekte, die auf die jeweiligen Regionen zugeschnitten sind.

In unseren Zuwendungen unterscheiden wir zwischen Spenden und Sponsorings. Sponsorings folgen der Markenstrategie von Evonik und zielen immer auch darauf ab, den Markenkern von Evonik auf emotionale Weise zu vermitteln. Spenden hingegen sind solche Engagements, denen keine konkreten Gegenleistungen gegenüberstehen.

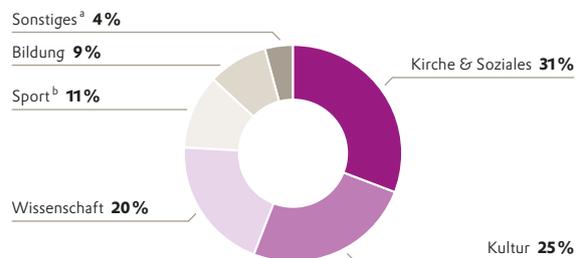
Die Umsetzung sämtlicher dieser Aktivitäten verteilt sich auf das Unternehmen selbst sowie auf die Evonik Stiftung. Der Stiftungszweck der Evonik Stiftung wurde im September 2015 per Satzungsänderung erweitert: Neben gemeinnützigen Zwecken können nun auch mildtätige und kirchliche Zwecke unterstützt werden. Dies ermöglicht es der Evonik Stiftung unter anderem, sich aktiv in der Flüchtlingshilfe zu engagieren.

Über Ziele und Rahmenbedingungen von Spenden und Sponsoringmaßnahmen des Konzerns entscheidet der Vorstand, der die Zentralbereiche Vorstandsbüro bzw. Kommunikation mit der Koordination und dem Monitoring gemäß spezifischen 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.

Spenden und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit 2015

Der Evonik-Konzern stellte 2015 insgesamt 12,8 Millionen € für Spenden und Sponsoringprojekte bereit. Aus diesen Mitteln wurden Projekte und Maßnahmen mit den Schwerpunkten Kirche & Soziales, Kultur, Wissenschaft, Sport, Bildung und Sonstiges gefördert.

G24 Spenden und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit 2015^a



^a Inklusive 230.000 € Parteispenden; davon CDU/CSU insgesamt: 100.000 €, SPD insgesamt: 90.000 €, FDP insgesamt: 20.000 € und Bündnis 90/Die Grünen insgesamt: 20.000 €.

^b Ohne Sponsoring des Fußballvereins Borussia Dortmund.

Die Evonik Stiftung

Ein wichtiges Element in der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung bilden die Aktivitäten der konzernnahen Evonik Stiftung mit Sitz in Essen. Die Stiftung ging im Jahr 2009 aus der früheren Degussa-Stiftung hervor. Künftig sollen alle gesellschaftlichen Engagements von Evonik unter dem Dach der Stiftung gebündelt werden. Die Erweiterung des Stiftungszwecks ermöglichte es, dass sich die Evonik Stiftung aktiv in der Flüchtlingshilfe engagieren kann. Im Berichtsjahr hat Evonik der Stiftung eine Soforthilfe für Flüchtlinge in Höhe von 1 Million € bereitgestellt. Das Geld fließt vorrangig in Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Sprachangebote sowie nachhaltige Projekte für Flüchtlinge an Evonik-Standorten und in deren Umfeld.

Die Wurzeln der Evonik Stiftung liegen im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Unter dem Motto „Menschen fördern Zukunft. Wir fördern Menschen.“ vergibt die Stiftung seit vielen Jahren Stipendien für naturwissenschaftliche Forschungsarbeiten, vorrangig im Rahmen von Promotionen. Im Berichtsjahr wurden 18 Nachwuchswissenschaftler von der Evonik Stiftung gefördert. Das Engagement geht über die reine finanzielle Förderung hinaus. Regelmäßige Stipendientreffen, wissenschaftliche Kolloquien und ein Mentorenprogramm ermöglichen den jungen Wissenschaftlern wertvolle Einblicke in den Alltag eines großen Spezialchemieunternehmens. Durch die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis genießt das Stipendium der Evonik Stiftung in akademischen Kreisen einen hervorragenden Ruf.

Die Freude und Begeisterung für Naturwissenschaften können bei Kindern bereits im Grundschulalter geweckt werden. Daher hat die Evonik Stiftung vor einigen Jahren gemeinsam mit Stipendiaten die internetbasierte Lernplattform „Professor Proto's Fantastisches Institut“ ins Leben gerufen, die kontinuierlich weiterentwickelt wird. Mit spannenden Experimenten, Videos und einer interaktiven Reise durch die Geschichte der Chemie erschließt Professor Proto interessierten Kindern, Eltern, Lehrern und Erziehern die fantastische Welt dieser Wissenschaft.

Ein weiterer Baustein unserer wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist das „Deutschlandstipendium“. Evonik beteiligt sich an diesem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgelegten Programm seit dem Jahr 2011. Grundgedanke ist, herausragende Leistungen engagierter Studenten anzuerkennen und zur Förderung der Fachkräfte von morgen beizutragen. Der dem Programm zugrunde liegende Leistungsbegriff schließt gesellschaftliches Engagement und die Überwindung von Hindernissen in der Bildungsbiografie der Stipendiaten ausdrücklich mit ein. Im Jahr 2015 wurden mit Unterstützung der Evonik Stiftung bundesweit 200 Stipendiaten gefördert.

Soziale Hilfsprojekte

Im Jahr 2015 stellten die großen Flüchtlingsströme eine besondere gesellschaftliche Herausforderung dar. Für Evonik ist es ein wichtiges Anliegen, einen Beitrag sowohl zur kurzfristigen humanitären Hilfe zu leisten als auch dazu, den Zuwanderern eine aussichtsreiche Zukunftsperspektive zu eröffnen. Die Evonik Stiftung setzt die entsprechenden Spendenmittel von Evonik dazu ein, in Deutschland zahlreiche Hilfs- und Integrationsprojekte für Flüchtlinge zu unterstützen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Umfeldern unserer Standorte.

Beispiele für solche Engagements sind die Einrichtung von Begegnungsstätten für den Dialog von Flüchtlingen und Anwohnern sowie Sprachfördercafés. In Haltern am See etwa unterstützt die Evonik Stiftung die Einrichtung eines multifunktionalen Begegnungs- und Kommunikationsraums, der für den Deutschunterricht, die Kinderbetreuung oder für Sport- und Freizeitangebote genutzt werden kann.

Teil des Engagements sind außerdem Kurse zur Sprachförderung an fast allen deutschen Standorten von Evonik sowie die Finanzierung von 15 zusätzlichen Plätzen im Programm „Start in den Beruf“, die an Flüchtlinge vergeben werden. Im Rahmen dieses Programms werden junge Menschen, die Schwierigkeiten bei der Suche eines Ausbildungsplatzes haben, auf einen regulären Ausbildungsplatz vorbereitet. Das Angebot wird an unseren Standorten Marl, Hanau, Darmstadt, Lülsdorf und Wesseling vorgehalten. Die Absolventen haben gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz: Die Übernahmequote liegt bei rund 70 Prozent.

Als Unternehmen, das zahlreiche junge Menschen ausbildet, legen wir großen Wert darauf, dass bereits unsere Auszubildenden ihre gesellschaftliche Verantwortung erkennen und wahrnehmen. So engagieren sich unsere Auszubildenden in Marl unter dem Motto „Jeden Monat eine gute Tat“ in der Region und bauen beispielsweise Lichtpylonen für den Schulweg einer Grundschule. In Krefeld unterstützen Auszubildende seit vielen Jahren in den Herbstferien die Arbeit der Krefelder Tafel. Außerdem sammelten sie in der Vorweihnachtszeit 2015 Spenden für ein örtliches Kinderheim.

Auch international zeigte Evonik im Jahr 2015 ausgeprägtes Engagement. In der Region Südostasien, Australien und Neuseeland (SEAAZ) – insbesondere Malaysia – wurden Bildungsprojekte mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaften gefördert. Ziel war es, Kinder und Jugendliche aus schwierigen Verhältnissen für die Chemie zu begeistern. An unseren amerikanischen Standorten sind wir mit zahlreichen Spendeninitiativen aktiv. So etwa am Standort Parsippany (New Jersey), wo es unsere Spenden an lokale Schulen ermöglichen, dass Kinder aus benachteiligten Familien Schulmaterial zur Verfügung gestellt bekommen und ihr Bildungsweg finanziell abgesichert ist. Am brasilianischen Standort Americana finanziert Evonik Schulungen und Trainings der Bewohner verarmter Gemeinden, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. In Castro (Brasilien) ist Evonik aktiv daran beteiligt, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. So kümmerten wir uns beispielsweise darum, die Infrastruktur eines örtlichen Altersheims sowie eines Kinderheims zu optimieren.

Förderung von Bildung und Wissenschaft

Die Bildung von Kindern und Jugendlichen ist ein Kernanliegen von Evonik. Unser Fokus liegt auf naturwissenschaftlichen und technischen Projekten, denn es ist unser Ziel, Kinder für Naturwissenschaften zu begeistern und ihre Talente auf diesem Gebiet zu fördern. Mit entsprechenden Engagements kommen wir nicht nur unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach, sondern investieren auch in unsere eigene Zukunftsfähigkeit. Langfristigkeit ist dabei ein wichtiger Motor. Als innovationsgetriebenes Unternehmen sind wir in besonderer Weise auf gut ausgebildeten Nachwuchs angewiesen.

Eine Erfolgsgeschichte ist seit dem Jahr 2003 die unternehmenseigene Initiative „Young Spirit“. In diesem Rahmen besuchen Evonik-Mitarbeiter regelmäßig Kindergärten und Grundschulen und präsentieren dem Nachwuchs in spannenden Mitmach-Experimenten die Welt der Chemie. Auf diesem Wege vermitteln die rund 150 Ehrenamtlichen, die in regelmäßigen Schulungen auf ihre didaktischen Einsätze vorbereitet werden, den Kindern spielerisch naturwissenschaftliche Zusammenhänge. Die Initiative wurde mittlerweile auch auf andere Regionen von Evonik ausgeweitet. In Asien sind bereits Paten aktiv und auch in Nordamerika wird „Young Spirit“ in Kürze starten.

Abgerundet wird das Engagement von Evonik im Bildungsbereich durch Initiativen wie die „Kinder-Uni“, eine Kooperation mit der Mediengruppe Rheinische Post sowie durch „Science Camps“ für Mitarbeiterkinder. Auch diese Angebote basieren auf dem Engagement und dem umfassenden Wissen unserer Mitarbeiter. So auch in Japan, wo sich im abgelaufenen Geschäftsjahr Mitarbeiter in zahlreichen Initiativen engagierten, um die Entwicklung junger Menschen in den Bereichen Wissenschaft und Technologie zu fördern. Herzstück dieses Engagements ist die „Chemical Experiment Show“, in der Mitarbeiter chemische Reaktionen an standortnahen Schulen demonstrieren. Das weckt nicht nur die Neugier der Kinder für Naturwissenschaften, sondern stärkt auch den Nachbarschaftsdialog.

