

VERGÜTUNGS BERICHT 2023

der Evonik Industries AG

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems, das der ordentlichen Hauptversammlung der Evonik Industries AG letztmalig am 25. Mai 2022 vorgelegt und von dieser gebilligt wurde (nachfolgend Vergütungssystem), sowie die Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 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 28. April 2022.

1. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr

Der von Evonik Industries AG nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 31. Mai 2023 mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2022 angewendeten Formats. Es wird daher im Wesentlichen auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2023 beibehalten.

2. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

2.1 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 Performanceziele 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.

Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung

G01

Gesamtvergütung			
Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten	
Feste Jahresvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
	Betriebliche Altersversorgung		
Durchschnittlicher Anteil bei jeweils 100 % Zielerfüllung (variable Bestandteile):			
ca. 46 %		ca. 22 %	ca. 32 %

Erfolgsunabhängige Komponenten Feste Jahresvergütung (Grundvergütung)

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, der sich aus den gezahlten Beiträgen und Zinsen ergibt. Bei Tod oder Invalidität erfolgt eine Hochrechnung des Konto-

stands 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. Auf Antrag eines (ehemaligen) Vorstandsmitglieds sowie unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens kann der Aufsichtsrat auch davon abweichend beschließen, das Versorgungsguthaben vollständig in einer Summe auszuzahlen. Der Antrag hat vor Inanspruchnahme des Versorgungsguthabens zu erfolgen. 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 Ruhegeldzahlungen. Die Herren Kullmann und Wessel haben zusätzlich einen Anspruch auf Ruhegeldzahlung 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 Ruhegeldzusage in Höhe von 40 Tausend € jährlicher, lebenslanger Rente für jedes volle Dienstjahr. Jedes anteilige Dienstjahr wird rätierlich berücksichtigt.

Ab dem Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat für neu bestellte Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, mit dem neu bestellten Vorstand anstelle einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt als Bruttobarvergütung zu vereinbaren. Das Versorgungsentgelt beträgt in diesem Fall jährlich 15 Prozent der Jahreszielvergütung (Grundvergütung plus Zieltantieme) brutto und wird dem Vorstand ohne Zweckbindung ausgezahlt.

Erfolgsabhängige Komponenten Kurzfristige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) und der Erfüllung nichtfinanzieller 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 haben die Entwicklung der Anlagensicherheit und der Unfallhäufigkeit sowie deren Schwere im abgelaufenen Geschäftsjahr Einfluss.

Der Performancefaktor würdigt die Erfüllung von nichtfinanziellen 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, können aber bei Bedarf durch den Aufsichtsrat themenspezifisch erweitert bzw. verändert werden. Bei jeweils 100-prozentiger Erreichung der nichtfinanziellen 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 nichtfinanziellen 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 (oder vergleichbarer Index) 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 tat-

sächlich 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 am jeweiligen Jahresende 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 Auszahlungsbetrags 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 Gesamtpformance und damit der Auszahlungsbetrag am Ende der Laufzeit als Durchschnitt der einzelnen Jahresergebnisse ermittelt.

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

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)	x Faktor „relative Performance“ (0 bis 1,3)	x Faktor „relative Performance“ (0 bis 1,3)	x Faktor „relative Performance“ (0 bis 1,3)	

Ab dem Jahr 2023 wurde das System des LTI erneut angepasst. Die Werthaltigkeit bestimmt sich zu 80 Prozent aus der Performance der Evonik-Aktie und zu 20 Prozent aus der Zielerreichung von einem oder mehreren Nachhaltigkeitszielen.

Für den aktienbasierten Teil 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 am Ende des Performancezeitraums 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 relative Performance kann zwischen 0 Prozentpunkten und 200 Prozentpunkten betragen. Liegt das Ergebnis der relativen Performance unter einem Wert von 0 Prozentpunkten, wird die relative Performance auf den Wert Null gesetzt. Ergibt das Ergebnis der relativen Performance einen Wert von größer als 200 Prozentpunkten, wird die relative Performance auf 200 Prozent festgelegt.

Die Berechnung des Auszahlungsbetrags 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. Die Gesamtpomformance des aktienbasierten Teiles wird am Ende der Laufzeit als Durchschnitt der einzelnen Jahresergebnisse ermittelt.

Die Ermittlung des Nachhaltigkeits-Anteils erfolgt separat auf Basis von ein bis drei messbaren ESG-Zielen („Environmental, Social, Governance“) der Evonik. Der Aufsichtsrat legt vor Zuteilung einer Tranche jährlich die exakten Ziele, deren Gewichtung untereinander und deren Zielwert für eine Bemessung von 100 Prozent Zielerreichung fest. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen.

