

VERGÜTUNGS BERICHT

der Evonik Industries AG

2021

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems, das der ordentlichen Hauptversammlung der Evonik Industries AG am 31. August 2020 vorgelegt und von dieser gebilligt wurde (nachfolgend Vergütungssystem), sowie die Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 und erläutert detailliert und individualisiert die Höhe und Struktur der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

1.1 Vergütungssystem Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Evonik Industries AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

Bestandteile und Struktur

Gemäß dem Vergütungssystem setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus einer festen Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, einer von der Erreichung der jährlichen Performance-

ziele des Unternehmens abhängigen, kurzfristigen variablen Vergütung in Form einer Jahrestantieme und einer Langfristvergütung (LTI), die unmittelbar mit der Wertentwicklung des Unternehmens im Zusammenhang steht und somit einen Anreiz für nachhaltiges Engagement für das Unternehmen schaffen soll, zusammen. Die Ziele für die kurz- und langfristige variable Vergütung werden aus der Unternehmensstrategie der Evonik Industries AG abgeleitet. Darüber hinaus werden die üblichen Nebenleistungen und eine betriebliche Altersversorgung gewährt. Insgesamt trägt die Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Erfolgsunabhängige Komponenten Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen enthalten insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen mit Fahrer, Einrichtung von Telekommunikationsmitteln sowie einen Anspruch auf eine

jährliche ärztliche Untersuchung. Für dienstlich veranlasste Zweitwohnungen kann ein Mietzuschuss gewährt werden. Anfallende Sachbezüge werden in diesem Vergütungsbericht mit den durch steuerliche Vorschriften vorgegebenen Werten dargestellt.

Ferner können Vorstandsmitglieder für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate) zusätzliche Mandatsvergütungen erhalten. Mit Ausnahme der insoweit an die Vorstandsmitglieder gezahlten Sitzungsgelder werden diese auf die Jahrestantieme angerechnet bzw. an die Gesellschaft abgeführt. Die Bezüge aus gesellschaftsgebundenen Mandaten werden in diesem Vergütungsbericht insgesamt unter Nebenleistungen ausgewiesen.

Betriebliche Altersversorgung

Als Regelaltersversorgung ist ein beitragsorientiertes Altersversorgungssystem eingeführt. Es handelt sich dabei um ein kapitalbasiertes, rückstellungsfinanziertes System. Als jährlicher Fixbeitrag des Unternehmens werden 15 Prozent der Zielvergütung, das heißt der festen Jahresvergütung sowie der Zieltantieme (kurzfristige variable Vergütung bei 100 Prozent Zielerreichung), gutgeschrieben. Die Garantieverzinsung beträgt jährlich 5 Prozent. Die Altersleistung besteht aus dem aufgelaufenen Kontostand,

Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung

G01

Gesamtvergütung			
Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten	
Feste Jahresvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
	Betriebliche Altersversorgung		

der sich aus den gezahlten Beiträgen und Zinsen ergibt. Bei Tod oder Invalidität erfolgt eine Hochrechnung des Kontostands einschließlich der Beiträge und Zinsen bis zum 55. Lebensjahr. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich als lebenslange Rente. Abweichend dazu hat das Vorstandsmitglied die Wahl, dass ein Teilbetrag des Versorgungsguthabens, maximal jedoch 50 Prozent des Versorgungsguthabens, in sechs bis zehn Raten ausgezahlt werden kann. Sofern Vorstandsmitglieder aus ihrer Tätigkeit vor der Bestellung in den Vorstand über Versorgungsanwartschaften verfügen, werden diese entweder in das System als Initialbaustein integriert oder getrennt weitergeführt. Bei Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vor Eintritt des Versorgungsfalles wird das Konto beitragsfrei gestellt, allerdings bis zum Versorgungsfall verzinst, und zwar mit einem marktüblichen Zins, orientiert an der durchschnittlichen Verzinsung großer deutscher Lebensversicherungsgesellschaften, mindestens jedoch mit 2,25 Prozent jährlich.

Die Mitglieder des Vorstandes haben nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen – bei Ausscheiden mit oder nach Erreichen der individuell vereinbarten Regelaltersgrenze oder bei Ausscheiden wegen dauernder Dienstunfähigkeit – einen Anspruch auf Ruhesgeldzahlungen. Die Herren Kullmann und Wessel haben zusätzlich einen Anspruch auf Ruhesgeldzahlung ab einer unternehmensseitig veranlassten vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt. Dieser Anspruch besteht für Versorgungsanwartschaften, die diese vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied erworben hatten. Mit Dr. Harald Schwager ist eine vom Altersversorgungssystem abweichende Regelung vereinbart worden. Er erhält eine Ruhesgeldzusage in Höhe von 40 Tausend € jährlicher, lebenslanger Rente für jedes volle Dienstjahr. Jedes anteilige Dienstjahr wird rätierlich berücksichtigt.