Ein entsprechendes Programm entstand auch an unserem chinesischen Standort in Schanghai, wo Mitarbeiter die sogenannte „Dr. E Science Tour“ in Kindergärten und Grundschulen betreiben.

Bereits seit einigen Jahren setzen diverse Partnerschulen von Evonik in Deutschland und Brasilien den „Evonik Cyber-Classroom“ erfolgreich ein, um komplexe Inhalte der Naturwissenschaften mittels 3D-Technik anschaulicher und greifbarer zu vermitteln. Deshalb haben wir das Projekt im Jahr 2015 global ausgeweitet. Per Internet steht die 3D-Technik nun allen Evonik-Partnerschulen weltweit in neun Sprachen zur Verfügung. Der Cyber-Classroom im Science Center „Technopolis“ in Mechelen (Belgien) hat sich im Berichtsjahr zu einem beliebten Exkursionsort für Schulklassen entwickelt. Im Jahr 2016 beabsichtigen wir, unser webbasiertes 3D-Lern-tool „Evonik Cyber-Classroom“ thematisch zu erweitern.

Seit 2013 unterstützt Evonik die gemeinnützige Stiftung Rebikoff-Niggeler bei der Erforschung der Tiefsee. Dabei betreibt die Stiftung das bemannte Forschungs-U-Boot Lula 1000, das mit einer 1,40 Meter großen PLEXIGLAS®-Kuppel ausgestattet ist. In Kooperation unter anderem mit dem Deutschen Meeresmuseum in Stralsund und der Universität Köln hat das Forschungsprojekt zum Ziel, einen Riesenkalmar in seiner natürlichen Umgebung zu filmen, um mehr über diesen bislang noch weitgehend unerforschten Meeresgiganten zu erfahren.

Kultursponsoring

Die moderne Wissensgesellschaft lebt von Innovationen und Ideen. Dabei ist Kreativität eine Schlüsselkompetenz, die wir mit unserem Kultursponsoring breit fördern. Wir sind davon überzeugt, dass die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur zu einer Weiterentwicklung der Gesellschaft und einem offenen und toleranten Miteinander beiträgt. Ein gemeinsames Kulturleben und -erleben schafft nicht nur wichtige Identitätsangebote, sondern ist auch Quelle gesellschaftlicher Vielfalt und Toleranz.

So fördern wir als Hauptsponsor eines der größten und traditionsreichsten Theaterfestivals Europas: Die Ruhrfestspiele stehen wie kaum ein anderes Festival für den Anspruch, Kultur als breites gesellschaftliches Erlebnis zu vermitteln. Im Jahr 2015 besuchten rund 80.000 Besucher die zahlreichen Inszenierungen und Veranstaltungen des Festivals, in dessen Mittelpunkt die französische Kultur, Literatur und Dramatik stand.

Daneben unterstützt Evonik das Kammermusikfestival „intonations“ am Jüdischen Museum Berlin. Das Festival ist ein Gastspiel des „Jerusalem International Chamber Music Festival“, das zu den bedeutendsten kulturellen Ereignissen Israels zählt. Die mit internationalen Spitzenmusikern besetzte Konzertreihe unter der Leitung von Elena Bashkirova vereint Musiker unterschiedlicher Nationen sowie Religionen und setzt ein Zeichen für Toleranz und Verständigung zwischen den Kulturen.

Ein weiteres Projekt, das wir als Hauptsponsor fördern, ist das MKM Museum Küppersmühle für Moderne Kunst in Duisburg. Am MKM unterstützt Evonik seit 2014 den Förderwettbewerb „Jugend interpretiert Kunst“. In diesem Rahmen haben Schüler aus ganz Deutschland Gelegenheit, ihre Kreativität und ihr Organisationstalent unter Beweis zu stellen. Ziel des Wettbewerbs ist es, Schüler an moderne und zeitgenössische bildende Kunst heranzuführen sowie ihr Verständnis für ästhetische Prozesse zu fördern.

Zudem unterstützen wir das Programm „TUP macht Schule“ der Essener Theater und Philharmonie, das Kindern bereits im Grundschulalter einen spannenden Zugang zur Kultur vermittelt.

Im Berichtsjahr trat Evonik außerdem als Partner des internationalen Kunstprojekts „CHINA 8“ auf. Mit der Verbundausstellung machten Museen in acht Städten des Ruhrgebiets zeitgenössische chinesische Kunst einem breiten Publikum zugänglich. Dabei wurden rund 500 Werke aus den Sparten Malerei, Fotografie, Kalligrafie, Tuschemalerei, Skulptur, Installation und Video erstmals in Deutschland gezeigt.

Sportsponsoring

Auch als Hauptsponsor des Fußball-Bundesligisten Borussia Dortmund liegt uns die Förderung von Kindern und Jugendlichen besonders am Herzen. In der „Evonik-Fußballschule des BVB“ bekommen Jungen und Mädchen im Alter von sieben bis 13 Jahren eine Vielzahl an Fußballkursen geboten. Im Jahr 2015 nahmen rund 6.500 Kinder an der Fußballschule teil. Insgesamt wurden mehr als 125 Kurse in Dortmund sowie mehr als 90 Kurse im übrigen Bundesgebiet, in den Niederlanden, Polen, Österreich und Japan angeboten. In Tokio gibt es sogar ganzjährig Angebote für sechs- bis 15-jährige Kinder unter Anleitung eines in Japan ansässigen BVB-Trainers.

Evonik nutzt seine Rolle als Hauptsponsor des BVB, um Studenten zu vermitteln, dass Teamgeist nicht nur im Fußball, sondern auch im Arbeitsleben ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. So kamen beim ersten „Evonik Student Network Day“, den Evonik im Fußballstadion des BVB veranstaltete, 60 ausgewählte Studierende aus der ganzen Republik zusammen, um das Thema Teamgeist aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.

Dialog mit der Nachbarschaft

Eine vertrauensvolle Beziehung zu den Gemeinden in der Umgebung unserer Standorte ist uns ein besonderes Anliegen. Um das Vertrauen der Nachbarschaften in Evonik zu stärken, ermöglichen wir es Anwohnern sowie den Familien unserer Mitarbeiter in vielfältiger Weise, einen Blick hinter die Werkstore zu werfen. Damit entsprechen wir unserem Anspruch, uns als offenes und transparentes Unternehmen zu präsentieren.

Die Gelegenheit zu Werksbesichtigungen sowie eine Führung im Rahmen der Veranstaltung „Route der Industriekultur“ in Hanau und Marl nahmen 2015 zahlreiche Besucher wahr. Ebenso fördert die „Lange Nacht der Industrie“, die regelmäßig an den Standorten Essen und Krefeld stattfindet, den nachbarschaftlichen Dialog. Dabei informieren Mitarbeiter über aktuelle Themen und führen die Besucher auf Rundgängen durch das Werk. Der Standort Darmstadt veranstaltete im Berichtsjahr erstmals das Nachbarschaftsfest „Wir + Evonik“, um Anwohnern eine Gelegenheit zu bieten, Anregungen und Anliegen rund um das Werk zu thematisieren.

Aber nicht nur an Besuchertagen sind wir für unser Umfeld gut erreichbar. Wir haben an vielen Standorten Umwelt- und Nachbarschaftstelefone eingerichtet, die eine hohe Akzeptanz finden. Darüber hinaus informieren wir

unsere Nachbarschaften in regelmäßigen Veranstaltungen über aktuelle Entwicklungen und für den Standort wichtige Projekte. So auch in Antwerpen. Hier kommt Evonik viermal jährlich mit Anwohnern und Politikern, aber auch mit der Presse und Vertretern anderer lokaler Unternehmen zusammen, um Themen wie Sicherheit und Gesundheitsschutz, Umwelt, Personalpolitik und künftige Investitionsprojekte zu erörtern.

Politisches Engagement

Evonik engagiert sich in vielen gesellschaftspolitischen Debatten und bringt sich als Dialogpartner in Meinungsbildungsprozesse auf nationaler 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 Energie und Klimaschutz, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Handelspolitik.

Im Berichtsjahr standen in Berlin die Anpassungen im Chemikalienrecht im Rahmen der Seveso-III-Richtlinie, die Gestaltung des künftigen Strommarktes sowie die Umsetzung der Energiewende in Form der EEG-Novellierung und des Kraft-Wärme-Kopplungs-Gesetzes im Fokus. Dabei beteiligte sich Evonik aktiv an Konsultationen, Anhörungen und Diskussionen. Evonik verfolgte außerdem die Gesetzgebung in den Bereichen Arbeit und Soziales wie zum Beispiel zu den Themen Mindestlohn, Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsstättenverordnung. Des Weiteren spielten das Flüchtlingsengagement von Evonik, die Bioökonomie, der Einsatz nachwachsender Rohstoffe in der Chemie sowie umweltschonende Tierhaltung eine wichtige Rolle. Auf europäischer Ebene standen 2015 die grundlegende Reform des Emissionshandels sowie die Vorschläge der Kommission zur Kreislaufwirtschaft im Mittelpunkt. Darüber hinaus bestimmten die Verhandlungen zum transatlantischen Handelsabkommen (TTIP) die politische Diskussion in Brüssel. Evonik hat den Eintrag in das gemeinsame Europäische Transparenzregister für Interessenvertreter des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission erneuert und präzisiert.

Evonik engagiert sich in zahlreichen Verbänden und Organisationen, beispielsweise im Verband der Chemischen Industrie (VCI), dem europäischen Dachverband der chemischen Industrie (Cefic), dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie in Fachforen und Fachvereinigungen. Dazu zählen beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik (DGAP), die Atlantik-Brücke und das Forum für Zukunftsenergien.