Die konkreten Nachhaltigkeitsziele werden im Vergütungsbericht, der über die Gewährung der jeweiligen LTI-Tranche berichtet, offengelegt. Eine Erläuterung, wie die Zielerreichung für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele ermittelt wurde, wird nachträglich im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Vergütung veröffentlicht.

Der Auszahlungsgrad der Langfristvergütung ab 2023 ist ebenfalls nach oben begrenzt und kann maximal 200 Prozent des individuellen Zusagebetrags ergeben.

Für alle zugeteilten LTIs gilt, dass dem Aufsichtsrat die Möglichkeit eingeräumt wird, eine von der gemessenen Zielerreichung abweichende Auszahlung festzulegen.

Berechnung der Langfristvergütung ab LTI 2023

G03

a) Aktienbasierter Anteil (Gewichtung 80%)

Fiktive Evonik-Aktien (errechnet aus 80 % des Zielbetrags und Startkursen)	Jahresbetrag n	Jahresbetrag n + 1	Jahresbetrag n + 2	Jahresbetrag n + 3	Auszahlungsbetrag = Durchschnittsbetrag der Jahresbeträge n bis n + 3 (Zufluss-Cap: 200 % von 80 % des Zielbetrags)
	Fiktive Anzahl Aktien x Jahresendkurs x Faktor „relative Performance“ (0 bis 2)	Fiktive Anzahl Aktien x Jahresendkurs x Faktor „relative Performance“ (0 bis 2)	Fiktive Anzahl Aktien x Jahresendkurs x Faktor „relative Performance“ (0 bis 2)	Fiktive Anzahl Aktien x Jahresendkurs x Faktor „relative Performance“ (0 bis 2)	

b) Nachhaltigkeits-Anteil (Gewichtung 20%)

Festlegen von ein bis drei Zielen mit jeweiliger Zielkurve jeweils vor Zuteilung einer LTI-Tranche. Errechnung der Zielerreichung am Ende des Performancezeitraums (Zielbewertung je Ziel: 0 % bis 200 %).	Auszahlungsbetrag = gewichtete Zielerreichung der einzelnen Nachhaltigkeitsziele x 20 % des Zielbetrags
--	---

c) Ermittlung des Gesamtauszahlungsbetrags

Auszahlungsbetrag Aktienbasierter Anteil + Auszahlungsbetrag Nachhaltigkeits-Anteil	Gesamtauszahlungsbetrag durch Addition der Teilauszahlungsbeträge
---	---

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 zusammengestellt sind. Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peergroup verglichen

und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche 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.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Die Vorstände sind vertraglich verpflichtet, innerhalb von drei Jahren ab 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.

Claw-back-Klausel

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

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Sollte vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrates erfolgen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die kurzfristige und langfristige variable Vergütung sowie das festgelegte durchschnittliche Verhältnis der Vergütungselemente zueinander.

2.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2023

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 2023.

Erfolgsunabhängige Komponenten Grundvergütung

Grundvergütung

T01

in €	2023
Christian Kullmann	1.400.000
Dr. Harald Schwager	1.130.000
Maike Schuh (ab 01.04.2023)	600.000
Thomas Wessel	800.000
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	200.000

Nebenleistungen

Für das Geschäftsjahr 2023 sind Nebenleistungen für Dienstwagenbesteuerung und zum Teil für Mandatsbezüge angefallen (siehe Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ [T10](#) [S.13](#)). Die Mandatsbezüge werden mit Ausnahme der Sitzungsgelder mit der kurzfristig variablen Vergütung 2023 verrechnet.

Altersversorgungszusage

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 1.676 Tausend € nach IFRS aufwandswirksam berücksichtigt.

Die Pensionsverpflichtungen in Höhe ihrer Barwerte beliefen sich für den Vorstand nach IFRS auf 25.211 Tausend €.

Dienstzeitaufwand und Barwert der Pensionsverpflichtungen

T02

	IFRS		Jahresbeiträge im Evonik Board Pension Plan		
	Dienstzeit- aufwand	Barwert der Pensionsver- pflichtung (DBO) zum 31.12.	Versorgungs- beitrag	Zinsbeitrag	Gesamtjahres- beitrag
in Tausend €	2023		2023		
Christian Kullmann	534	9.357	390	164	554
Dr. Harald Schwager ^a	652	4.526			
Maike Schuh (ab 01.04.2023)	–	237	158	–	158
Thomas Wessel	296	7.212	210	97	307
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	194	3.879	53	115	168
Summe	1.676	25.211			

^a Nicht im Regelaltersversorgungssystem.