Erfolgsabhängige Komponenten

Kurzfristige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) und der Erfüllung individueller Ziele (Performancefaktor). Zwischen Tantiemefaktor und Performancefaktor besteht eine multiplikative Verknüpfung. Die Höhe des Tantiemefaktors ist abhängig vom Grad des Erreichens der vereinbarten wirtschaftlichen Ziele und kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Als betriebswirtschaftliche Zielkennzahlen werden bereinigte EBITDA-Marge, bereinigtes EBITDA und Free Cashflow herangezogen. Dabei werden alle Kennzahlen anhand der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung auf Basis der Ist-Ergebnisse des Kalenderjahres gemessen. Außerdem hat die Entwicklung der Anlagensicherheit und der Unfallhäufigkeit sowie deren Schwere im abgelaufenen Geschäftsjahr Einfluss.

Der Performancefaktor würdigt die Erfüllung von qualitativen Zielen und kann zwischen 80 Prozent und 120 Prozent betragen. Die Bezugsparameter sind auf die Performanceziele des Vorstandes abgestimmt und haben in der Regel im Rahmen der Zielstellung einen mehrjährigen Gesamtkontext. Dabei kommen etwa Ziele in den Themenbereichen „Strategie/Portfolio“, „Kostenstruktureffizienz“ und „Unternehmenskultur“ in Betracht. Bei jeweils 100-prozentiger Erreichung der qualitativen und wirtschaftlichen Ziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert. Unterschreitet das Unternehmensergebnis die vorgegebenen Planwerte, kann der Tantiemefaktor – unabhängig von der persönlichen Zielerreichung – im Extremfall auf null fallen. Somit ist ein vollständiger Ausfall der Jahrestantieme möglich. Die Tantieme ist der Höhe nach auf insgesamt 200 Prozent der

Zieltantieme begrenzt. Die wirtschaftlichen und qualitativen Ziele der Vorstandsmitglieder als Grundlage für den Tantieme- bzw. Performancefaktor werden jährlich zwischen Aufsichtsrat und den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres schriftlich vereinbart und nach dessen Ablauf der Grad der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Den Mitgliedern des Vorstandes wird im Rahmen von Long-Term-Incentive-Plänen (kurz LTI-Plänen) eine langfristige variable Vergütung gewährt. Bemessungsgrundlage für die Langfristvergütung im Allgemeinen ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes.

Die Performance wird auf Basis der absoluten Entwicklung des Evonik-Aktienkurses sowie der relativen Entwicklung des Evonik-Aktienkurses im Vergleich zum MSCI World Chemicals IndexSM berechnet. Aus dem vertraglichen Zielwert in Form eines Eurobetrags wird grundsätzlich zu Beginn des Performancezeitraums auf Basis des dann gegebenen Aktienkurses die Anzahl der fiktiven Aktien ermittelt. Maßgeblich sind hierfür die letzten 60 Handelstage vor Beginn des Performancezeitraums. Der Performancezeitraum beginnt stets am 1. Januar des Zuteilungsjahres und beträgt grundsätzlich vier Jahre. Zum Ende des Performancezeitraums wird der Startkurs der Evonik-Aktie in Relation zum Durchschnittskurs der Evonik-Aktie am Ende des Performancezeitraums zuzüglich tatsächlich gezahlter Dividenden je Aktie während des Performancezeitraums gesetzt. Dem wird die Entwicklung des Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis gegenübergestellt. Nach Ende des Performancezeitraums wird den Berechtigten das Ergebnis mitgeteilt. Diese haben die Möglichkeit, den errechneten Auszahlungsbetrag

anzunehmen oder den Performancezeitraum einmalig um ein Jahr zu verlängern. In letzterem Fall erfolgt eine erneute Berechnung zum Ende des verlängerten Performancezeitraums.

Ab dem Jahr 2019 wird die Werthaltigkeit des LTI am Ende eines jeden Jahres des vierjährigen Performancezeitraums gemessen, indem der Startkurs der Evonik-Aktie in Relation zum Durchschnittskurs der Evonik-Aktie zuzüglich tatsächlich gezahlter Dividenden je Aktie während des Performancezeitraums gesetzt wird. Dem wird die jeweilige Entwicklung des Vergleichsindex auf Total-Shareholder-Return-Basis gegenübergestellt. Die Möglichkeit, den Performancezeitraum zu verlängern, entfällt.

Die relative Performance kann zwischen 70 Prozentpunkten und 130 Prozentpunkten betragen. Liegt das Ergebnis der relativen Performance unter einem Wert von 70 Prozentpunkten, wird die

relative Performance auf den Wert Null gesetzt. Ergibt das Ergebnis der relativen Performance einen Wert von größer als 130 Prozentpunkten, wird die relative Performance auf 130 Prozent festgelegt.

Die Berechnung des Zahlungsbetrags ergibt sich aus der Multiplikation der relativen Performance mit der Anzahl der zugeteilten fiktiven Aktien sowie dem Durchschnittskurs der Evonik-Aktie am Ende des Performancezeitraums. Ab dem Jahr 2019 wird die Gesamtperformance und damit der Zahlungsbetrag am Ende der Laufzeit als Durchschnitt der einzelnen Jahresergebnisse ermittelt.

Der Zahlungsgrad der Langfristvergütung ist nach oben begrenzt und kann maximal 300 Prozent des individuellen Zahlungsbetrags ergeben.

Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung ist für die Mitglieder des Vorstandes im Vergütungssystem wie folgt festgelegt worden und orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten inklusive des Dienstzeitaufwands für die betriebliche Altersversorgung:

Vorstandsvorsitzender:	9.700 Tausend €
Stellvertretender Vorsitzender:	7.200 Tausend €
Personalvorstand:	5.200 Tausend €
Finanzvorstand:	5.200 Tausend €

Erläuterungen zur Vergütungsfestsetzung

Die Vergütung wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft, der sich hierbei bei Bedarf auf eingeholte Vergütungsgutachten unabhängiger Berater stützt. Im Rahmen dieser Überprüfung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vorstandsvergütung insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peergroups herangezogen, die zum einen aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Chemie, zum anderen aus Unternehmen des MDAX/DAX zusammengesetzt sind. Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peergroup verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche

Berechnung der Langfristvergütung ab LTI 2019

G02

	Jahresbetrag n	Jahresbetrag n + 1	Jahresbetrag n + 2	Jahresbetrag n + 3	
Fiktive Evonik-Aktien (errechnet aus Zielbetrag und Startkursen)	Fiktive Anzahl Aktien	Fiktive Anzahl Aktien	Fiktive Anzahl Aktien	Fiktive Anzahl Aktien	Auszahlungsbetrag = Durchschnittsbetrag der Jahresbeträge n bis n + 3 (Zufluss-Cap: 300% des Zielbetrags)
	x Jahresendkurs	x Jahresendkurs	x Jahresendkurs	x Jahresendkurs	
	x Faktor „relative Performance“ (0 bis 1,3)				

Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird. Sollte sich hieraus die Notwendigkeit einer Veränderung des Vergütungssystems, der Vergütungsstruktur oder der Vergütungshöhe ergeben, macht der Präsidialausschuss des Aufsichtsrates dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung. Soweit der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten heranzieht, achtet er auf dessen Unabhängigkeit.

Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex sehen die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder eine generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap) vor, nach der Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich variabler Vergütungsbestandteile nicht überschreiten, keinesfalls aber mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten dürfen. Für den Fall einer Vertragsbeendigung aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Dienstverträge keine Abfindung vor. Bei der Berechnung dieses Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung einschließlich Nebenleistungen des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Claw-back-Klausel

Für den Fall von schwerwiegenden Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien wird in die Dienstverträge zukünftig die vertragliche Möglichkeit eingeführt, die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile vom Vorstandsmitglied ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. einzubehalten, sogenannte Claw-back-Klausel.

1.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021

Im Nachfolgenden wird die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Evonik Industries AG beschrieben. Dieser Teil enthält Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstandes, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021.

Erfolgsunabhängige Komponenten Grundvergütung

Grundvergütung T01	
in €	2021
Christian Kullmann	1.400.000
Dr. Harald Schwager	1.130.000
Thomas Wessel	800.000
Ute Wolf	800.000

Dienstzeitaufwand und Barwert der Pensionsverpflichtungen T02

in Tausend €	HGB		IFRS	
	Dienstzeitaufwand	Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtung zum 31.12.	Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO) zum 31.12.
	2021	2021	2021	2021
Christian Kullmann	808	10.671	1.022	12.131
Dr. Harald Schwager	522	3.737	1.053	4.116
Thomas Wessel	415	8.056	481	8.867
Ute Wolf	393	4.692	482	5.289
Summe	2.138	27.156	3.038	30.403

Nebenleistungen

Für das Geschäftsjahr 2021 sind Nebenleistungen für Dienstwagenbesteuerung und zum Teil für Mandatsbezüge angefallen **110** § 9. Die Mandatsbezüge werden mit Ausnahme der Sitzungsgelder mit der kurzfristig variablen Vergütung 2021 verrechnet.

Altersversorgungszusage

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 2.138 Tausend € nach HGB bzw. 3.038 Tausend € nach IFRS aufwandswirksam berücksichtigt. Der Dienstzeitaufwand für die Pensionszusagen weicht aufgrund unterschiedlicher Bewertungsansätze für den Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen nach HGB sowie für den Barwert der Pensionsverpflichtungen nach IFRS voneinander ab.

Die Pensionsverpflichtungen in Höhe ihrer Barwerte beliefen sich für den Vorstand nach HGB auf 27.156 Tausend € bzw. nach IFRS auf 30.403 Tausend €.

Erfolgsabhängige Vergütung – kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme) Kennzahlenbezogene betriebswirtschaftliche Ziele (Tantiemefaktor)

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterien die bereinigte EBITDA-Marge, das bereinigte EBITDA und den Free Cashflow herangezogen. Für alle Kennzahlen wurde ein konkreter Zielwert aus der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet und ein entsprechender Performance-Korridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt. Zusätzlich wurde

die Gewichtung je Kennzahl auf 30 Prozent festgelegt. Als zusätzliches Ziel wurde mit einer Gewichtung von 10 Prozent die Unfallhäufigkeit sowie deren Schwere und die Anlagensicherheit bestimmt.