ANHANG

Unsere Ziele	89
Über diesen Bericht	92
Marktpositionen	94
Größte Standorte	96
Wichtige Beteiligungen	97
Preise und Auszeichnungen 2015	98
Engagement in Netzwerken und Initiativen	99
G4 Content Index der Global Reporting Initiative (GRI) mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)	100
Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	112
Glossar	114
Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	117
Impressum	119

Unsere Ziele

T42 Unsere Ziele ^a

Ziel erfüllt  Ziel teilweise erfüllt bzw. Umsetzung läuft noch  Ziel nicht erfüllt 

Kapitel	Ziel 2015	Status/Grad Zielerreichung 31.12.2015	Unsere Ziele 2016 ff.	Geplanter Abschlusstermin
Nachhaltiges Wirtschaften				
Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte	Weiterentwicklung der Methodik zur Nachhaltigkeitsanalyse der Evonik-Geschäfte und der Verzahnung mit wesentlichen strategischen Prozessen	Ausbau Nachhaltigkeitsanalyse der Evonik-Geschäfte; teilweise Validierung der Ergebnisse im Rahmen der Limited-Assurance-Prüfung Siehe hierzu Seite 26	 Weitere Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsanalyse der Evonik-Geschäfte; ebenfalls externe Validierung der Methodik beabsichtigt Siehe hierzu Seite 27	2016
Dialog mit Stakeholdern	Weiterer Ausbau des systematischen Stakeholderdialogs und Erfahrungsaustausches zur Nachhaltigkeit	Durchführung Stakeholderdialoge auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene; Befragung von Stakeholdergruppen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse	 Dialog mit wichtigen Stakeholdergruppen: weitere Intensivierung Siehe hierzu Seite 31	2016
Wofür wir stehen: Verhaltenskodex		Neues Ziel	Aktualisierung des Verhaltenskodex für Evonik-Mitarbeiter Siehe hierzu Seite 33	2017
Geschäft				
Lieferantenmanagement	Fortführung der Analyse von Risikolieferanten durch Überprüfung von 90 Prozent der identifizierten potenziellen Risikolieferanten mittels Self-Assessments Update 2015: Fortführung der Analyse von Risikolieferanten im Rahmen der „Together for Sustainability“ (TfS)-Initiative unter Berücksichtigung des Shared-Assessment-Prinzips: Einbindung von 200 Lieferanten, Rücklaufquote mindestens 60 Prozent	Im Rahmen der Überprüfung von potenziellen (Risiko-) Lieferanten Auswahl und Ansprache von 373 Lieferanten; im fortlaufenden Prozess lagen zum Stichtag für rund 58 Prozent auswertbare Ergebnisse vor Siehe Seite 46	 Fortführung der Analyse von Risikolieferanten im Rahmen der TfS-Initiative	2016 (jährlich)
Lieferantenmanagement		Neues Ziel	Erneute Überprüfung der Lieferanten, deren Assessments 2012 und 2013 durchgeführt wurden	2016
Lieferantenmanagement	Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits Update 2015: Durchführung von mindestens 20 initialen Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips der TfS-Initiative	Auditierung von 39 Lieferanten durch Evonik im Rahmen von TfS	 Durchführung von mindestens 20 initialen Lieferanten-Nachhaltigkeits-Audits im Rahmen von TfS	2016 (jährlich)
Lieferantenmanagement		Neues Ziel	Fortführung von Follow-up-Aktivitäten der Audits aus dem Jahr 2015	2016

Kapitel	Ziel 2015	Status/Grad Zielerreichung 31.12.2015	Unsere Ziele 2016 ff.	Geplanter Abschlusstermin	
Lieferantenmanagement	Aktualisierung der internen Nachhaltigkeitsschulung für 50 Prozent der Einkäufer, die den Einkauf bei potenziellen Risikolieferanten betreuen, sowie von mindestens vier internen Audits Update 2015: Aktualisierung der internen Nachhaltigkeitsschulung für mindestens 60 Prozent aller von der TfS-Initiative betroffenen Einkäufer	Erstmalige oder erneute Schulung von rund 79 Prozent der prozessrelevanten Einkäufer		Weiterführung der internen Nachhaltigkeitsschulung für mindestens 60 Prozent aller von der TfS-Initiative betroffenen Einkäufer	2016 (jährlich)
Forschung & Entwicklung			Neues Ziel	Aufwendungen für Forschung & Entwicklung von insgesamt mehr als 4 Milliarden € Siehe Seite 48	2025
Mitarbeiter					
	Erarbeitung und Etablierung eines konzernweiten HR-Kennzahlensystems zur Steuerung und Optimierung der globalen HR-Arbeit	Überführung im Konzern vorhandener HR-Kennzahlen in ein einheitliches globales System, ergänzt um Best Practices aus dem Markt		Erarbeitung und Etablierung eines konzernweiten HR-Kennzahlensystems zur Steuerung und Optimierung der globalen HR-Arbeit	2016
	Weiterentwicklung der konzernweiten Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen	Entwicklung eines konzernweit durchgängigen Gesamtvergütungskonzepts im Jahr 2014; im Jahr 2015 Anpassung bestehender Rahmenrichtlinien gemäß geänderten Anforderungen		Weiterentwicklung der konzernweiten Rahmenrichtlinien zur Vergütung und zu Nebenleistungen	2016
	Entwicklung weiterer Schulungseinheiten zu Nachhaltigkeitsthemen	Entwicklung von Schulungseinheiten zu Nachhaltigkeitsthemen zurückgestellt Siehe Seite 31			
Umwelt					
Managementansatz	Durchführung von mindestens 18 USGQ-Audits im Evonik-Konzern	17 durchgeführte USGQ-Audits Siehe hierzu Seite 62		Durchführung von mindestens 60 USGQ-Audits ^{b,c}	2016 (jährlich)
Umweltziele	Reduzierung der spezifischen Treibhausgasemissionen um 12 Prozent (Referenzjahr 2012)	Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen ^d um 11 Prozent auf 89 Prozent Siehe hierzu Seite 63, 65		Reduzierung spezifischer Treibhausgasemissionen ^d um 12 Prozent (Referenzjahr 2012)	2020; bis 2018 Zielerreichung von 80 Prozent
Umweltziele	Reduzierung der spezifischen Wasserförderung um 10 Prozent (Referenzjahr 2012)	Spezifische Wasserförderung unverändert bei 100 Prozent Siehe hierzu Seite 63, 70		Reduzierung spezifischer Wasserförderung um 10 Prozent (Referenzjahr 2012)	2020; bis 2018 Zielerreichung von 80 Prozent
Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen	RSPO-Zertifizierung (Palmöl) für fünf weitere Standorte gemäß der Palmoil-Roadmap	Palmöl: Zertifizierung von weltweit acht Evonik-Standorten Umstellung von 23 Produkten auf RSPO-zertifizierte Palmölderivate Siehe hierzu Seite 73		RSPO-Zertifizierung von drei weiteren Evonik-Standorten	2016

Kapitel	Ziel 2015	Status/Grad Zielerreichung 31.12.2015	Unsere Ziele 2016 ff.	Geplanter Abschlussstermin
Sicherheit				
Leitbild	Inhalte und Verhaltensgrundsätze des Sicherheitsleitbilds verankern mit dem Ziel, 90 Prozent der Mitarbeiter in den operativen Einheiten zu erreichen	Verankerung Sicherheitsleitbild im Konzern: Unterweisung von mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter in den operativen Einheiten Siehe hierzu Seite 75	 Nachfeldprozess zur Mitarbeiterbefragung 2015: Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zum Thema Sicherheit	Ende 2017 für 90 Prozent der aufgesetzten Maßnahmen
Anlagensicherheit	Kennzahl in der Anlagensicherheit: Ereignishäufigkeit (Cefic Process Safety Performance Indicator) bei Evonik (produzierende Geschäftsbereiche) verbessern (Zielgröße <= Punktwert von 48 im Vergleich zum Jahr 2008 [Referenzwert = 100 Punkte])	Verbesserung Ereignishäufigkeit (Cefic Process Safety Performance Indicator) in den produzierenden Einheiten: Zielgröße <= Punktwert 48 im Vergleich zum Jahr 2008 [Referenzwert = 100 Punkte]; Punktwert 2015: 55 Siehe hierzu Seite 78f	 Verbesserung Ereignishäufigkeit (Cefic Process Safety Performance Indicator) in den produzierenden Einheiten: Zielgröße <= Punktwert 48 im Vergleich zum Jahr 2008 [Referenzwert = 100 Punkte] Siehe hierzu Seite 79	2016 (jährlich)
Arbeitssicherheit	Kennzahl in der Arbeitssicherheit: Unfallhäufigkeit bei Evonik mit einer Zielgröße von <= 1,3	Arbeitssicherheit: Kennzahl für Unfallhäufigkeit von 1,0 Siehe hierzu Seite 76	 Kennzahl für Unfallhäufigkeit von <= 1,3 Siehe hierzu Seite 76	2016 (jährlich)
Gesundheitschutz	Weitere Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter, die vom Performance-Index für das Thema „Occupational Health“ erfasst werden; weitere Verbesserung der Performance	Weitere Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter, die vom Performance-Index „Occupational Health“ erfasst werden; weitere Verbesserung der Performance		
Produktverantwortung	Durchführung einer Risikobewertung für mindestens 99 Prozent aller Stoffe, die wir in einer Menge von mehr als 1 Tonne pro Jahr verkaufen	Informationen zu mehr als 150 Stoffen als „Safety Summaries“ Siehe hierzu Seite 82	 Risikobewertung für mindestens 99 Prozent aller Stoffe von mehr als 1 verkaufter Tonne/Jahr Siehe hierzu Seite 82	2020
Produktverantwortung			Neues Ziel Weiterführende Bewertung aller Produkte mit besorgniserregenden Chemikalien >0,1 Prozent Siehe hierzu Seite 82	2020

^a Zielerreichung Gesellschaft siehe Seite 86.

^b Bisher dezentral durchgeführte Audits wurden organisatorisch auf Konzernebene gebündelt.

^c Ziel wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2014 im Kapitel „Nachhaltiges Wirtschaften“ aufgeführt.

^d Gemäß Greenhouse Gas Protocol, Scope-2-Emissionen nach dem marktbasierten Ansatz.

Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 von Evonik

Der vorliegende Bericht ist der achte umfassende Nachhaltigkeitsbericht (CR-Bericht) von Evonik Industries und führt die Tradition der Berichterstattung der Vorgängergesellschaften von Evonik fort. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2015 (1. Januar bis 31. Dezember 2015). Es wird die Organisationsstruktur von Evonik für das Geschäftsjahr 2015 zugrunde gelegt. Wir wollen mit diesem Bericht unseren Kunden, Mitarbeitern und Eigentümern sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir Geschäfte führen und unsere Werte leben. Der Nachhaltigkeitsbericht ergänzt den Geschäftsbericht 2015 um weitere ökologische und gesellschaftliche Themen. Der nächste Bericht erscheint im Jahr 2017.

Vorgehensweise

- G4-23** Der vorliegende Bericht orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) sowie an den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Für das Berichtsjahr 2015 wenden wir erstmals die GRI G4 Leitlinien in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ an. Die Wesentlichkeit von Berichtsinhalten spielte bei der Neubearbeitung des Standards eine Schlüsselrolle. Wir konzentrieren uns deshalb in diesem Bericht stärker als in den Vorjahren auf unsere wesentlichen Berichtsthemen. Gleichzeitig stellt der Bericht die Grundlage für die Fortschrittsmitteilung von Evonik an den UN Global Compact dar.

Berichtsumfang, -grenzen und Datenerfassung

- G4-22** In unsere Datenerfassung werden die relevanten Gesellschaften und Organisationseinheiten weltweit einbezogen, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2015 zum Konsolidierungskreis des Evonik-Konzernabschlusses gehörten. Der Konzernabschluss der Evonik Industries AG wird nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt, der Jahresabschluss nach den Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und des Aktiengesetzes (AktG). 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 werden nach der Equity-Methode bilanziert, sofern ein maßgeblicher Einfluss ausgeübt werden kann. Erst- bzw. Entkonsolidierungen erfolgen grundsätzlich zum Zeitpunkt des Erwerbs oder bei Verlust des beherrschenden Einflusses.

Im Geschäftsjahr 2015 waren insgesamt 45 inländische und 109 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 wie beispielsweise Sicherheit, Umwelt, Governance/Compliance ab.

Die ökologischen Kennzahlen unseres Spezialchemiegeschäfts im Jahr 2015 decken die Emissions- und Verbrauchsmengen von insgesamt 85 Produktionsstätten in 24 Ländern und damit rund 95 Prozent der gesamten Produktionsmenge ab. Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit wurden weitere kleinere Standorte (insbesondere Verwaltungen) erfasst, sodass hier Daten von insgesamt 132 Standorten in 41 Ländern berücksichtigt werden. Die Datenerhebung erfolgte vollständig mit einer speziell für diesen Zweck entwickelten Sustainability-Reporting-Software (SuRe-Software). 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-Segmente 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. Um die Aktualität des Berichts sicherzustellen, haben wir alle relevanten Informationen berücksichtigt, die uns bis zum Redaktionsschluss am 29. Februar 2016 bekannt wurden.

