

NICHTFINANZIELLER BERICHT 2017

Inhalt

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

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2017

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

Redaktionsschluss: 19.02.2018

1. Einleitung

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

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

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

Aufbauend auf dem Engagement der Vorgängergesellschaften kann Evonik auf eine lange Tradition in der nichtfinanziellen Berichterstattung zurückblicken. So erschien im April 2017 der neunte umfassende Nachhaltigkeitsbericht von Evonik, der über die Aktivitäten des Geschäftsjahres 2016 informiert. Angewendet wurden erneut die GRI² G4-Leitlinien in Übereinstimmung mit der Option „Kern“. Die Inhalte dieses nichtfinanziellen Berichts stammen überwiegend aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2016 sowie teilweise aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2017³, der den GRI-Standards folgt. Daher orientiert sich auch dieser nichtfinanzielle Bericht in allen Aspekten an GRI.

Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen zeigen wir auch im intensiven Austausch mit Nachhaltigkeitsratingagenturen, der Beteiligung am Carbon Disclosure Project (CDP) Climate Change und CDP Water sowie einem umfassenden Informationsangebot auf der Evonik-Internetseite „Verantwortung“.

Bei der hier vorgenommenen Beschreibung der Risiken für die nichtfinanziellen Aspekte außerhalb des Unternehmens haben wir eine Bruttobetrachtung gewählt. Durch Anwendung der im Folgenden beschriebenen Konzepte, die durch entsprechende Leistungsindikatoren nachgehalten und gesteuert werden, sind keine schwerwiegenden Risiken von Evonik im Zusammenhang mit den Aspekten identifiziert worden. Zusätzlich erfasst und verfolgt Evonik Risiken im bestehenden Risikomanagementsystem⁴, basierend auf einer Nettobetrachtung.

Wir betrachten Nachhaltigkeit als ein konzernweites Thema. Daher gelten die in diesem Bericht beschriebenen Konzepte und Maßnahmen für den gesamten Evonik-Konzern einschließlich der Evonik Industries AG. Die Steuerung und Erhebung unserer relevanten Kennzahlen erfolgt weltweit auf Konzernebene, während für die nicht operativ tätige Evonik Industries AG⁵ nur wenige Kennzahlen sinnvoll sind.

Die Kennzahlen für den Konzern enthalten für 2017 das Anfang Januar 2017 erworbene Spezialadditivgeschäft von Air Products and Chemicals, Inc., Allentown (Pennsylvania, USA) sowie das im September 2017 übernommene Silicageschäft von J. M. Huber Corporation, Atlanta (Georgia, USA). In die Umweltkennzahlen wird das Silicageschäft aufgrund der höheren Komplexität der Kennzahlen erst ab 1. Januar 2018 einbezogen.

2. Beschreibung des Geschäftsmodells

Evonik ist ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie. Zu unseren Stärken zählt ein ausgewogenes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und Regionen. Rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaften wir aus führenden Marktpositionen⁶, die wir konsequent ausbauen. Unsere starke Stellung im Wettbewerb basiert auf der engen Zusammenarbeit mit Kunden, der hohen Innovationskraft und den integrierten Technologieplattformen.⁷

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

² Die Global Reporting Initiative (GRI) entwickelt Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten.

³ Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 erscheint Ende April 2018. Aufgrund der zeitlich nach dem Redaktionsschluss dieses Berichts liegenden Verfügbarkeit von Nachhaltigkeitsdaten zeigen wir in diesem Bericht für einige Kennzahlen keine aktuellen Werte für 2017. Diese finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2017.

⁴ Die erfassten Risiken sind als Teil des Risiko- und Chancenberichts des zusammengefassten Lageberichts geprüft.

⁵ Siehe hierzu Kapitel 5.

⁶ Hierunter verstehen wir die Positionen 1, 2 oder 3 in den relevanten Märkten.

⁷ Siehe hierzu das Kapitel Geschäftsmodell im zusammengefassten Lagebericht im Finanzbericht 2017.