Individuelle Ziele (Performancefaktor)

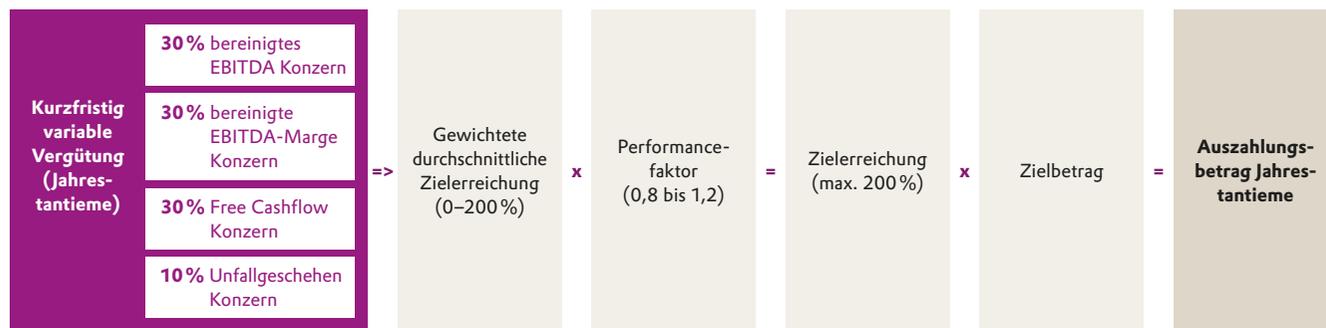
Zur Bestimmung des Performancefaktors wurden für das Geschäftsjahr 2021 Teamziele festgelegt, deren Schwerpunkte auf „Strategie/Portfolio“, „Performance/Kosten“ und „Nachhaltigkeit“ gelegt wurden.

Feststellung der Zielerreichung 2021

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Zielsetzung und ermittelte Zielerreichung für die Jahrestantieme wird durch die nachfolgende Tabelle dargestellt und gilt für alle Vorstandsmitglieder in gleicher Weise:

Übersicht und Berechnung der kurzfristigen, variablen Vergütung

G03



Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristigen, variablen Vergütung (Jahrestantieme)

T03

Kennzahl	Gewichtung	Zielwert (100%)	Ist-Wert	Zielbewertung
Bereinigte EBITDA-Marge	30,0%	16,10%	15,94%	96,2%
Bereinigtes EBITDA	30,0%	2.050,0 Mio. €	2.383,3 Mio. €	181,3%
Free Cashflow	30,0%	840,0 Mio. €	949,8 Mio. €	165,4%
Unfallgeschehen ^a	10,0%			150,0%
Tantiemefaktor gesamt				147,9%
Performancefaktor				1,183
Gesamtziel-erreichung				175,0%

^a Maßgeblich ist die Unfallentwicklung im Konzern. Besondere Ursachen für das Unfallgeschehen sowie das Ausmaß der Unfallfolgen, insbesondere Unfälle mit Todesfolge, können ebenso Berücksichtigung finden wie die Anlagensicherheit.

Zielwerte und Höhe der Jahrestantieme 2021

Ziel-, Minimum- und Maximumbeträge für die Jahrestantieme

T04

in €	2021		
	Min.	Ziel (100%)	Max. (200%)
Christian Kullmann	0	1.200.000	2.400.000
Dr. Harald Schwager	0	750.000	1.500.000
Thomas Wessel	0	600.000	1.200.000
Ute Wolf	0	600.000	1.200.000

Auf Grundlage der Gesamtzielerreichung in Höhe von 175,0 Prozent ergeben sich die folgenden Auszahlungswerte (ohne gegebenenfalls erfolgte Gegenrechnung von Mandatsbezügen):

Höhe der Jahrestantieme

T05

in €	2021
Christian Kullmann	2.100.000
Dr. Harald Schwager	1.312.500
Thomas Wessel	1.050.000
Ute Wolf	1.050.000

Erfolgsabhängige Vergütung – langfristige variable Vergütung (LTI)

Informationen zur Gewährung der LTI-Tranche 2021

Für die LTI-Tranche 2021 hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterium die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes festgelegt, und zwar gemessen an

- der absoluten Entwicklung des Evonik-Aktienkurses sowie
- der relativen Entwicklung des Evonik-Aktienkurses (auf Total-Shareholder-Return-Basis) im Vergleich zu einem ausgewählten Aktienindex (MSCI World Chemicals IndexSM).

Zeitlicher Ablauf des LTI 2021

G04



Der für den LTI 2021 maßgebliche Zuteilungskurs der Evonik-Aktien zur Umrechnung in fiktive Aktien betrug 24,14 €. Die Zuteilung erfolgte am 10. Mai 2021, dieses Datum wird zur Ermittlung des Grant Value zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage herangezogen. Als Startwert für den MSCI World Chemicals IndexSM wurde der Wert 599,219 ermittelt. Die vertraglichen Zielbeträge sowie die zugeteilten fiktiven Aktien stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes wie folgt dar:

Information zur Zuteilung des LTI 2021

T06

in €	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximalbetrag (300%)	Anzahl zugeteilter fiktiver Aktien	Grant Value
Christian Kullmann	1.650.000	4.950.000	68.351	1.917.929
Dr. Harald Schwager	1.200.000	3.600.000	49.710	1.394.863
Thomas Wessel	900.000	2.700.000	37.283	1.046.161
Ute Wolf	900.000	2.700.000	37.283	1.046.161

Vorläufige Feststellung der Zielerreichung der LTI-Tranchen 2017 und 2018

Die LTI-Tranchen 2017 und 2018 waren zum einen von der absoluten Kursentwicklung der Evonik-Aktie, zum anderen von der Kursentwicklung der Evonik-Aktie im Vergleich zu einem ausgewählten Aktienindex (MSCI World Chemicals IndexSM)

abhängig. Bis einschließlich der Tranche 2018 wird ausschließlich am Ende des Performancezeitraums eine Zielerreichungsbeurteilung vorgenommen. Beide Tranchen haben zwei Ausübungsoptionsfenster. Die Tranche 2017 hatte im Jahr 2020, also im ersten Ausübungsfenster, keine Werthaltigkeit. Deshalb hat sich der Performancezeitraum automatisch um ein Jahr verlän-

gert. Für die Tranche 2018 endete der „normale“ Performancezeitraum am 31. Dezember 2021. Nach dem Ende der „Black-out Period“ Anfang März 2022 kann das jeweilige Vorstandsmitglied entweder auf Basis der festgestellten Werthaltigkeit die Tranche ausüben oder sich entscheiden, den Performancezeitraum um ein Jahr zu verlängern.

Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2017 – 2. Ausübungsfenster

T07

	Zugeteilte fiktive Aktien	Aktienkurs (Ø 60 letzte Handelstage 2021)	Relative Performance ^a	Auszahlungsbetrag
Christian Kullmann	41.787	27,80 €	0,00	0,00 €
Dr. Harald Schwager ^b	12.090	27,80 €	0,00	0,00 €
Thomas Wessel	27.203	27,80 €	0,00	0,00 €
Ute Wolf	27.203	27,80 €	0,00	0,00 €

^a 1+ Entwicklung Evonik-Aktie auf TSR-Basis in Prozent – Entwicklung MSCI World Chemicals IndexSM in Prozent.

^b Zuteilung 2017 zeiträtterlich (4/12), da Vorstandsvertragsbeginn ab 1. September 2017.

Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2018 – 1. Ausübungsfenster

T08

	Zugeteilte fiktive Aktien	Aktienkurs (Ø 60 letzte Handelstage 2021)	Relative Performance ^a	Auszahlungsbetrag
Christian Kullmann	39.949	27,80 €	0,00	0,00 €
Dr. Harald Schwager	31.959	27,80 €	0,00	0,00 €
Thomas Wessel	23.969	27,80 €	0,00	0,00 €
Ute Wolf	23.969	27,80 €	0,00	0,00 €

^a 1+ Entwicklung Evonik-Aktie auf TSR-Basis in Prozent – Entwicklung MSCI World Chemicals IndexSM in Prozent.

Übersicht LTI-Tranchen 2016 bis 2021

Die beizulegenden Zeitwerte der LTI-Tranchen 2016 bis 2021 zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

LTI-Tranchen^a

T09

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €										
Christian Kullmann	28.803	616	41.787	1.033	39.949	1.018	64.504	1.429	65.372	1.303	68.351	1.918
Dr. Harald Schwager	–	–	12.090	299	31.959	814	46.912	1.039	47.544	948	49.710	1.395
Thomas Wessel	23.637	505	27.203	672	23.969	611	35.184	779	35.658	711	37.283	1.046
Ute Wolf	23.637	505	27.203	672	23.969	611	35.184	779	35.658	711	37.283	1.046
Summe	76.077	1.626	108.283	2.676	119.846	3.054	181.784	4.026	184.232	3.673	192.627	5.405

^a Der Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage entspricht dem Zeitpunkt der Gewährung.

Der Gesamtaufwand 2021 aller LTI-Tranchen des Vorstandes beträgt 574 Tausend €. Im Einzelnen beträgt der Aufwand für Herrn Kullmann 234 Tausend €, für Herrn Dr. Schwager 136 Tausend €, für Herrn Wessel 102 Tausend € sowie für Frau Wolf 102 Tausend €.

Claw-back-Klausel

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit – soweit diese gegeben war –, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die mit Ablauf des Berichtszeitraum vollständig erdient sind. Insoweit wird grundsätzlich der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Abweichend davon wird ausschließlich die langfristige Vergütung nach dem Zuflussprinzip, also mit dem Zahlbetrag innerhalb des Berichtsjahres angegeben.