G4-22

G4-18

G4-23

USG-relevante wesentliche Desinvestitionen/Akquisitionen 2015

- G4-22** Mit Vertrag vom 29. April 2015 hatte Evonik seinen 100-prozentigen Anteil an der Evonik Litarion GmbH, Kamenz, an die Electrovaya GmbH, Düsseldorf, verkauft. Der 100-prozentige Anteil an der Evonik Litarion GmbH, eine Restaktivität des Lithium-Ionen-Geschäfts, war bis zum Vollzug des Verkaufs am 29. April 2015 als nicht fortgeführte Aktivität eingestuft. Mit Vertrag vom 30. September 2015 hatte Evonik seinen 52-prozentigen Anteil an der Qingdao Evonik Chemical Co., Ltd., Jiaozhou (China), an die Orion Engineered Carbons International GmbH, Frankfurt, verkauft. Der Anteil ist am 27. Oktober 2015 abgegangen und war bis dahin als zur Veräußerung vorgesehen klassifiziert. Bis zum Vollzug der jeweiligen Verkäufe wurden die Anteile in der Segmentberichterstattung unter den anderen Aktivitäten ausgewiesen. Am 5. Juni 2015 übernahm Evonik 100 Prozent der Anteile an der Monarch Catalyst Pvt. Ltd. (Monarch), Dombivli (Indien). Die weltweiten Aktivitäten von Monarch im Bereich Öl- und Fetthydrierkatalysatoren erweitern das Katalysatorenportfolio von Evonik. Das Unternehmen wurde in Evonik Catalysts India Pvt. Ltd. umbenannt. Am 30. Oktober 2015 übernahm Evonik 100 Prozent der Anteile an PeroxyChem Netherlands B.V., Amsterdam (Niederlande). Die Produktionsstätte in Delfzijl (Niederlande) ergänzt das Produktionsnetz der bisherigen drei Standorte für Wasserstoffperoxid in Europa. Das Unternehmen wurde in Evonik Peroxide Netherlands B.V. umbenannt. Beide Akquisitionen wurden in das Segment Resource Efficiency eingegliedert. Das organische Wachstum von Evonik wurde 2015 durch eine Vielzahl von Kapazitätserweiterungen in attraktiven Märkten und dynamisch wachsenden Regionen gefördert. Zu den verschiedenen Anlagenerweiterungen und -neubauten gehören beispielsweise die neue Anlage zur biotechnologischen Herstellung der Futtermittelaminosäure Biolys® (L-Lysin) in Castro (Brasilien), eine Anlage zur Herstellung von Mepron® (USA) für die Milchviehfütterung, die Produktion für Spezialsilikone in Essen, die nunmehr größte Evonik-Produktionsstätte für Öladditive in Singapur, die Produktionsanlagen für Spezialkieselsäuren im japanischen Ako oder die Anlage für C₄-basierte Produkte in Marl.

Dies hat auch Auswirkungen auf die Stoffströme sowie die Emissions- und Verbrauchsmengen. Die wesentlichen Effekte werden im Datenteil des Nachhaltigkeitsberichts kommentiert.

Die erstmalige Einbeziehung von Akquisitionen, Kapazitätserweiterungen und Neuanlagen erfolgt möglichst zeitnah. Werden aber die 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 internen Vorgaben von Evonik 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 „Nachhaltiges Wirtschaften“, „Geschäft“, „Mitarbeiter“, „Umwelt“ sowie „Sicherheit“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PricewaterhouseCoopers AG (PwC) unterzogen (gekennzeichnet mit ) . Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ist den Seiten 112 bis 113 zu entnehmen.

G4-23

Marktpositionen

T43 Marktpositionen 2015^a

Produkt	Anwendung	Position weltweit ^a	Kapazität in Jahrestonnen
Nutrition & Care			
Amphotere Tenside	Shampoos, Duschgels	1	d
Ceramide, Phytosphingosine	Kosmetik	1	d
Fettchemische, quaternäre Derivate	Weichspüler	1	d
Organomodifizierte Silikone	Additive für Polyurethan-Schäume, Kosmetik, strahlenhärtende Trennbeschichtungen	1–2	d
Superabsorber	Windeln, Damenbinden, Inkontinenzprodukte, technische Anwendungen	1–2	570.000
Aminosäuren und Aminosäurenderivate	Pharmavorprodukte und Infusionslösungen	3	d
Exklusivsynthese	Zwischenprodukte und Wirkstoffe für Pharma- und Spezialanwendungen	3	d
Pharmapolymere	Drug-Delivery-Systeme (z. B. Arzneimittelüberzüge) und Medizinprodukte (z. B. bioresorbierbare Implantate)	2	d
DL-Methionin	Tierernährung	1	580.000
Resource Efficiency			
Wasserstoffperoxid	Bleichen von Zellstoff und Textil, Oxidationsmittel in der chemischen Industrie, Rohstoff für Polyurethan	2	> 900.000
Aktivierte Nickelkatalysatoren	Life-Science und Feinchemie, Industriechemikalien	3	d
Edelmetallpulverkatalysatoren	Life-Science und Feinchemie, Industriechemikalien	1	d
Öl- und Fetthydrierkatalysatoren	Life-Science und Feinchemie, Industriechemikalien	3	d
Amorphe Polyalphaolefine	Thermoplastische Schmelzkleber	1	d
Polybutadiene	Automobilbau (Kleb- und Dichtstoffe)	2	d
Polyesterharze	Can- und Coil-Coating, reaktive Schmelzkleber	1	d
Thermoplastische und reaktive Methacrylatharze	Bindemittel für Lacke und Beschichtungen	1–2	d
Organomodifizierte Silikone	Additive für Lacke und Druckfarben	2	d
Isophoronchemie	Umweltfreundliche Lacksysteme, Beschichtungen, Hochleistungs-Verbundwerkstoffe (Crosslinker)	1	d
PEEK	Spezialanwendungen für Öl und Gas, Automobil- und Luftfahrtindustrie, Elektronik/Halbleiter, spezielle medizintechnische Anwendungen (z. B. Implantate)	3	d
Polyamid 12	Hochwertige Spezialpolymer-Anwendungen (z. B. Automobil, Medizin, Sport, Gas- und Offshore-Ölleitungen)	1	d
Öladditive	Viskositätsindexverbesserer	1	d
Organosilane, Chlorsilane	Kautschuk, Silikonkautschuk, Lacke, Kleb- und Dichtstoffe, Fassadenschutz, Pharma, Kosmetik, Lichtwellenleiter	1 ^b	d
Pyrogene Kieselsäuren, pyrogene Metalloxide, Fällungskieselsäuren, Mattierungsmittel	Silikonkautschuk, Lacke, Kleb-, Dicht- und Kunststoffe, Pharma, Kosmetik, Wärmedämmung, Elektronik, Verstärker für Kautschuk, Consumer Products, Additive für die Farben- und Lackindustrie	1	600.000

T43 Marktpositionen 2015^a

Produkt	Anwendung	Position weltweit ^a	Kapazität in Jahrestonnen
Performance Materials			
1-Buten	Co-Monomer für Polyolefine	1 ^c	235.000
DINP	Hochmolekularer Weichmacher für den Einsatz in Weich-PVC	2	220.000
Isononanol	Rohstoff zur Herstellung von hochmolekularen Weichmachern	2	400.000
Cyanurchlorid	Industrielle Anwendungen und Spezialitäten (z. B. Crosslinker und optische Aufheller) sowie Pflanzenschutz (insbesondere im chinesischen Markt)	3	31.000
Alkoholate	Katalysatoren für Biodiesel-, Pharma- und Agro- sowie sonstige Anwendungen	1	>200.000
Methacrylat-Monomere	Dispersionen, Lacke, Kunststoffe, Additive, Klebstoffe, optische Linsen	1–2	^d
Methacrylat-Polymere (PMMA-Formmassen und PMMA-Halbzeuge)	Konstruktionswerkstoffe für Automobilindustrie und Elektro-/Elektronikindustrie, spezielle medizintechnische Anwendungen sowie Architektur-, Design- und Kommunikationsanwendungen	1–2	400.000

^a Einschätzung von Evonik auf Basis mehrerer Einzelmarktstudien/Informationen und interner Marktforschung bei Evonik.

^b Chlorsilane: frei gehandelte Mengen. Gesamtbewertung – Marktpositionen differieren zwischen den einzelnen Anwendungsgebieten.

^c Frei gehandelte Mengen.

^d Keine Angabe.

Größte Standorte

T44 Größte Standorte^a

Mitarbeiter	2013	2014	2015
Deutschland			
Marl	6.837	6.923	6.939
Hanau-Wolfgang	3.348	3.385	3.391
Essen	2.396	2.435	2.447
Darmstadt	1.648	1.691	1.736
Wesseling	1.318	1.334	1.358
Übriges Europa			
Antwerpen (Belgien)	1.040	1.007	1.029
Slovenská L'upča (Slowakei)	243	251	247
Ham (Frankreich)	217	209	192
Gramatneusiedl (Österreich)	167	165	157
Kaba (Ungarn)	122	124	124
Nordamerika			
Mobile (Alabama, USA)	753	731	789
Lafayette (Indiana, USA)	556	544	570
Parsippany (New Jersey, USA)	421	409	415
Greensboro (North Carolina, USA)	281	205	188
Mapleton (Illinois, USA)	177	176	168
Mittel- und Südamerika			
São Paulo (Brasilien)	194	197	206
Castro (Brasilien)	25	99	107
Americana (Brasilien)	37	70	85
Mexico D.F. (Mexiko)	74	64	76
Barra do Riacho (Brasilien)	46	44	46
Asien/Pazifik			
Schanghai (China)	1.386	1.418	1.448
Singapur (Singapur)	430	523	496
Nanning (China)	394	357	369
Nanping (China)	389	370	353
Dombivli (Indien)	0	0	275
Nahost/Afrika			
Midrand (Südafrika)	35	28	44
Umbogintwini (Südafrika)	32	30	32
Dubai (Vereinigte Arabische Emirate)	17	19	20
Teheran (Iran)	14	14	17
Elandsfontein (Südafrika)	7	7	16

Stand: jeweils zum 31.12.