Die Verwendung von Ressourcen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Jahr 2016 sehen Sie in dieser Übersicht:⁸

Ressourcen und Wertbeiträge von Evonik im Jahr 2016



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

⁸ Die Übersicht für das Jahr 2017 finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2017.

3. Relevanz der Aspekte

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

In unserer Wesentlichkeitsanalyse vom Oktober 2015⁹ haben wir für Evonik wichtige Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und priorisiert. Befragt wurden rund 500 Vertreter der für Evonik relevanten Stakeholdergruppen¹⁰. In einem zweiten Schritt haben wir ausgewählte Nachhaltigkeitsexperten des Evonik-Konzerns, Vertreter relevanter Konzernfunktionen und Arbeitnehmervertreter einbezogen. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden den Entscheidungsgremien vorgestellt und vom Vorstand bestätigt. Diese Analyse wird regelmäßig überprüft. In diesem Rahmen werden gegebenenfalls neue Nachhaltigkeitsthemen ergänzt, die in der Zwischenzeit an Bedeutung gewonnen haben, oder das Ranking von Nachhaltigkeitsthemen, deren Bedeutung zu- oder abgenommen hat, entsprechend angepasst.

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

Arbeits- und Anlagensicherheit haben bei Evonik Vorrang vor Umsatz und Gewinn. Auch unsere Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht diese hohe Priorität. Deshalb stellen wir den Aspekt **Arbeitnehmerbelange** an den Beginn unseres nichtfinanziellen Berichts. Dieser Aspekt umfasst entsprechend der Wesentlichkeitsanalyse auch die Themen Gesundheitsschutz und –förderung, Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung, Attraktivität als Arbeitgeber sowie Diversity. Diversity ist zwar in der Wesentlichkeitsanalyse mit geringerer Relevanz eingestuft worden, nach Ansicht des Managements von Evonik kommt diesem Thema aber eine große Bedeutung zu.

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

Die Achtung der **Menschenrechte** gewinnt in weltweit tätigen Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Wir sind überzeugt, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird. Das ist unter anderem auch eine Erkenntnis unseres Stakeholderdialogs vom Juni 2017 mit ausgewählten Vertretern aus Wissenschaft, Kirchen, Unternehmen, Gewerkschaften, Politik sowie Nichtregierungs- und Regierungsorganisationen.

Gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse ein Thema mit hoher Relevanz für Evonik. Hierzu gehört auch die unbedingte Einhaltung der anwendbaren Gesetze sowie interner Regelungen und verbindlich eingegangener Selbstverpflichtungen. In unserem Compliance-Management-System legen wir seit einigen Jahren besonderes Augenmerk auf die Bekämpfung von **Korruption und Bestechung**. Evonik bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb im Interesse der eigenen Kunden, Aktionäre und weiterer Stakeholder.

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

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

⁹ Die Wesentlichkeitsanalyse 2017 finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2017.

¹⁰ Siehe hierzu im Nachhaltigkeitsbericht 2017.

4. Beschreibung der Aspekte

4.1 Arbeitnehmerbelange

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

Sicherheit bei Evonik

Die Unversehrtheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter, die Prävention von Unfällen und Ereignissen¹¹ im Arbeitsalltag, beim Betrieb unserer Produktionsanlagen sowie auf den Transport- und Arbeitswegen sind für Evonik von höchster Bedeutung.

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

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

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

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

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

Unser langfristiges Ziel ist die Vermeidung jeglicher Unfälle und Ereignisse. Jährlich setzen wir uns Obergrenzen für unsere bedeutenden Leistungsindikatoren Unfallhäufigkeit¹² (Arbeitssicherheit) und Ereignishäufigkeit¹³ (Anlagensicherheit). Entsprechend der Konzernvorgabe haben sämtliche Bereiche von Evonik ein Ziel in der Arbeitssicherheit und alle produzierenden Bereiche zusätzlich ein Ziel für die Anlagensicherheit.