Die Angaben zur Vergütung werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen die erfolgsunabhängigen festen Jahresvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen Vergütungsbestandteile unterteilen sich in die einjährige und mehrjährige variable Vergütung. Diese für das Berichtsjahr angegebene Vergütung umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr erdienten und ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten mehrjährig variablen Vergütungen (Auszahlungen aus den LTI-Tranchen 2016 und 2017) sowie die im Geschäftsjahr vollständig erdiente einjährig variable Vergütung, die im Frühjahr des Folgejahres (2022) ausgezahlt wird. Auch wenn der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung nicht als gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG zu klassifizieren ist, wird dieser aus Gründen der Transparenz in der nachfolgenden Tabelle zusätzlich unter der Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

T10

	Christian Kullmann Vorsitzender des Vorstandes		Dr. Harald Schwager Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes		Thomas Wessel Personalvorstand/Arbeitsdirektor		Ute Wolf Finanzvorstand	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Festvergütung	1.400	39,3	1.130	45,8	800	42,6	800	42,7
Nebenleistungen	61	1,7	33	1,3	64	3,4	22	1,2
Summe	1.461	41,0	1.163	47,1	864	46,0	822	43,9
Einjährige variable Vergütung ^a (Jahrestantieme)	2.100	59,0	1.305	52,9	1.013	54,0	1.050	56,1
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2016 bis 2020	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI 2017 bis 2020	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	2.100	59,0	1.305	52,9	1.013	54,0	1.050	56,1
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	3.561	100,0	2.468	100,0	1.877	100,0	1.872	100,0
Dienstzeitaufwand	1.022		1.053		481		482	
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	4.583		3.521		2.358		2.354	

^a Mandatsbezüge werden teilweise mit der einjährigen variablen Vergütung verrechnet, die in den Nebenleistungen enthalten ist; 2021: Schwager 7,5 Tausend €, Wessel 37,5 Tausend €.

Angabe zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Vorstände dar. Demgegenüber werden im Vergleichszeitraum (ab 2020, in den Folgejahren sukzessive aufbauend, bis ein Fünfjahreszeitraum erreicht ist) die Entwicklungen ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft und des Konzerns gegenübergestellt. Ferner wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis im Vergleich dargestellt. Die Durchschnittswerte der Arbeitnehmer werden aus den ausgezahlten Vergütungsbestandteilen des Geschäftsjahres mit Ausnahme von Sonderzahlungen ermittelt. Variable Vergütungsbestandteile werden auf Basis der gebildeten Rückstellungen für das Geschäftsjahr 2021 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammebelegschaft in Deutschland, die sich aus den Mitarbeitern aller in Deutschland konsolidierten Unternehmen, aber ohne den Vorstand selbst sowie ohne Auszubildende und Praktikanten zusammensetzt.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Maximalvergütung ergibt sich aus den Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2021. Da die Zielerreichung und damit der Auszahlungsbetrag für den im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten LTI aufgrund des vierjährigen Performancezeitraums erst nach Abschluss des Berichtsjahres 2024 vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden. Bereits heute ist jedoch absehbar, dass selbst bei Erreichen des Maximalwertes für den LTI 2021 die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird.

Gewährte/Geschuldete Vergütung des Vorstandes in Relation zur Entwicklung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

T11

	2020	Veränderung in %	2021
Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €			
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder:			
Christian Kullmann	2.756	29,2	3.561
Dr. Harald Schwager	1.979	24,7	2.468
Thomas Wessel	1.492	25,8	1.877
Ute Wolf	1.468	27,5	1.872
Frühere Vorstandsmitglieder:			
Ralf Blauth	340	–	340
Dr. Wolfgang Colberg	292	–	292
Dr. Klaus Engel	2.008	–61,9	765
Dr. Thomas Haeberle	347	3,5	359
Dr. Dahai Yu	–	–	16
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a in Tausend €			
Stammebelegschaft in Deutschland	82	8,5	89
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b			
Bereinigtes EBITDA in Mio. € ^c des Evonik-Konzerns	1.906	25,0	2.383
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,6	1,9	15,9
Free Cashflow ^d in Mio. € des Evonik-Konzerns	780	21,8	950
Jahresüberschuss in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	–40	1.930,0	732

^a Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Barvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über Vorstand und Belegschaft sowie die Zeit hinweg variieren. Hierzu zählen zum Beispiel Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen und im außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder personalpolitische Maßnahmen.

^b Es werden die erstmals für das jeweilige Geschäftsjahr veröffentlichten Ertragskennziffern und nicht die gegebenenfalls im Folgejahr angepassten Werte herangezogen.

^c Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern, Abschreibungen und nach Bereinigungen, fortgeführte Aktivitäten.

^d Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten abzüglich Auszahlungen für Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

Einhaltung der Maximalvergütung**T12**

in Tausend €	Festgelegte Maximalvergütung	Festvergütung und Nebenleistungen 2021	Einjährige variable Vergütung ^a	Mehrfährige variable Vergütung ^b	Dienstzeit-aufwand 2021	Gesamt
Christian Kullmann	9.700	1.461	2.100	–	1.022	4.583
Dr. Harald Schwager	7.200	1.163	1.305	–	1.053	3.521
Thomas Wessel	5.200	864	1.013	–	481	2.358
Ute Wolf	5.200	822	1.050	–	482	2.354

^a Tantieme für das Geschäftsjahr 2021; Auszahlung 2022 unter Abzug der Mandatsbezüge aus dem Jahr 2021.

^b LTI zugeteilt für das Geschäftsjahr 2021, bemessen und ausgezahlt 2025.