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

Wichtige Beteiligungen

T45 Wichtige Beteiligungen^a

Name des Unternehmens	Sitz des Unternehmens	Kapitalanteil in %
Konsolidierte Unternehmen		
Inland		
CyPlus GmbH	Hanau	100,00
Evonik Degussa GmbH	Essen	100,00
Evonik Goldschmidt Rewo GmbH	Essen	100,00
Evonik IP GmbH	Eschborn	b 100,00
Evonik Nutrition & Care GmbH	Essen	b 100,00
Evonik Oil Additives GmbH	Essen	100,00
Evonik Performance Materials GmbH	Essen	b 100,00
Evonik Resource Efficiency GmbH	Essen	b 100,00
Evonik Röhm GmbH	Essen	100,00
Evonik Technochemie GmbH	Essen	b 100,00
Evonik Technology & Infrastructure GmbH	Essen	b 100,00
Ausland		
Evonik Canada Inc.	Calgary (Kanada)	100,00
Evonik Corporation	Parsippany (New Jersey, USA)	100,00
Evonik Cyro LLC	Wilmington (Delaware, USA)	100,00
Evonik Degussa Antwerpen N.V.	Antwerpen (Belgien)	100,00
Evonik Degussa Brasil Ltda.	São Paulo (Brasilien)	100,00
Evonik Degussa (China) Co., Ltd.	Peking (China)	100,00
Evonik Hong Kong Ltd.	Hongkong (Hongkong)	100,00
Evonik Industries de Mexico, S.A. de C.V.	Mexiko-Stadt (Mexiko)	100,00
Evonik Japan Co., Ltd.	Tokio (Japan)	100,00
Evonik Methionine SEA Pte. Ltd.	Singapur (Singapur)	100,00
Evonik Oil Additives Asia Pacific Pte. Ltd.	Singapur (Singapur)	100,00
Evonik Oil Additives USA, Inc.	Horsham (Pennsylvania, USA)	100,00
Evonik Oxeno Antwerpen N.V.	Antwerpen (Belgien)	100,00
Evonik (SEA) Pte. Ltd.	Singapur (Singapur)	100,00
Evonik Specialty Chemicals (Jilin) Co., Ltd.	Jilin (China)	100,00
Evonik Specialty Chemicals (Shanghai) Co., Ltd.	Schanghai (China)	100,00
Evonik Thai Aerosil Co., Ltd.	Bangkok (Thailand)	100,00
Nippon Aerosil Co., Ltd.	Tokio (Japan)	80,00
PT. Evonik Indonesia	Cikarang Bekasi (Indonesien)	100,00
Silbond Corporation	Weston (Michigan, USA)	100,00
In den Konzernabschluss anteilig einbezogene gemeinschaftliche Tätigkeiten		
Inland		
StoHaas Monomer GmbH & Co. KG	Marl	50,00
In den Konzernabschluss nach der Equity-Methode einbezogene Unternehmen		
Ausland		
CyPlus Idesa, S.A.P.I. de C.V.	Mexiko-Stadt (Mexiko)	50,00
Daicel-Evonik Ltd.	Tokio (Japan)	50,00

^a Eine Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen findet sich im Geschäftsbericht 2015 auf den Seiten 160 ff.

^b Inanspruchnahme von Erleichterungen nach §§ 264 Abs. 3 bzw. 264b HGB.

Preise und Auszeichnungen 2015

T46 Preise und Auszeichnungen

Kategorie	Preise und Auszeichnungen	Verliehen durch
Produkte und Projekte		
Creavis ^a für das Projekt „Composites 2.0“	CFK Valley Innovation Award 2015	CFK-Valley e. V. und die Hansestadt Stade
Segment Performance Materials, Geschäftsgebiet Acrylic Polymers, für CoverForm®-Oberfläche des Mercedes Touchpads	SPE-Grand Award	Society of Plastics Engineers, Inc. und Internationale Gesellschaft für Kunststofftechnik e. V.
Creavis ^a für das Projekt CAMISMA (faserverstärkte automobiler Leichtbauteile)	JEC Americas Award 2015	JEC
Segment Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Personal Care, für VARISOFT® EQ 100 (Konditionierungsmittel für Haare)	Innovation Zone Best Ingredient Silver Award, Kategorie: Functional Active Ingredients	Fachzeitschrift „Soap Perfumery and Cosmetics“
Segment Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Interface & Performance, für TEGO® RC-Silicone	Nachhaltigkeitszertifikat L.I.F.E.	Tag and Label Manufacturers Institute
Segment Resource Efficiency, Geschäftsgebiet Coating Additives, für SILIKOTOP® E 900 und SILIKOTOP® E 901 Silikonharze	Ringier Technology Innovation Award 2015	Ringier Trade Media
Mitarbeiter		
Evonik Technology & Infrastructure GmbH, Geschäftsgebiet Technischer Service	Beste Arbeitgeber Europas – European HR Award Maintenance	Fachverband „European Federation of National Maintenance Societies“
Evonik Industries AG	3. Platz Arbeitgeberranking in der Branche Chemie und Pharma in der Kategorie Großunternehmen	Magazin „FOCUS“
Kundenpreise		
Segment Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Health Care	Excellent Partner Award (2014)	Lilly Suzhou Pharmaceutical Co. Ltd.
Segment Resource Efficiency	Auszeichnung als Partnerlieferant und Mitglied der „Maxxis Family“	Maxxis International GmbH
Segment Resource Efficiency, Geschäftsgebiet Silica	Performance and Social Responsibility Award	Michelin Group
Segment Resource Efficiency, Geschäftsgebiet Silica	Auszeichnung als bevorzugter Lieferant	Daramic Xiangyang Battery Separator Co., Ltd., China
Segment Nutrition & Care, Geschäftsgebiet Personal Care	Beste Rohstofflieferant Qlicar Natura	Natura
Sonstige		
Segment Resource Efficiency, Geschäftsgebiet Oil Additives	Best Suggestion Award	Singapore Ministry of Trade & Industry

^a Strategische Innovationseinheit von Evonik.

Die Nachhaltigkeitsleistung von Evonik wird regelmäßig auch von Ratingagenturen analysiert und bewertet. Wesentliche aktuelle Ergebnisse veröffentlichen wir im Internet.

Engagement in Netzwerken und Initiativen



Responsible Care

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



UN Global Compact

Im Jahr 2010 ist Evonik dem UN Global Compact beigetreten. Evonik fördert dessen Prinzipien, die eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung zum Ziel haben.



World Business Council for Sustainable Development

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



Global Reporting Initiative

Evonik unterstützt die Global Reporting Initiative als Organizational Stakeholder. GRI ist eine netzwerkbasierende Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meistverwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat. An diesem orientiert sich Evonik seit 2009.



Together for Sustainability

Als eines der Gründungsmitglieder dieser Initiative von Chemieunternehmen treibt Evonik Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette voran.



econsense

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



Chemie³

Evonik beteiligt sich an der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³, die vom Verband der Chemischen Industrie (VCI), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) sowie dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) getragen wird.

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

Für das Berichtsjahr 2015 wenden wir erstmals die Richtlinien der Global Reporting Initiative G4 in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ an. Der Index umfasst außerdem die korrespondierenden Prinzipien des UN Global Compact, auf die jeweils verwiesen wird.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 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).



T47 GRI-Index und UN Global Compact

GB = Geschäftsbericht

UNGC-Prinzip	Standardangaben	Verweis	Seite	Kommentar
Allgemeine Standardangaben				
Strategie und Analyse				
	G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort	2–3
	G4-2	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Geschäftsmodell	25
			Strategie und Ziele sowie Steuerungssysteme	73–74 (GB)
			Risiko- und Chancenbericht	113–122 (GB)
			Nachhaltigkeitsmanagement	27–28
Organisationsprofil				
	G4-3	Name des Unternehmens	Impressum	119
	G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Dezentrale Konzernstruktur	25–26
			Marktpositionen	94–95
	G4-5	Hauptsitz des Unternehmens	Impressum	119
	G4-6	Länder mit Geschäftsschwerpunkt	Wichtige Beteiligungen	97
			Über diesen Bericht	92
	G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Evonik am Kapitalmarkt	67 (GB)
			Impressum	119
	G4-8	Belieferte Märkte	Endmärkte von Evonik	72 (GB)
	G4-9	Größe der Organisation	Kennzahlen Evonik	38
			Über diesen Bericht	92
			Bilanz	140–141 (GB)
			Rohstoffe und Produktion	64
6	G4-10	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis, Region und Geschlecht	Mitarbeiter weltweit	54–55
3	G4-11	Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	59–60
			Leistung	57
	G4-12	Beschreibung der Lieferkette	Lieferkettenmanagement	44–46

UNGC-Prinzip	Standardangaben	Verweis	Seite	Kommentar	
	G4-13	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	93	
			Wichtige Ereignisse	77 (GB)	
			Beschaffung im Jahr 2015	44–45	
	G4-14	Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	Wofür wir stehen	32–33	
			House of Compliance	34–37	
			Sicherheit	75–79	
	G4-15	Erklärung zu extern entwickelten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Chartas, Prinzipien und Initiativen	Engagement in Netzwerken und Initiativen	3, 27–28, 32–33, 81, 89	
	G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Engagement in Netzwerken und Initiativen	3, 73, 89	
			Enger Dialog mit Stakeholdern	31–32	
			Sicherheit	80–82	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen					
	G4-17	Liste der konsolidierten Unternehmen	Konsolidierungskreis und Anteilsbesitzliste	160–166 (GB)	
	G4-18	Vorgehen zur Festlegung der Berichtsinhalte	Über diesen Bericht	92	
			Wesentlichkeitsanalyse	28–31	
	G4-19	Sämtliche wesentliche Aspekte	Wesentlichkeitsanalyse	29–30, GRI-Index	
	G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	Wertschöpfungskette	30	
	G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	Wertschöpfungskette	30	
	G4-22	Auswirkung der Neudarstellung und Gründe	Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse	28	
			Über diesen Bericht	92–93	
	G4-23	Wichtige Änderungen des Umfangs und der Grenzen des Berichts	Über diesen Bericht	92–93	
Einbindung von Stakeholdern					
	G4-24	Einbezogene Stakeholdergruppen	Stakeholdergruppen von Evonik	31	
	G4-25	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Enger Dialog mit Stakeholdern	31–32	
	G4-26	Ansatz für Dialoge mit Stakeholdern und Häufigkeit	Enger Dialog mit Stakeholdern	31–32	
			Wesentlichkeitsanalyse	28	
			Mitarbeiterbefragung	31, 52	
			Vertrauensvolle Zusammenarbeit	59–60	
			Sicherheit	75	
	G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	Wesentlichkeitsanalyse	29	
			Enger Dialog mit Stakeholdern	31–32	
			Nachhaltigkeitsanalyse der Geschäfte	26	