Für 2018 lauten die Konzernziele unverändert:

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

2017 haben wir die Obergrenzen bei der Unfallhäufigkeit mit Abstand eingehalten und bei der Ereignishäufigkeit ganz leicht überschritten.

Kennzahlen zur Sicherheit

	2015	2016	2017	Ziel 2017
Unfallhäufigkeit	0,95	1,18	1,16	≤1,30
Ereignishäufigkeit	1,29	0,95	1,11	≤1,10

¹¹ Alle Zwischenfälle in Produktionsanlagen mit Stofffreisetzungen, Bränden oder Explosionen.

¹² Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter und von Fremdmitarbeitern, wenn sie unter direkter Weisung von Evonik stehen, pro 1 Million Arbeitsstunden.

¹³ Anzahl der Ereignisse pro 1 Million Arbeitsstunden der Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr verzeichneten wir einen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters. Tödliche Unfälle von Fremdfirmenmitarbeitern oder tödliche Wegeunfälle – auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf Dienstreisen – ereigneten sich nicht.

Arbeitsbedingungen

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

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

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

Evonik schränkt weder das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit noch das Recht auf Kollektivverhandlungen ein. Dies gewährleisten wir auch in Ländern, in denen die Koalitionsfreiheit staatlich nicht geschützt ist. Das zeigt sich ebenfalls darin, dass weltweit über 80 Prozent unserer Mitarbeiter von Arbeitnehmervertretungen betreut werden.

Zur Überbrückung kurzfristiger bzw. temporärer Engpässe arbeiten wir in Deutschland mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Diese müssen eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen. Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeitnehmer besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle dauerhaft besetzt werden kann. Neben einer angemessenen Entlohnung achten wir darauf, dass die hohen Sozial- und Sicherheitsstandards, die für unsere Mitarbeiter gelten, auch bei Leiharbeitnehmern angewandt werden. Da in der chemischen Industrie ein großer Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern besteht, sind hier im Vergleich zu anderen produzierenden Branchen weniger Leiharbeitnehmer eingesetzt. Bei Evonik waren zum 31. Dezember 2017 rund 675 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 3 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus

	2015	2016	2017
Beschäftigte	33.576	34.351	36.523
davon Stammpersonal unbefristet	29.371	30.281	32.754
davon Stammpersonal befristet	2.389	2.388	2.191
davon Auszubildende/Trainees ^a	1.816	1.682	1.578

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

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

Gesundheitsschutz und -förderung bei Evonik

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

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

Die Erreichung unserer Ziele zum Gesundheitsschutz messen wir mit unserem Occupational-Health-Performance-Index, der sich aus Parametern zu den Themenfeldern Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und medizinische Notfallvorsorge berechnet. 2016 haben wir uns ein Langzeitziel von $\geq 5,0^{14}$ gesetzt und dieses 2016 mit 5,5 eingehalten.

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

Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung

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

Vielfältige Trainingsprogramme und Schulungsmöglichkeiten auf der Ebene von Segmenten, Regionen und Standorten gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter gut für ihre jeweiligen Aufgaben gerüstet sind und ihre Fähigkeiten fortlaufend erweitern. Als Kennzahl verwenden wir den finanziellen Aufwand je Mitarbeiter für Schulungen. In die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter haben wir im Jahr 2017 allein im Rahmen von Schulungen rund 500 € pro Mitarbeiter investiert.

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

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

Attraktivität als Arbeitgeber

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

Eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung ist weltweit in unseren Vergütungsrichtlinien und Personalinstrumenten verankert. Unsere Vergütungsfindung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Verantwortung, Kompetenz und Erfolg. In Deutschland gelten für 100 Prozent, weltweit für etwa 75 Prozent unserer Mitarbeiter kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Vergütung. An etwa 97 Prozent unserer Standorte bzw. Regionen gibt es leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme. Mit diesen Systemen erreichen wir etwa 99 Prozent der Stammmitarbeiter. Sie stehen grundsätzlich auch Teilzeitmitarbeitern zur Verfügung – soweit sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Ein wichtiges Instrument unserer Personalarbeit ist die weltweite Mitarbeiterbefragung, die wir in der Regel alle drei Jahre durchführen. Der Commitment Index gibt die Mitarbeiterzufriedenheit und –motivation an und zeigt den Grad und die Intensität der Mitarbeiterbindung.