Zum besseren Verständnis der im Geschäftsjahr tatsächlich geleisteten Altersversorgungsbausteine werden für die im Regelaltersversorgungssystem befindlichen Vorstände die tatsächlich neu erdienten Versorgungs- und Zinsbausteine ausgewiesen.

Erfolgsabhängige Vergütung – kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)

Kennzahlenbezogene betriebswirtschaftliche Ziele (Tantiemefaktor)

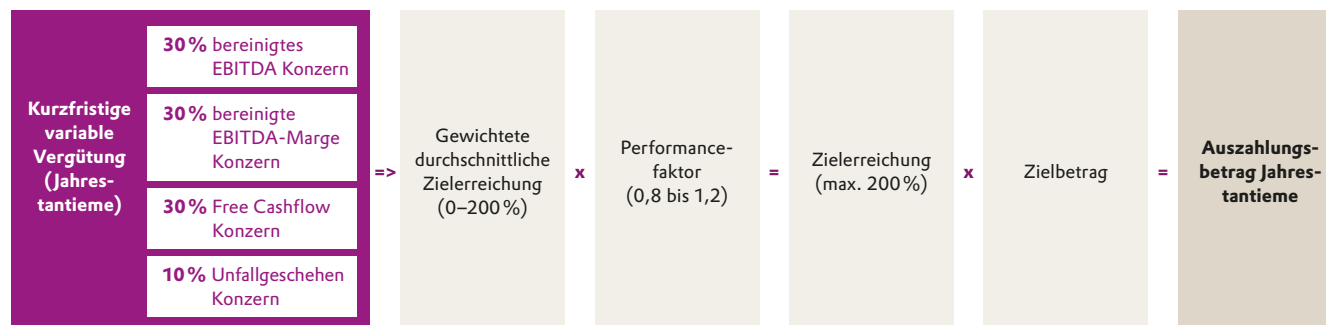
Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterien die bereinigte EBITDA-Marge, das bereinigte EBITDA und den Free Cashflow herangezogen. Für alle Kennzahlen wurde ein konkreter Zielwert aus der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet und ein entsprechender Performancekorridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt. Zusätzlich wurde die Gewichtung je Kennzahl auf 30 Prozent festgelegt. Als zusätzliches Ziel wurden mit einer Gewichtung von 10 Prozent die Unfallhäufigkeit sowie deren Schwere und die Anlagensicherheit bestimmt.

Nichtfinanzielle Ziele (Performancefaktor)

Zur Bestimmung des Performancefaktors wurden für das Geschäftsjahr 2023 Teamziele festgelegt, deren Schwerpunkte auf „Strategie/Portfolio“, „Performance/Kosten“ und „Nachhaltigkeit“ gelegt wurden.

Übersicht und Berechnung der kurzfristigen, variablen Vergütung

G04



Nichtfinanzielle Ziele Geschäftsjahr 2023

G05

Zielbeschreibung	Zielerreichung
1. Strategie/Portfolio <ul style="list-style-type: none"> Portfoliotransformation mit den Schwerpunkten: <ul style="list-style-type: none"> Fortschritte bei der Abgabe von Teilen der Division Performance Materials Investitionen in organisches Wachstum/M&A/Innovationen Weiterentwicklung von Regionalstrategien (Asien/China und NAFTA/USA) 	1,10
2. Performance/Kosten <ul style="list-style-type: none"> Realisieren der beschlossenen Sparmaßnahmen, insbesondere das Programm zur Einsparung von 250 Millionen € Etablieren von Pricing Excellence als strategischem Werthebel Performance-Kampagne mit den Schwerpunkten Supply Chain, Net Working Capital und Free Cashflow 	1,15
3. Nachhaltigkeit <ul style="list-style-type: none"> Next Generation Solutions: Nächste Projektphase Sustainability Data Management zur Erfüllung der EU-Taxonomie-Berichtsanforderungen ist umgesetzt Next Generation Technologies: Integrieren der Nachhaltigkeitsziele in die Allokation des Investitions- und Innovationsbudgets, zum Beispiel Projekt EAGER, Abfall, Wasser. Erarbeiten von Carbon-Footprint-Profilen auf Standortebene Next Generation Culture: Start der Verankerung der Nachhaltigkeitsanforderungen in alle Personalprozesse 	1,20
Gesamtperformancefaktor	1,15