UNGC-Prinzip	Standardangaben	Verweis	Seite	Kommentar	
Berichtsprofil					
	G4-28	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	92	
	G4-29	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht	92	
	G4-30	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	92	
	G4-31	Ansprechpartner für Fragen	Impressum	119	
	G4-32	Option der Übereinstimmung mit GRI sowie ausgewählter Index	GRI-Index	100–111	
			Über diesen Bericht	92	
	G4-33	Externe Prüfung des Berichts	Über diesen Bericht	93	
			Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	112–113	
Unternehmensführung					
	G4-34	Führungsstruktur einschließlich Komitees des höchsten Kontrollorgans	Vorstellung des Vorstandes	5 (GB)	
			Bericht des Aufsichtsrates	48–49 (GB)	
			Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik	27	
	G4-35	Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik	27	
			Aktionäre und Hauptversammlung	65 (GB)	
			Konzernumbau aktiv begleitet	106 (GB)	
			Umwelt	62	
	G4-36	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	Vorstellung des Vorstandes	5 (GB)	
			Grafik Nachhaltigkeitsmanagement	27	
	G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Kontrollorgan	Enger Dialog mit Stakeholdern	31–32	
			Grafik Nachhaltigkeitsmanagement	27	
			Mitarbeiterbefragung	31, 52	
			Mitarbeitergespräch	31, 60	
	G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	Aufsichtsrat	48–49 (GB), 214–215 (GB)	
	G4-39	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	Corporate-Governance-Bericht, Aufsichtsrat	61–63 (GB)	
	G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Corporate-Governance-Bericht, Aufsichtsrat	61–63 (GB)	
	G4-41	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	Corporate-Governance-Bericht, Aufsichtsrat	61–62 (GB)	
	G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezüglich Strategie und Zielen	Bericht des Aufsichtsrates	48–49 (GB)	
	G4-43	Maßnahmen bezüglich Kenntnissen des höchsten Kontrollorgans zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen	Bericht des Aufsichtsrates	49–50 (GB)	
	G4-44	Leistungsbeurteilung des höchsten Kontrollorgans im Umgang mit wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen	Bericht des Aufsichtsrates	50 (GB)	
			Vergütungsbericht	132–133 (GB)	
	G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezüglich nachhaltigkeitsrelevanter Chancen und Risiken	Corporate-Governance-Bericht, Ausschüsse des Aufsichtsrates	63–64 (GB)	
	G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezüglich der Wirksamkeit des Risikomanagements	Corporate-Governance-Bericht, Ausschüsse des Aufsichtsrates	63–64 (GB)	

UNGC-Prinzip	Standardangaben	Verweis	Seite	Kommentar	
	G4-47	Häufigkeit der Überprüfung von nachhaltigkeitsrelevanten Chancen und Risiken durch das höchste Kontrollorgan	Corporate-Governance-Bericht	63 (GB)	
			Risiko- und Chancenbericht	113 (GB)	
	G4-48	Höchstes Komitee zur Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts	Vorwort	2–3	
	G4-49	Verfahren zur Mitteilung von kritischen Anliegen an das höchste Kontrollorgan	www.evonik.de/ Hauptversammlung		
			Nachhaltigkeitsmanagement und Gremien	27	
			Mitarbeiterbefragung	31, 52	
	G4-50	Kritische Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan berichtet wurden	www.evonik.de/ Hauptversammlung		
			Bericht des Aufsichtsrates	50–51 (GB)	
	G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und leitende Führungskräfte	Vergütungsbericht	132–133 (GB)	
			Erfolgsabhängige Vergütungen	34, 192–194 (GB)	
	G4-52	Prozess zur Festlegung der Vergütung	Vergütungsbericht	125–133 (GB)	
			Erfolgsabhängige Vergütungen	192–194 (GB)	
			Leistung	57–58	
	G4-53	Meinungsäußerungen der Stakeholder zur Vergütung	Corporate-Governance-Bericht	61, 63 (GB)	
			www.evonik.de/ Hauptversammlung		
	G4-54	Verhältnis der höchsten Jahresvergütung zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung			Evonik legt Wert auf markt-konforme 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. Wir erachten diese Angabe als nicht aussagekräftig für uns, um die Angemessenheit unserer Vergütungssysteme zu bewerten. Sie ist nicht verfügbar.
	G4-55	Verhältnis der prozentualen Steigerung der oben genannten Vergütung auf Länderebene – gemessen am mittleren Niveau der Steigerung der Jahresvergütung aller Mitarbeiter			Evonik legt Wert auf markt-konforme 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. Wir erachten diese Angabe als nicht aussagekräftig für uns, um die Angemessenheit unserer Vergütungssysteme zu bewerten. Sie ist nicht verfügbar.

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
Ethik und Integrität					
10	G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	Verpflichtungen und Engagements	27–28	
			Wofür wir stehen	32–33	
10	G4-57	Verfahren zur Beratung hinsichtlich ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens	Corporate Governance	33–34	
			House of Compliance	34–35	
10	G4-58	Verfahren zur Meldung von nicht ethischem bzw. nicht gesetzeskonformem Verhalten	Corporate Governance	34–35	
			House of Compliance	34–37	
Spezifische Standardangaben					
Kategorie: Wirtschaftlich					
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung					
7	G4-DMA	Managementansatz	Hervorragendes Geschäftsjahr 2015	38	
	G4-EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	Wertschöpfung	40	
7	G4-EC2	Risiken und Chancen des Klimawandels sowie finanzielle Folgen	Carbon Disclosure Project	69	
			Chancen- und Risikenbericht	117 (GB), 119 (GB)	
			Perspektivwechsel	12–13 (GB), 20–21 (GB), 44–45 (GB)	
	G4-EC3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	Verpflichtungen	180–184 (GB)	
	G4-EC4	Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung	Forschung & Entwicklung	47	Evonik ist an Forschungsvorhaben beteiligt, die unter anderem von der öffentlichen Hand gefördert werden.
Aspekt: Marktpräsenz					
6	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	52–53	
6	G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	Vergütung – weltweit einheitliche Bewertungskriterien	58	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	Gewinnung	55–56	

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen					
	G4-DMA	Managementansatz	Geschäftsmodell, Nachhaltigkeitsmanagement, Dialog mit Stakeholdern	25, 27–28, 31	
	G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und unterstützten Dienstleistungen	Wertschöpfung	40	
			Forschung & Entwicklung	47–48	
			Ausbildung	57	
			Gesellschaft/Spenden und Sponsoring	84–87	
	G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	Wertschöpfung	40	
			Entwicklung in den Regionen	88–89 (GB)	
			Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen	73–74	
Aspekt: Beschaffung					
	G4-DMA	Managementansatz	Lieferkettenmanagement	29–30, 44	
	G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Zulieferer	Beschaffung im Jahr 2015	44	
Kategorie: Ökologisch					
Aspekt: Materialien					
7, 8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 62–64	
7, 8	G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Rohstoffe und Produktion	64	
Aspekt: Energie					
7, 8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 62–64	
7, 8	G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieeinsatz	64–65	
Aspekt: Wasser					
7, 8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 62–64	
7, 8	G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	Wasserbilanz und Emissionen in Gewässer	70–71	
8	G4-EN10	Aufbereitetes und wiederverwendetes Wasser	Wasserbilanz und Emissionen in Gewässer	70–71	
Aspekt: Biodiversität					
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	62–64	
8	G4-EN11	Eigene oder gemietete Standorte/ Betriebe an oder in Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen	73–74	
Aspekt: Emissionen					
	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 62–64	
7, 8	G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Emissionen in die Luft	66	
7, 8	G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Emissionen in die Luft	66	
7, 8	G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Emissionen in die Luft	66	
			Evonik Carbon Footprint	67–69	
8	G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	Emissionen in die Luft	66	
8, 9	G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	Emissionen in die Luft	66–67	
7, 8	G4-EN20	Emissionen ozonabbauender Stoffe	Sonstige Emissionen in die Luft	69	
7, 8	G4-EN21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	Sonstige Emissionen in die Luft	69	

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
Aspekt: Abwasser und Abfall					
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 62–64	
8	G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwasser-einleitung nach Qualität und Einleitungsort	Wasserbilanz und Emissionen in Gewässer	70–71	
8	G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Abfall	72	
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen					
7, 8, 9	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt, Sicherheit	29–30, 62–64	
7, 8, 9	G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Produktverantwortung	81–83	
Aspekt: Compliance					
8	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	29–30, 34–35	
8	G4-EN29	Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		120 (GB), 185 (GB)	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.
Aspekt: Transport					
8	G4-DMA	Managementansatz	Sicherheit	29–30, 75–76, 79–80	
8	G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch Transporte	Transportsicherheit und Logistik	79–81	
Aspekt: Insgesamt					
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 62–64	
8	G4-EN31	Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	Umweltschutzinvestitionen und -betriebskosten	64	
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte					
8	G4-DMA	Managementansatz	Lieferkettenmanagement	29–30, 44–45	
8	G4-EN32	Anteil neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45, 46	
Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte					
8	G4-DMA	Managementansatz	Umwelt	29–30, 34, 36	
8	G4-EN34	Formelle Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen	House of Compliance		Wir berichten nicht über die Anzahl an Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen. Wir berichten im Rahmen des Compliance- und USGQ-Managementsystems. Die Fragen oder Beschwerden, die die Anwohner an unseren Standorten über dort eingerichtete Telefon-Hotlines einreichen, lassen sich statistisch nicht sinnvoll auswerten, da eine genaue Zuordnung zu Evonik nicht möglich ist.

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
Kategorie: Gesellschaftlich					
Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung					
Aspekt: Beschäftigung					
6	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	29–30, 52, 54	
6	G4-LA1	Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	Gewinnung	55	
			Bindung	58	
	G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden	Leistung	57–58	
			Einklang von Beruf und Familie	60	
6	G4-LA3	Rückkehr nach Elternzeit	Einklang von Beruf und Familie	61	
Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis/Management-Relations					
3	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	29–30, 52–53	
6	G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen wegen betrieblicher Veränderungen	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	59	
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
1, 6	G4-DMA	Managementansatz	Sicherheit	29–30, 75–76	
			G4-LA5	Anteil der Belegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen, die die Programme zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen, vertreten ist	Vertrauensvolle Zusammenarbeit
	G4-LA6	Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	Gesundheitsschutz	77	
			Arbeitssicherheit	76–77	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 Lehren, die gezogen werden können.
	G4-LA7	Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung	Gesundheitsschutz	77	
			Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz	78	
	G4-LA8	Vereinbarungen mit Gewerkschaften zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen	Produktverantwortung	81–82	
			Sicherheit	75–76, 78	
Aspekt: Aus- und Weiterbildung					
6	G4-DMA	Managementansatz	Mitarbeiter	29–30, 52, 54	
6	G4-LA9	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung	57	Unsere Weiterbildungsdaten erfassen aktuell etwa 85 Prozent der Mitarbeiter. Eine Differenzierung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie ist für uns nicht wesentlich. Nicht in die Stundenzahl eingeflossen sind die Ausbildungszeiten für unsere rund 1.800 eigenen Auszubildenden.
			G4-LA10	Programme zur Unterstützung der fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung, Talentmanagement

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
6	G4-LA11	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	Mitarbeitergespräch	60	Das bei Evonik eingeführte systematische Mitarbeitergespräch macht keine Einschränkung nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie.
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit					
6	G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Aspekten der Diversität	Mitarbeiter weltweit	54–55	Eine Differenzierung nach Minderheiten ist für uns nicht steuerungsrelevant.
			Diversity	59	
			Corporate-Governance-Bericht	60–65 (GB)	
Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer					
6	G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	Vergütung – weltweit einheitliche Bewertungskriterien	58	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	Lieferkettenmanagement	29–30, 44–45	
	G4-LA14	Anteil neuer Lieferanten, die bezüglich der Arbeitspraktiken überprüft wurden	Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45–46	
	G4-LA15	Wesentliche negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette sowie Maßnahmen	Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45–46	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.
Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken					
	G4-DMA	Managementansatz	Verhaltenskodex und Global Social Policy	27–28, 29–30, 33	
	G4-LA16	Formelle Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken	House of Compliance	34–35	
			Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren	59	
Unterkategorie: Menschenrechte					
Aspekt: Gleichbehandlung					
6	G4-DMA	Managementansatz	Global Social Policy, Mitarbeiter	27–28, 29–30	
6	G4-HR3		Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren	59	
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	Wofür wir stehen	32–33	Uns sind im Berichtsjahr keine Einschränkungen zu den Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen bekannt geworden.
			Vertrauensvolle Zusammenarbeit	59–60	
			Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren	59	
			Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45	