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

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

¹⁴ Maximal erreichbar: 6,0.

Kennzahlen zur Arbeitgeberbindung

	2015	2016	2017
Commitment Index ^a (Erhebung alle drei Jahre)	151	-	-
Fluktuationsrate in %	4,7	4,7	5,8
Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	15,0	14,9	14,6

^a Maximal erreichbar: 200 Punkte.

Diversity

Vielfalt (Diversity) bedeutet für uns mehr als die Fokussierung auf Herkunft und Geschlecht. Verschiedene Fachrichtungen in der Ausbildung, Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten und Funktionsbereichen sowie altersgemischte Teams sind uns gleichermaßen wichtig. Als Spiegel unterschiedlicher Ansprüche, Haltungen und Perspektiven in unseren Märkten und in der Gesellschaft ist Diversity ein wichtiger Treiber für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von Evonik.

Unsere Diversity-Strategie enthält klare Diversity-Ziele für Führungskräfte sowie Instrumente wie beispielsweise Gender-Netzwerke.

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

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

Kennzahlen zur Diversity

	2015	2016	2017
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft in %	24,0	24,7	24,9
Anteil Frauen in Managementfunktionen in %	20,8	22,0	23,2
Nationalitäten	96	105	110

4.2 Umweltbelange

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

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

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

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

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

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

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

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

Als zentrale quantitative Steuerungsgrößen haben wir die Reduktion unserer spezifischen Treibhausgasemissionen¹⁵ innerhalb dieses Zeitraums um 12 Prozent sowie die Verringerung der spezifischen Wasserförderung um 10 Prozent, jeweils bezogen auf die Tonne Produktion, festgelegt. Darüber hinaus wollen wir Produktionsabfälle in Form eines qualitativen Ziels weiter reduzieren. Die zur internen Steuerung verwendeten spezifischen Werte zeigen und kommentieren wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017. Im Jahr 2016 hatten wir unser für 2020 gesetztes Ziel für die spezifischen Treibhausgasemissionen bereits erreicht und sind bei der spezifischen Wasserförderung auf einem guten Weg.

2017 erhöhte sich unsere Produktionsmenge von 10,6 Millionen Tonnen auf 11,0 Millionen Tonnen. Rund die Hälfte dieses Anstiegs resultiert aus der Erstkonsolidierung der Produktionsanlagen des Spezialadditivgeschäfts von Air Products. Die CO₂-Emissionen nahmen von 9,4 Millionen Tonnen im Vorjahr auf 9,8 Millionen Tonnen zu. Neben den höheren Mengen trugen hierzu auch betriebsbedingte Stillstände der Gaskraftwerke und ein damit verbundener höherer Einsatz des Kohlekraftwerkes in Marl bei.

Kennzahlen zur Umwelt

	2015	2016	2017	Ziel 2020
Spezifische Treibhausgasemissionen ^{a b}	89	83	-	88
Spezifische Wasserförderung ^{a b}	107	94	-	90
CO ₂ -Emissionen in Millionen t ^c	9,7	9,4	9,8	-
Produktionsmenge in Millionen t	10,4	10,6	11,0	-

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

^b Zahlen für 2017 liegen erst nach Redaktionsschluss vor und sind im Nachhaltigkeitsbericht 2017 enthalten.

^c Direkte und indirekte CO₂-Emissionen. Bruttoemissionen nach dem marktbasieren Ansatz berechnet.

Produktverantwortung

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

¹⁵ Treibhausgasemissionen nach Scope 1 (direkte Emissionen aus der Energieerzeugung und der Produktion) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus dem Zukauf von Energie, die nach dem marktbasieren Ansatz berechnet werden) pro produzierte Tonne.