Feststellung der Zielerreichung 2023

Die für das Geschäftsjahr 2023 geltende Zielsetzung und ermittelte Zielerreichung für die Jahrestantieme werden in der folgenden Tabelle dargestellt und gelten für alle Vorstandsmitglieder in gleicher Weise:

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

T03

Kennzahl	Gewichtung	Zielwert (100%)	Ist-Wert	Zielbewertung
Bereinigte EBITDA-Marge	30,0%	14,00%	10,80%	0,0%
Bereinigtes EBITDA	30,0%	2.350,0 Mio. €	1.656,2 Mio. €	0,0%
Free Cashflow	30,0%	850,0 Mio. €	800,9 Mio. €	90,4%
Unfallgeschehen ^a	10,0%			150,0%
Tantiemefaktor gesamt				42,1%
Performancefaktor				1,15
Gesamtzielerreichung				48,4%

^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 2023

Ziel-, Minimum- und Maximumbeträge für die Jahrestantieme

T04

in €	2023		
	Min.	Ziel (100%)	Max. (200%)
Christian Kullmann	0	1.200.000	2.400.000
Dr. Harald Schwager	0	750.000	1.500.000
Maïke Schuh (ab 01.04.2023)	0	450.000	900.000
Thomas Wessel	0	600.000	1.200.000
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	0	150.000	300.000

Auf Grundlage der Gesamtzielerreichung in Höhe von 48,4 Prozent ergeben sich die folgenden Auszahlungswerte (ohne gegebenenfalls erfolgte Gegenrechnung von Mandatsbezügen):

Höhe der Jahrestantieme

T05

in €	2023
Christian Kullmann	581.100
Dr. Harald Schwager	363.200
Maïke Schuh (ab 01.04.2023)	217.900
Thomas Wessel	290.600
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	72.700

Erfolgsabhängige Vergütung – langfristige variable Vergütung (LTI)

Informationen zur Gewährung der LTI-Tranche 2023

Die Werthaltigkeit der LTI-Tranche 2023 bestimmt sich zu 80 Prozent aus der Performance der Evonik-Aktie und zu 20 Prozent aus der Zielerreichung von einem oder mehreren Nachhaltigkeitszielen.

Für den aktienbasierten Teil 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).

Der für den LTI 2023 maßgebliche Zuteilungskurs der Evonik-Aktien zur Umrechnung in fiktive Aktien betrug 18,42 €. Die Zuteilung erfolgte am 12. Mai 2023. 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 662,053 ermittelt.

Die Ermittlung des Nachhaltigkeits-Anteils erfolgt auf Basis von gesonderten ESG-Zielen („Environmental, Social, Governance“) der Evonik. Der Aufsichtsrat hat für die LTI-Tranche 2023 die folgenden Ziele aufgestellt:

Ziel 1: Reduktion CO₂-Emissionen (Gewichtung 40 Prozent)

Gemessen werden die absoluten CO₂-Emissionen gemäß der Definition zu Scope 1 und 2 (in Millionen t CO₂/a), und zwar einmalig am Ende des Performancezeitraums für das letzte Jahr, somit für das Jahr 2026. Die Emissionen des Kohlekraftwerkes in Marl fließen nicht in die Ist-Wert-Ermittlung mit ein und sind ebenfalls bei der Zielwertermittlung unberücksichtigt geblieben. Signifikante M&A-Projekte (im Regelfall \geq Business-Line-Level) sind – gemäß jeweiliger Entscheidung des Aufsichtsrates – entweder aus dem Ziel- oder dem Ist-Wert (2026) herauszurechnen und finden somit korrigierende Berücksichtigung.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung: 5,40 Millionen t CO₂/a

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung: 4,91 Millionen t CO₂/a

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung: 4,70 Millionen t CO₂/a

Ziel 2: Steigerung des Portfolioanteils mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil („Next Generation Solutions“) (Gewichtung 40 Prozent)

Gemessen wird der Portfolioanteil mit überragendem Nachhaltigkeitsprofil, die „Next Generation Solutions (NGS)“, und zwar einmalig am Ende des Performancezeitraums für das letzte Jahr, somit für das Jahr 2026. Die Ermittlung erfolgt im Rahmen der sogenannten PARC-Analyse.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung: Portfolioanteil NGS 43,00 Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung: Portfolioanteil NGS 45,20 Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung: Portfolioanteil NGS 47,60 Prozent