Einhaltung der Aktienhaltevorschriften

Die Vorstandsanstellungsverträge, die bereits vor dem von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem abgeschlossen wurden, sehen zudem Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) vor, wonach die Mitglieder des Vorstandes vertraglich verpflichtet sind, innerhalb von drei Jahren ab dem Jahr 2019 bzw. ab Erstbestellung Evonik-Aktien im Gegenwert von mindestens 100 Prozent der festen Jahresvergütung auf eigene Rechnung zu erwerben und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten. Alle aktuellen Vorstandsmitglieder

haben zum 31. Dezember 2021 diese vertragliche Verpflichtung erfüllt. Der jeweilige Erwerb wurde entweder per individuellem Kaufbeleg nachgewiesen oder per Directors'-Dealings-Meldungen der Evonik Industries AG angezeigt.

Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Im Berichtszeitraum ist keine Tätigkeit im Vorstand beendet worden.

Sonstiges

Zum 31. Dezember 2021 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an die Mitglieder des Vorstandes. Ebenso wurde im Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied von einem Dritten eine Leistung zugesagt oder gewährt, die sich auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied bezieht.

Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtbezüge für frühere Mitglieder des Vorstandes und ihre Hinterbliebenen beliefen sich für das Geschäftsjahr 2021 auf 2.898 Tausend €. Im Einzelnen enthält die folgende Tabelle die den früheren Mitgliedern des Vorstandes, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG. Nicht enthalten sind Zahlungen an Vorstandsmitglieder, deren Tätigkeit vor mehr als zehn Jahren endete, Versorgungsleistungen von Vorarbeitgebern sowie Versorgungsleistungen an Hinterbliebene. Hier wurden im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 1.126 Tausend € (+1,3 Prozent gegenüber Vorjahr) gezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung**T13**

	Ralf Blauth ordentliches Vorstandsmitglied 01.07.2009–31.08.2011		Dr. Wolfgang Colberg ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2009–30.09.2013		Dr. Klaus Engel ordentliches Vorstandsmitglied 01.01.2007–31.12.2008 Vorstandsvorsitzender 01.01.2009–23.05.2017		Dr. Thomas Haeberle ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011–30.06.2013		Dr. Dahai Yu (Bezug ab 01.08.2021) ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011–30.06.2013	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Bezug Altersversorgung ^a	340	100	292	100	765	100	350	97	16	100
Auszahlung DC ^b	–	–	–	–	–	–	9	3	–	–
Gesamtvergütung	340	100	292	100	765	100	359	100	16	100

^a Ohne Vorarbeitgeberübertragungen.

^b Deferred Compensation: durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

2.1 Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstandes einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird von der Verwaltung regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen.

Die feste jährliche Vergütung unterscheidet sich in der Höhe für den Vorsitzenden (250 Tausend €), seinen Stellvertreter (175 Tausend €) sowie die übrigen Mitglieder (100 Tausend €).

Der Vorsitzende des Präsidialausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung von 60 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 45 Tausend € und die übrigen Mitglieder je 35 Tausend €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung von 90 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 60 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 50 Tausend €. Der Vorsitzende des Finanz- und Investitionsausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung von 60 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 45 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 35 Tausend €. Der Vorsitzende des Innovations- und Forschungsausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung von 30 Tausend €, der stellvertretende Vorsitzende von 20 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 15 Tausend €. Die Vorsitzenden des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung von je 20 Tausend €, die stellvertretenden Vorsitzenden von je 10 Tausend € und die übrigen Mitglieder von je 10 Tausend €. Ein Anspruch auf die zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit im Vermittlungsausschuss besteht nur, wenn der Ausschuss tatsächlich innerhalb des Geschäftsjahres zusammengetreten ist.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates für jede Sitzung des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse, an der sie

teilgenommen haben, ein Tagesgeld in Höhe von 1 Tausend €. Sofern an einem Tag mehrere Sitzungen stattfinden, wird nur ein Tagesgeld gezahlt.

Für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Entsprechendes gilt für die Erhöhung der Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und seinen Stellvertreter sowie für die Erhöhung der Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in einem Aufsichtsratsausschuss.

2.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2021 Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021 individuell dargestellt. Dabei handelt es sich im Einzelnen bei der Festvergütung und der Vergütung für Ausschusstätigkeiten um Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021, deren Auszahlung im Folgejahr (2022) erfolgt. Insofern wird der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Bei den Tagungsgeldern handelt es sich um die tatsächlich 2021 zugeflossenen Beträge.