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
Aspekt: Kinderarbeit					
2, 5	G4-HR5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Risiken aufgrund von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	Wofür wir stehen	32–33	
			Mitarbeiter weltweit	48	
			Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren	59	
			Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45–46	
Aspekt: Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit					
2, 4	G4-HR6	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Risiken aufgrund von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren	59	
Aspekt: Sicherheitspraktiken					
1	G4-HR7	Anteil des Sicherheitspersonals, das in Bezug auf Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	Unternehmenssicherheit	36	
			Präventiver arbeitsbezogener Gesundheitsschutz	78	
			Arbeitnehmer- und Menschenrechte achten und respektieren	59	
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten					
2	G4-DMA	Managementansatz	Lieferkettenmanagement	29–30, 43–44	
2	G4-HR10	Anteil neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45–46	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	Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45–46	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.
Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen					
1	G4-DMA	Managementansatz	Verhaltenskodex, Global Social Policy, House of Compliance	29–30, 33–35	
1	G4-HR12	Formelle Beschwerden bezüglich Menschenrechtsverletzungen	Verhaltenskodex und Global Social Policy	33	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 Konzernregelungen.
Unterkategorie: Gesellschaft					
Aspekt: Lokale Gemeinschaften					
1	G4-SO1	Anteil der Standorte mit Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Enger Dialog mit Stakeholdern	31–32	Die Aussagefähigkeit einer prozentualen Angabe ist aufgrund der Heterogenität hinsichtlich der Größe unserer Standorte nicht gegeben. Daher berechnen wir keinen Anteil.
			Dialog mit der Nachbarschaft	87	
			Unternehmenssicherheit	36	

UNGC-Prinzip	Standardangaben		Verweis	Seite	Kommentar
1	G4-SO2	Geschäftstätigkeiten, die negativ auf lokale Gemeinschaften wirken können	Anlagensicherheit	78	
			Transportsicherheit und Logistik	79	
			Emissionen in die Luft	65	
			Emissionen in Gewässer	71	
			Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen	73–74	
Aspekt: Korruptionsbekämpfung					
10	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	29–30, 34–35	
10	G4-SO3	Anzahl und Anteil der Standorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden und ermittelte Risiken	Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	37	Die Aussagefähigkeit einer Anzahl bzw. prozentualen Angabe ist aufgrund der Heterogenität hinsichtlich der Größe unserer Standorte nicht gegeben. Das Vorgehen ist konzernweit im einheitlichen Compliance Management System beschrieben.
10	G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex	36	
			Compliance-Schulungen	37	
			Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	37	
10	G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Korruptionsbekämpfung und Verhaltenskodex	36	
			Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	37	
Aspekt: Politik					
10	G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigten	Spenden	84	
Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten					
	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	29–30, 34–35	
	G4-SO7	Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartellbildung		120 (GB), 185 (GB)	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.
Aspekt: Compliance					
2, 3	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	29–30, 34–35	
	G4-SO8	Bußgelder und Sanktionen wegen Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften		120 (GB), 185 (GB)	Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen					
	G4-DMA	Managementansatz	Lieferkettenmanagement	29–30, 43–44	
	G4-SO9	Anteil neuer Lieferanten, die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Auswirkungen hin überprüft wurden	Nachhaltigkeit bei der Lieferantenauswahl	45–46	Wir berichten nicht den Anteil der Lieferanten, die speziell nach ihrer gesellschaftlichen Auswirkung hin überprüft wurden. Wir berichten die Vorgehensweise einer Überprüfung.

UNGC-Prinzip	Standard-angaben		Verweis	Seite	Kommentar
Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen					
	G4-DMA	Managementansatz	Nachhaltigkeitsmanagement, House of Compliance	27, 29–30, 34–35	
2, 3	G4-SO11	Anzahl formeller Beschwerden aufgrund gesellschaftlicher Auswirkungen	Dialog mit den Stakeholdern	31–32	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	Sicherheit	29–30, 75–76, 81–82	
	G4-PR1	Anteil maßgeblicher Produkte und Dienstleistungen, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden	Produktverantwortung	81–83	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		120–121 (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.
Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen					
7	G4-DMA	Managementansatz	Sicherheit	29–30, 75–76, 81–82	
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	81–83	
	G4-PR4	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bezüglich der Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			Etwaige Risiken aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und -verfahren werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.
Aspekt: Compliance					
	G4-DMA	Managementansatz	House of Compliance	29–30, 34–35	
	G4-PR9	Wesentliche Bußgelder aufgrund Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen			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 2015 der Evonik Industries AG, Essen (im Folgenden „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 (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 Ver-

lautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der WPK und des IDW: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (VO 1/2006) – 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 Essen/Goldschmidtstraße und Lülsdorf (Deutschland), Antwerpen (Belgien) sowie Tokio (Japan)
- 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 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 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:

- Weitere Systematisierung und Integration wesentlicher Geschäfts- und Stakeholderthemen, insbesondere im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im globalen Geschäftskontext;
- Weiterentwicklung der Managementansätze und Berichterstattung für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, z. B. durch eine stärkere Hervorhebung der wesentlichen Leistungsindikatoren und konsistente Verknüpfung dieser Leistungsindikatoren mit (möglichst quantifizierten) Zielsetzungen;
- 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. Die Bescheinigung 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 4. April 2016

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Dr. Patrick Albrecht

Glossar

Adsorbierbare Organische Halogenverbindungen (AOX)

Summe organischer Halogenverbindungen im Wasser, die sich an Aktivkohle nach einem genormten Verfahren adsorbieren lassen. X steht für die Halogene Fluor, Chlor, Brom und Jod. Unter Adsorption versteht man eine durch Molekularkräfte bedingte Anlagerung eines Stoffes an die Oberfläche eines Festkörpers.

Anlagensicherheit

Siehe Ereignishäufigkeit in der Anlagensicherheit.

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)

Das Carbon Disclosure Project ist die zurzeit weltweit größte und wichtigste Initiative der Finanzwirtschaft im Rahmen des Klimawandels. Aus den erhobenen Daten können Investoren das Klima-Risikoprofil der betrachteten Unternehmen ableiten und in ihre Investitionsentscheidung einfließen lassen.

Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)

Maß für die Summe aller oxidierbaren Stoffe im Wasser. Der CSB zeigt an, wie viel Sauerstoff zur Oxidation dieser Stoffe benötigt wird.

CO₂-Äquivalente

Berechnungsgröße, um die verschiedenen Treibhausgase hinsichtlich ihrer Klimaschädlichkeit vergleichbar zu machen. Referenzgröße ist Kohlendioxid, die Abkürzung lautet CO₂e (e für equivalent). Das Treibhauspotenzial (engl.: Global Warming Potential – GWP) ist dabei der Faktor, der Auskunft über die Treibhauswirkung der verschiedenen Gase im Vergleich zu CO₂ liefert.

CO₂e-Fußabdruck (engl. Carbon Footprint)

Maß für den Gesamtbetrag aller relevanten Treibhausgasemissionen einer betrachteten Einheit (z. B. Organisation, Produkt, Person).

Compliance

Unter dem Begriff 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 von guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ein wesentlicher Bestandteil der Führungsphilosophie. Die Grundsätze betreffen vor allem die Zusammenarbeit im Vorstand, im Aufsichtsrat sowie zwischen den Organen und den Aktionären, insbesondere auf der Hauptversammlung. Sie betreffen auch das Verhältnis des Unternehmens zu anderen Personen und Einrichtungen, die in einer wirtschaftlichen Beziehung zu ihm stehen.

Corporate Responsibility (CR)

Siehe Nachhaltigkeit.

Cross referencing

Sensitivitätsbetrachtungen hinsichtlich ökobilanzieller Effekte. Dabei wird auf Ergebnisse bestehender Lebenszyklusanalysen (LCAs) zurückgegriffen. Durch Analogiebetrachtungen werden ökobilanzielle Effekte für Produkte und Produktgruppen bewertet, die nicht unmittelbar durch das zugrunde liegende LCA abgedeckt sind. Hierzu sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen – beispielsweise die Herstellung des gleichen oder chemisch sehr ähnlichen Produkts an einem anderen Standort und mit anderem Energiemix.

Distickstoffoxid (N₂O)

Farbloses Gas, auch als Lachgas bekannt, dessen Treibhauswirksamkeit rund 300-mal größer ist als die von CO₂.

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 weite 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 primär der Regulierung des amerikanischen Finanzmarktes. Die Sektion 1502 hat einen humanitären Zweck und soll Menschen im Osten der Demokratischen Republik Kongo vor Menschenrechtsverletzungen schützen und die Finanzierung von bewaffneten Konflikten in der Region eindämmen.

Ereignishäufigkeit in der Anlagensicherheit

Kennzahl, die – ähnlich der Unfallhäufigkeit bei der Arbeitssicherheit – 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). Sie errechnet sich aus der Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter in den Produktionseinrichtungen der operativen Einheiten.

Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC)

Sammelbezeichnung für leichtflüchtige bzw. schon bei niederen Temperaturen als Gas vorliegende organische Stoffe – ohne das Gas Methan.

Fluorkohlenwasserstoffe (HFC)

Diese Verbindungen kommen in der Natur nicht vor und sind selbst im Vergleich zu Methan und Lachgas extrem klimaschädlich. Sie werden zum Teil als Kältemittel eingesetzt.

Gesamtstickstoff (N), Gesamtphosphor (P)

Der Gesamtstickstoff- und Gesamtphosphorgehalt sind Summenparameter für die Gewässerbelastungen durch anorganische und organische Stickstoff- bzw. Phosphorverbindungen.

Global Reporting Initiative (GRI)

Herausgeber der weltweit am häufigsten angewendeten Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Ziel ist die vergleichbare Darstellung der ökonomischen, ökologischen und sozialen bzw. gesellschaftlichen Leistungen und Auswirkungen eines berichtenden Unternehmens. Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 von Evonik wurde erstmals in Übereinstimmung mit den Vorgaben der GRI G4 Leitlinien, Anwendungsebene „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 (WBCSD) und World Resources Institute (WRI) entwickelt.

Kernarbeitsnormen der ILO

Die Kernarbeitsnormen der ILO sind in einer Deklaration der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt. Diese Sonderorganisation der Vereinten Nationen formuliert weltweit geltende Arbeits- und Sozialstandards, durch die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen verbessert werden sollen.

Kohlendioxid (CO₂)

Gasförmiges Verbrennungsprodukt aller kohlenstoffhaltigen Verbindungen (z. B. Kohle, Erdgas und Öl).

Kohlenmonoxid (CO)

Geruchloses, giftiges Gas, das bei der unvollständigen Verbrennung kohlenstoffhaltiger Brennstoffe unter Sauerstoffmangel entsteht und in der Atmosphäre in CO₂ umgewandelt wird.