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

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

4.3 Achtung der Menschenrechte

Menschenrechte zu achten und zu respektieren, ist integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Evonik betrachtet den Aspekt Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette – beginnend bei den Lieferanten¹⁶ über eigene Prozesse bis hin zu den Kunden.

Das Thema Menschenrechte ist dem Ressort des Personalvorstandes zugeordnet.

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

Externe Stakeholder (z. B. Nachbarn, Lieferanten, Kunden) und unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich mit Anliegen zum Thema Menschenrechte über unser Whistleblower-System zu melden. Letzteres wird seit Herbst 2017 von dritter, unabhängiger Seite im Auftrag von Evonik betrieben.

2017 haben wir uns verstärkt mit dem Aspekt Menschenrechte auseinandergesetzt. So fand im Juni 2017 ein Erfahrungsaustausch mit Kirchen, Gewerkschaften, Unternehmen, Behörden und Nichtregierungsorganisationen zum Thema „Industrieverantwortung und Menschenrechte“ statt. Die Teilnehmer betonten die zunehmende Bedeutung von Menschenrechten insbesondere in der Lieferkette und gaben dem Wunsch Ausdruck, Evonik möge sein Gewicht weltweit als Vorreiter menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten einsetzen. Evonik ist seit Oktober 2017 im Lenkungskreis des Deutschen Global Compact Netzwerk vertreten. Außerdem erarbeiten wir zurzeit eine menschenrechtliche Risikolandkarte für Evonik, die als Grundlage für weitere Maßnahmen dienen soll.

4.4 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

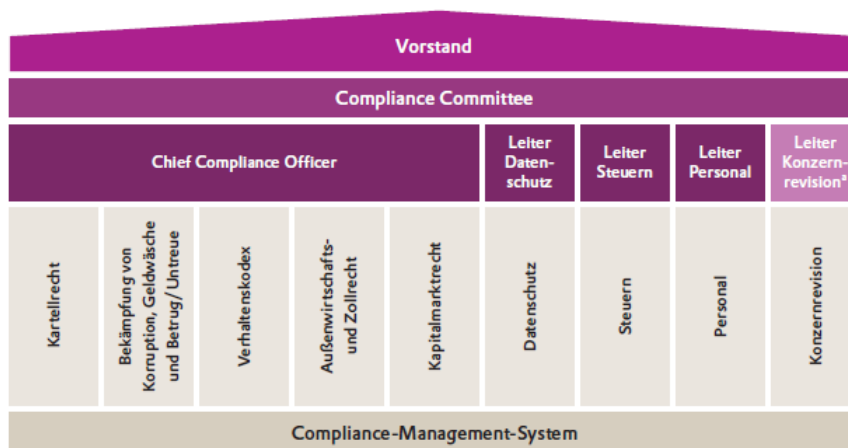
Grundlegende Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sind in unserem Verhaltenskodex, in unserer Rahmenrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen sowie in der Richtlinie für den Einsatz von externen Dritten beim Vertrieb und bei Behördenkontakten („Vermittlerrichtlinie“)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

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

¹⁶ Siehe hierzu auch den Aspekt Lieferkette.

Im House of Compliance haben wir die für Evonik besonders relevanten Compliance-Themen zusammengefasst. Besonderes Augenmerk wurde in den letzten Jahren auf die Korruptionsbekämpfung, unseren Verhaltenskodex und das Kartellrecht gelegt. Umfang und Intensität unserer Compliance-Maßnahmen, mit denen wir Risiken der Nichtbeachtung begegnen, ergeben sich aus themenbezogenen Risikoanalysen bei unseren operativen Einheiten. Die Aktivitäten umfassen vor allem Schulungen, Prozess- oder Verhaltensvorgaben, Beratung sowie eine konsequente Verfolgung von Compliance-Hinweisen.¹⁷

House of Compliance



* Beratende Funktion.