Gewährte und geschuldete Vergütung

T14

	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Tagungsgelder		Summe	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Martin Albers	100	54,9	70	38,5	12	6,6	182	100,0
Prof. Dr. Barbara Albert	100	73,0	30	21,9	7	5,1	137	100,0
Jens Barnhusen	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Prof. Aldo Belloni	100	56,8	65	36,9	11	6,3	176	100,0
Birgit Biermann	100	59,9	60	35,9	7	4,2	167	100,0
Hussin El Moussaoui	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Karin Erhard	175	61,2	98	34,3	13	4,5	286	100,0
Werner Fuhrmann (ab 03.06.2021)	58	96,7	-	-	2	3,3	60	100,0
Prof. Dr. Barbara Grunewald	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Martin Kubessa	100	95,2	-	-	5	4,8	105	100,0
Frank Löllgen	100	60,3	55	33,1	11	6,6	166	100,0
Dr. Siegfried Luther (bis 02.06.2021)	50	50,5	45	45,5	4	4,0	99	100,0
Cedrik Neike (ab 03.06.2021)	58	95,1	-	-	3	4,9	61	100,0
Martina Reisch	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Gerhard Ribbeheger (ab 01.04.2021)	75	63,6	35	29,6	8	6,8	118	100,0
Michael Rüdiger	100	47,2	100	47,2	12	5,6	212	100,0
Dr. Thomas Sauer	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Peter Spuhler (bis 02.06.2021)	50	100,0	-	-	-	-	50	100,0
Anke Strüber-Hummelt (bis 31.03.2021)	25	69,4	9	25,0	2	5,6	36	100,0
Angela Titzrath	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Bernd Tönjes	250	62,3	130	32,4	21	5,3	401	100,0
Dr. Volker Trautz	100	57,8	60	34,7	13	7,5	173	100,0
Ulrich Weber	100	63,7	45	28,7	12	7,6	157	100,0
Summe	2.241		1.032		193		3.466	

Für die im Jahr 2021 ausgeschiedenen bzw. eingetretenen Aufsichtsratsmitglieder wurden die Werte zeitanteilig gewährt.

Angabe zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zur Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder dar. Demgegenüber werden im Vergleichszeitraum (ab 2020, in den Folgejahren sukzessive aufbauend, bis ein Fünfjahreszeitraum erreicht ist) die Entwicklungen ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft und des Konzerns gegenübergestellt. Ferner wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis im Vergleich dargestellt. Die Durchschnittswerte der Arbeitnehmer werden aus den ausgezahlten Vergütungsbestandteilen des Geschäftsjahres mit Ausnahme von Sonderzahlungen ermittelt. Variable Vergütungsbestandteile werden auf Basis der gebildeten Rückstellungen für das Geschäftsjahr 2021 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammebelegschaft in Deutschland, die sich aus den Mitarbeitern aller in Deutschland konsolidierten Unternehmen, aber ohne den Vorstand selbst sowie ohne Auszubildende und Praktikanten zusammensetzt.

Sonstiges

Zum 31. Dezember 2021 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrates. Darüber hinaus haben die Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2021 keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Schließlich besteht zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, welche die Haftungsrisiken aus der Organtätigkeit abdeckt. Diese sieht für den Versicherungsfall einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vor.

Gewährte/Geschuldete Vergütung des Aufsichtsrates in Relation zur Entwicklung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

T15

	2020	Veränderung in %	2021
Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €			
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder:			
Martin Albers	180	1,1	182
Prof. Dr. Barbara Albert	136	0,7	137
Jens Barnhusen	154	3,2	159
Prof. Aldo Belloni	153	15	176
Birgit Biermann (ab 01.09.2020)	56	198,2	167
Hussin El Moussaoui	121	0,8	122
Karin Erhard	211	35,5	286
Werner Fuhrmann (ab 03.06.2021)	–	–	60
Prof. Dr. Barbara Grunewald	158	0,6	159
Martin Kubessa	104	1,0	105
Frank Löllgen	160	3,8	166
Dr. Siegfried Luther (bis 02.06.2021)	198	–50,0	99
Cedrik Neike (ab 03.06.2021)	–	–	61
Martina Reisch	121	0,8	122
Gerhard Ribbeheger (ab 01.04.2021)	–	–	118
Michael Rüdiger	168	26,2	212
Dr. Thomas Sauer	158	0,6	159
Peter Spuhler (bis 02.06.2021)	103	–51,5	50
Anke Strüber-Hummelt (bis 31.03.2021)	143	–74,8	36
Angela Titzrath	157	1,3	159
Bernd Tönjes	395	1,5	401

	2020	Veränderung in %	2021
Dr. Volker Trautz	169	2,4	173
Ulrich Weber	153	2,6	157
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a in Tausend €			
Stammebelegschaft in Deutschland	82	8,5	89
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b			
Bereinigtes EBITDA in Mio. € ^c des Evonik-Konzerns	1.906	25,0	2.383
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,6	1,9	15,9
Free Cashflow ^d in Mio. € des Evonik-Konzerns	780	21,8	950
Jahresüberschuss in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	–40	1.930,0	732

^a Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Barvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über Vorstand und Belegschaft sowie die Zeit hinweg variieren. Hierzu zählen zum Beispiel Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen und im außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder personalpolitische Maßnahmen.

^b Es werden die erstmals für das jeweilige Geschäftsjahr veröffentlichten Ertragskennziffern und nicht die gegebenenfalls im Folgejahr angepassten Werte herangezogen.

^c Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuern, Abschreibungen und nach Bereinigungen, fortgeführte Aktivitäten.

^d Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten abzüglich Auszahlungen für Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Evonik Industries AG

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Evonik Industries AG, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Evonik Industries AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Evonik Industries erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Essen, den 2. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Hain
Wirtschaftsprüfer

Dr. Ackermann
Wirtschaftsprüferin

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