Ziel 3: Social-Index (Gewichtung 20 Prozent)

Gemessen werden im Rahmen des Social-Index drei Unterziele mit den Inhalten Lernen, Gesundheit und Diversity. Alle drei Unterziele finden gleichgewichtet Berücksichtigung, indem als Zielbewertung für das Ziel „Social-Index“ die durchschnittliche Zielerreichung der drei Unterziele ermittelt wird, und zwar einmalig am Ende des Performancezeitraums für das letzte Jahr, somit für das Jahr 2026.

a) Unterziel „Lernen“

Gemessen wird die Anzahl digitaler Lernstunden je Mitarbeiter bezogen auf die Grundgesamtheit aller Mitarbeiter mit PC-Zugang. Dieser Wert gilt als Indikator für kontinuierliches „Upskilling“ der Belegschaft mittels digitalen Lernens bzw. Shift von Präsenz- zu Online-Trainings.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung: 2,05 h je Mitarbeiter und Jahr

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung: 3,00 h je Mitarbeiter und Jahr

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung: 3,95 h je Mitarbeiter und Jahr

b) Unterziel „Gesundheit“

Die Gesundheitsquote errechnet sich aus den Sollarbeitsstunden (100 Prozent) abzüglich der Summe von Krankheit im Verhältnis zur Sollarbeitszeit. Herangezogen werden die Länder Deutschland, Belgien, China und USA. Dieser Wert gilt als Indikator für den Erfolg von Maßnahmen zu Führung, Belastungssteuerung, Motivation und Gesundheitsschutz.

Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung: 94,5 Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung: 95,5 Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung: 96,5 Prozent

c) Unterziel „Diversity“

Gemessen wird der Anteil der Frauen an der Gesamtheit aller Mitarbeiter in den Führungskreisen 1 und 2. Dieser Wert gilt als Indikator für Vielfalt und Chancengleichheit.

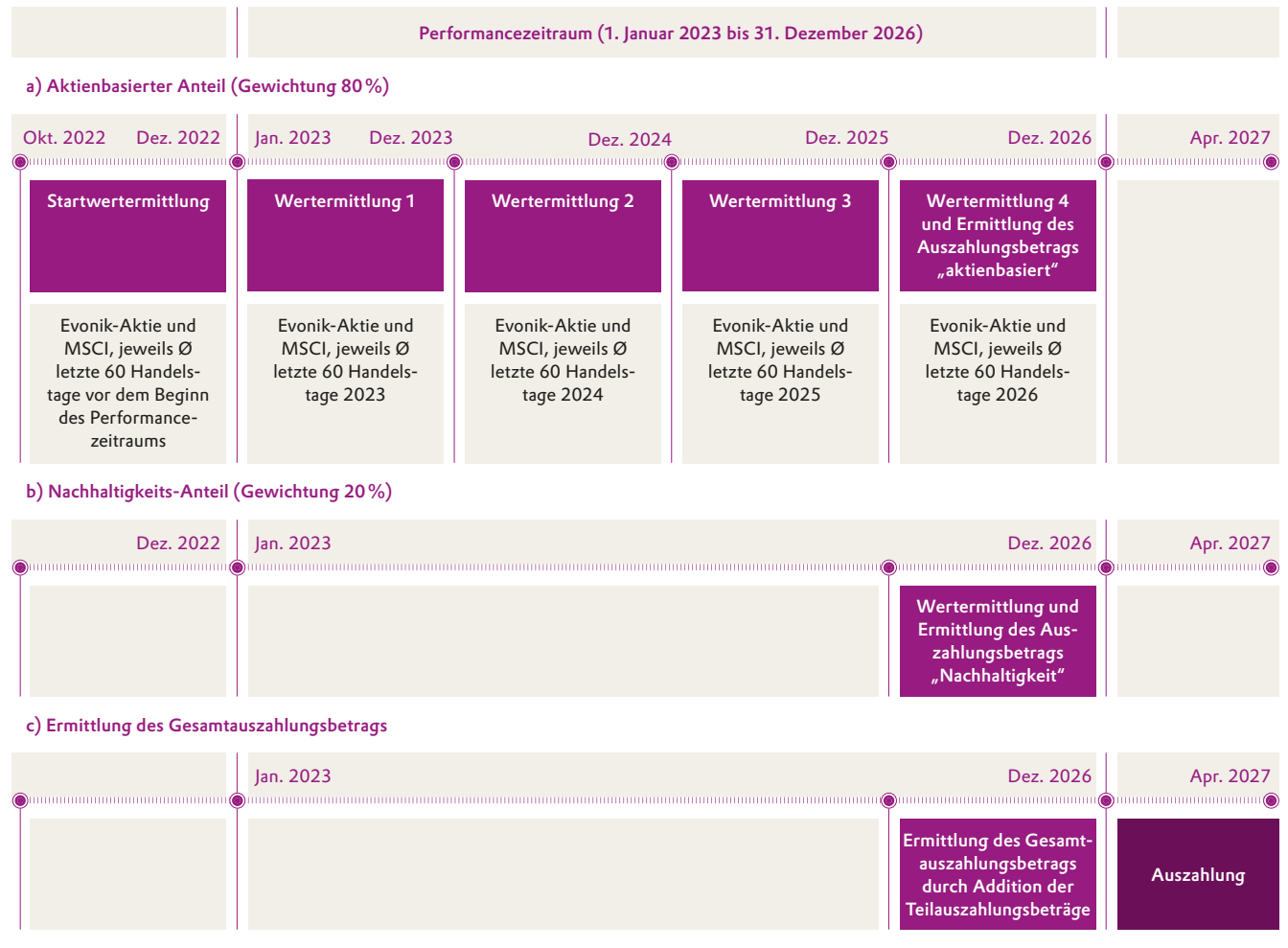
Minimalwert = 0 Prozent Zielerreichung: 17,9 Prozent