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

Kennzahlen zu Schulungen

	2015	2016	2017 ^a
Geschulte Mitarbeiter im Kartellrecht ^b	493	937	840
Geschulte Mitarbeiter Korruptionsbekämpfung ^b	1.600	828	1.638
Geschulte Mitarbeiter Verhaltenskodex ^b	2.823	12.025	2.370

^a Die teilweise niedrigen Zahlen ergeben sich daraus, dass die E-Learning-Programme aus technischen Gründen für mehrere Monate nicht zur Verfügung standen.

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

4.5 Lieferkette

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

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

Durch die sorgfältige Auswahl von Lieferanten sichern bzw. erhöhen wir auch die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu fokussieren wir uns zum einen auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten, zum anderen unterziehen wir einzelne Rohstoffe einer gesonderten Betrachtung. Dazu zählen etwa nachwachsende Rohstoffe oder Rohstoffe mit potenziellem Liefer- oder Reputationsrisiko wie beispielsweise Konfliktmineralien¹⁸.

¹⁷ Weitere Informationen zu Compliance bei Evonik finden Sie im Corporate-Governance-Bericht im Finanzbericht 2017 sowie im Nachhaltigkeitsbericht 2017.

¹⁸ Mineralische Rohstoffe, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern bezogen werden.

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

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

Evonik treibt Nachhaltigkeit und Transparenz in der Lieferkette auch im Rahmen der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ (TfS) voran, wo wir zu den sechs Gründungsmitgliedern zählen. Ziel von TfS ist die gemeinsame Entwicklung und Implementierung eines globalen Assessment- und Audit-Programms zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Leistungen. Als Mitglied der Initiative stellt sich Evonik selbst regelmäßig den Bewertungen von TfS. 2017 erhielten wir zum vierten Mal in Folge ein „Gold“-Rating.

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

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

- Jährliche Durchführung von mindestens 20 Lieferanten-Nachhaltigkeitsaudits unter Berücksichtigung des Shared-Audit-Prinzips von TfS
- Fortführung der Analyse von Lieferanten kritischer Rohstoffe¹⁹ durch Überprüfung mittels TfS-Self-Assessments
- Bis 2020: Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von 90 Prozent der Lieferanten kritischer Rohstoffe.

2017 haben wir 28 Nachhaltigkeits-Audits durchgeführt und damit unser Ziel erreicht. Zudem lag der Anteil der bewerteten Lieferanten kritischer Rohstoffe bei über 70 Prozent und damit auf gutem Weg, das Ziel für 2020 zu erreichen.

Als verantwortlich handelndes Unternehmen erfüllt Evonik seine Sorgfaltspflicht hinsichtlich Konfliktmineralien in der Lieferkette und führt bei den infrage kommenden Stoffen eine Überprüfung der Herkunft durch. In unseren Prüfungen haben wir bis zum Jahresende 2016 keine Verwendung von Konfliktmineralien in Evonik-Produkten festgestellt.

Kennzahlen zur Lieferkette

	2015	2016	2017
Anzahl Nachhaltigkeitsaudits Evonik	35	29	28
Anzahl Nachhaltigkeitsassessments Evonik	118	145	149
Anzahl Nachhaltigkeitsaudits TfS	179	241	441
Anzahl Nachhaltigkeitsassessments TfS	2.580	1.773	1.794

4.6 Sozialbelange

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

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

¹⁹ Hierunter verstehen wir Rohstoffe, deren Verfügbarkeit essenziell für unsere Produktionsprozesse ist.

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

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

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

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

5. Evonik Industries AG

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

Kennzahlen der Evonik Industries AG

	2015	2016	2017
Beschäftigte	2.518	2.741	2.685
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft in %	41,7	43,4	44,8
Anteil Frauen in Managementfunktionen in %	24,6	26,1	27,5
Fluktuationsrate in %	2,1	5,0	7,0
Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit in Jahren	17,7	16,4	15,8

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