Konfliktmineralien

Konfliktmineralien sind Mineralien, bei deren Gewinnung Menschenrechte verletzt und durch deren Verkauf bewaffnete Konflikte finanziert werden. Nach dem Dodd-Frank Act sind das zurzeit Wolfram, Tantal, Zinn und Gold und deren Derivate, die im Osten der Demokratischen Republik Kongo abgebaut werden.

Materialität

Bei der Bestimmung der Wesentlichkeit oder der Materialität geht es darum, wesentliche Nachhaltigkeitshandlungsfelder zu 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 Materialitäts- oder Wesentlichkeitsmatrix abgebildet.

Megatrends

Megatrends sind langfristige, globale gesellschaftliche Entwicklungen, zu deren Lösung Unternehmen mit ihrem Geschäft einen Beitrag leisten können. Es handelt sich um sehr große, tief greifende und nachhaltige Trends, die eine strategische Bedeutung haben.

Methan (CH₄)

Farbloses, geruchloses sowie brennbares Gas und Hauptbestandteil vom Erdgas. Es zählt zu den wichtigsten natürlichen Treibhausgasen und wird in der chemischen Industrie auch für synthetische Zwecke genutzt.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit gründet sich auf die Ausbalancierung der drei Säulen Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist eine Verpflichtung gegenüber den Lebensperspektiven künftiger Generationen – wie in der „Vision 2050“ des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und in den 17 Zielen nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen beschrieben. Gleichzeitig stellt Nachhaltigkeit eine Chance für eine langfristig ausgerichtete Unternehmensstrategie dar, die wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung sowie dem Schutz der Umwelt verbindet.

Ökobilanzielle Analysen

Eine Ökobilanz (engl. Life Cycle Assessment) ist eine Zusammenstellung und Beurteilung der Input- und Outputflüsse und der potenziellen 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 Scope durch, um Aussagen zu einzelnen Umweltwirkungen (z. B. Carbon Footprints) zu erhalten.

REACH

REACH ist eine Verordnung der Europäischen Union. Sie steht für die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien (engl.: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals). Durch die REACH-Verordnung sollen Gesundheit und Umwelt besser vor den Risiken, die durch Chemikalien entstehen können, geschützt werden. Darüber hinaus fördert sie Alternativmethoden zur Ermittlung schädlicher Wirkungen von Stoffen, um die Anzahl an Tierversuchen zu verringern.

Responsible Care (RC)

Responsible Care ist eine weltweite Initiative der chemischen Industrie. Sie soll dazu beitragen, ihre Leistungen für Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit kontinuierlich zu verbessern. Gesetzliche Vorschriften sollen daher nicht nur eingehalten, sondern darüber hinaus kooperative und freiwillige Initiativen mit staatlichen Stellen und anderen Stakeholdern ergriffen werden. Die ursprünglichen Grundsätze wurden in der Responsible Care Global Charter weiterentwickelt, um aktuellen Anforderungen hinsichtlich Transparenz und Kommunikation noch stärker gerecht zu werden. RC-Maßnahmen stehen im Einklang mit den Umweltprinzipien des UN Global Compact. Der Weltchemieverband ICCA (International Council of Chemical Associations) kontrolliert die Durchführung und Integrität von RC.

RSPO

Der Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) ist eine Multi-Stakeholder-Initiative mit dem Ziel, die weltweite Produktion von Palmöl langfristig auf nachhaltig produziertes Palmöl umzustellen. Der RSPO hat Regeln für die nachhaltige Gewinnung von Palmöl erstellt und überwacht diese. Des Weiteren fördert der RSPO den Anbau und die Verwendung nachhaltigen Palmöls durch Kooperation zwischen den Ölpalmenplantagen und der nachfolgenden Lieferkette. Evonik ist seit 2010 Mitglied im RSPO.

Schwefeloxide (SO_x)

Summenparameter für verschiedene Schwefeloxide. Hauptquelle ist der in den Brennstoffen Steinkohle, Braunkohle und Öl enthaltene Schwefel, der bei Verbrennungsvorgängen oxidiert und als Schwefeldioxid abgeführt wird.

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: Emissionen aus eigenen Anlagen (Scope 1), Emissionen aus dem Bezug von Energie (Scope 2) und indirekte Emissionen (Scope 3).

Stakeholder („Anspruchsgruppen“)

Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen, die ein berechtigtes Interesse an den Entscheidungen oder Aktivitäten eines Unternehmens oder einer Organisation haben. Dies können beispielsweise die eigenen Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Politiker und Nichtregierungsorganisationen sein, aber auch die Medien sowie die Menschen, die in der Nachbarschaft der Produktionsstätten und Büros leben. Häufig sind sie somit direkt oder indirekt von der unternehmerischen Tätigkeit betroffen.

Stickoxide (NO_x)

Verbindungen aus Stickstoff und Sauerstoff, die hauptsächlich bei Verbrennungsvorgängen in Anlagen und Motoren entstehen.

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)

Die Initiative „Together for Sustainability“ ist ein Zusammenschluss multinationaler Chemieunternehmen. Ziel der Initiative ist es, ein globales Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zu entwickeln und umzusetzen. Dabei sollen durch standardisierte Audits von Lieferanten deren ökologische und soziale Standards verbessert werden. Für die Bewertung steht ein weltweit einheitlicher Fragenkatalog zur Verfügung. Dieser gilt sowohl für alle Lieferanten als auch für die TfS-Mitgliedsunternehmen wie Evonik. Als Partner hat TfS EcoVadis, eine in Paris ansässige Ratingagentur für nachhaltiges Beschaffungsmanagement, ausgewählt.

Unfallhäufigkeit in der Arbeitssicherheit

Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter und von Fremdfirmenmitarbeitern, wenn sie unter direkter Weisung von Evonik stehen, pro 1 Million Arbeitsstunden.

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. Damit soll die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugutekommt. Unternehmen, die dem Global Compact beitreten, verpflichten sich, jährlich über ihren Fortschritt bei der Umsetzung zu berichten (COP – Communication on Progress).

„Vision 2050“

Die „Vision 2050“ des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) 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

Siehe Materialität.

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabellen

Nr.	Name	Seite	Nr.	Name	Seite
T01	Kennzahlen	U3, 38	T40	Ausgehende Güter, Gefahrgut	80
T02	Umsatzveränderung 2015 gegenüber 2014	39	T41	Ausgehende Güter, Sonstige	80
T03	Bereinigtes EBITDA nach Segmenten	39	T42	Unsere Ziele	89
T04	ROCE nach Segmenten	40	T43	Marktpositionen 2015	94
T05	Verteilung der Wertschöpfung	40	T44	Größte Standorte	96
T06	Bedeutende im Jahr 2015 fertiggestellte bzw. weitgehend fertiggestellte Einzelprojekte	41	T45	Wichtige Beteiligungen	97
T07	Kennzahlen Segment Nutrition & Care	41	T46	Preise und Auszeichnungen	98
T08	Kennzahlen Segment Resource Efficiency	42	T47	GRI-Index und UN Global Compact	100
T09	Kennzahlen Segment Performance Materials	43			
T10	Kennzahlen Segment Services	44			
T11	TfS-Aktivitäten im Jahr 2015	45			
T12	Lieferanten im fortgeschrittenen Prüfverfahren	45			
T13	Ergebnis der Evaluation des Nachhaltigkeitsengagements bei Lieferanten im Jahr 2015	46			
T14	Innovationskraft und Patentschutz bei Evonik	48			
T15	Wichtigste Produkteinführungen 2015	49			
T16	Evonik Venture Capital: Neu-Investitionen 2015	50			
T17	Mitarbeiter nach Segmenten	54			
T18	Mitarbeiter nach Vertragsstatus	55			
T19	Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2015	55			
T20	Personalaufwand	58			
T21	Mitarbeiterfluktuation 2015	58			
T22	Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Regionen	60			
T23	Möglichkeiten für längere Freistellungen	61			
T24	Status unserer Umweltziele	63			
T25	Umweltschutzzinvestitionen/-betriebskosten	64			
T26	Rohstoffeinsatz und Produktion	64			
T27	Energieeinsatz	65			
T28	Treibhausgasemissionen	66			
T29	Entwicklung der Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik	67			
T30	Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette von Evonik	68			
T31	Entwicklung der Treibhausgaseinsparungen über den Lebenszyklus der Anwendungen	68			
T32	Sonstige Emissionen in die Luft	69			
T33	Wasserförderung nach Quellen	70			
T34	Wassernutzung	70			
T35	Wasserableitung	71			
T36	Abwasserfrachten	71			
T37	Abfälle	72			
T38	Abfallmanagement	73			
T39	Evonik-Standorte mit angrenzenden Schutzgebieten	74			

Grafiken

Nr.	Name	Seite
G01	Konzernstruktur	U3, 25
G02	Nachhaltigkeitsmanagement bei Evonik	U4, 27
G03	Stakeholdergruppen von Evonik	U4, 31
G04	Sechs Handlungsfelder bündeln	U4, 30
G05	18 identifizierte Nachhaltigkeitsthemen	
G06	Umsatzabdeckung der Chemiesegmente nach ökobilanzieller Analysenmethode	26
G07	Gremienstruktur Corporate Responsibility	27
G08	Wesentlichkeitsanalyse 2015	29
G09	Wertschöpfungskette	30
G10	House of Compliance	35
G11	Compliance Management System (CMS)	35
G12	Umsatz nach Regionen	39
G13	Unser Anspruch: Erstklassig bei Innovation	47
G14	F&E-Aufwand	48
G15	Aufteilung des F&E-Aufwands	48
G16	Gremienstruktur Human Resources	53
G17	Personalstrategie	53
G18	Altersstruktur Evonik-Konzern fortgeführte Aktivitäten	54
G19	Mitarbeiter fortgeführte Aktivitäten nach Regionen	54
G20	Gremienstruktur Environment, Safety, Health and Quality (ESHQ)	63
G21	Rahmen der Sicherheitskultur	75
G22	Unfallhäufigkeit eigener Mitarbeiter	76
G23	Unfallhäufigkeit der Fremdfirmenmitarbeiter	76
G24	Ereignishäufigkeit	78
G25	Spenden und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit 2015	84

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

Patricia Vogt
 Telefon +49 201 177-3331
 Telefax +49 201 177-3013
 patricia.vogt@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
 HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG
 KNSK Werbeagentur GmbH

DRUCK

Griebisch & Rochol Druck GmbH

Redaktionsschluss: 29. Februar 2016

BILDNACHWEIS

Seite 1: Getty Images
 Seite 2: Andreas Pohlmann/Evonik
 Seite 4–5: Gallery Stock, Getty Images (3)
 Seite 6–7: Dieter Debo/Evonik, Dreamstime
 Seite 8–9: Gallery Stock, Getty Images (3)
 Seite 10–11: Adrian Schmidt, Karsten Bootmann/Evonik (2)
 Seite 12–13: Getty Images
 Seite 14–15: wiivv/PR, Adrian Schmidt/Evonik
 Seite 16–17: plainpicture, Getty Images (3)
 Seite 18–19: Dirk Bannert/Evonik, Getty Images
 Seite 20–21: Getty Images
 Seite 22–23: Karsten Bootmann, Dieter Debo/Evonik (2)

DIE PRODUKTION DES EVONIK-NACHHALTIGKEITSBERICHTS 2015

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.

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

Evonik. Kraft für Neues.