Zielwert = 100 Prozent Zielerreichung: 26,8 Prozent

Maximalwert = 200 Prozent Zielerreichung: 35,7 Prozent

Zeitlicher Ablauf des LTI 2023

G06



Die vertraglichen Zielbeträge sowie die zugeteilten fiktiven Aktien bzw. der Nachhaltigkeitsanteil stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes wie folgt dar:

Information zur Zuteilung des LTI 2023

T06

in €	Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Maximalbetrag (200%)	Anzahl zugeteilter fiktiver Aktien	Grant Value ^b	Zielwert Nachhaltigkeit
Christian Kullmann	1.650.000	3.300.000	71.661	1.157.325	330.000
Dr. Harald Schwager	1.200.000	2.400.000	52.117	841.690	240.000
Maike Schuh (ab 01.04.2023)	675.000	1.350.000	29.316	473.453	135.000
Thomas Wessel	900.000	1.800.000	39.088	631.271	180.000
Ute Wolf (bis 31.03.2023) ^a	675.000	1.350.000	29.316	473.453	135.000

^a Inklusive Zeitraum bis zum 30. September 2023 (Restlaufzeit Vertrag).

^b Grant Value entspricht der rechtsverbindlichen Zusage zum Zeitpunkt der Gewährung.

Vorläufige Feststellung der Zielerreichung der LTI-Tranche 2020

Die LTI-Tranche 2020 war zum einen von der absoluten Kursentwicklung der Evonik-Aktie, zum anderen von der Kursent-

wicklung der Evonik-Aktie im Vergleich zu einem ausgewählten Aktienindex (MSCI World Chemicals IndexSM) abhängig. Die Werthaltigkeit der LTI-Tranche 2020 wird am Ende eines jeden Jahres des vierjährigen Performancezeitraums gemessen.

Vorläufige Feststellung des Ausübungsbetrags für den LTI 2020

T07

	Zugeteilte fiktive Aktien	Jahresbetrag 2020 ^a (Jahresendkurs: 24,14 €; rel. Perf.: 88%)	Jahresbetrag 2021 ^a (Jahresendkurs: 27,80 €; rel. Perf.: 79%)	Jahresbetrag 2022 ^a (Jahresendkurs: 18,42 €; rel. Perf.: 62%)	Jahresbetrag 2023 ^a (Jahresendkurs: 17,52 €; rel. Perf.: 55%)	Auszahlungsbetrag ^b
Christian Kullmann	65.372	1.388.711 €	1.435.700 €	746.575 €	629.925 €	1.050.228 €
Dr. Harald Schwager	47.544	1.009.987 €	1.044.162 €	542.972 €	458.134 €	763.814 €
Thomas Wessel	35.658	757.491 €	783.121 €	407.229 €	343.601 €	572.861 €
Ute Wolf	35.658	757.491 €	783.121 €	407.229 €	343.601 €	572.861 €

^a Errechnung des Jahresbetrags: fiktive Anzahl Aktien x Faktor „relative Performance“ x Jahresendkurs (Ø 60 letzte Handelstage des Jahres), aufgerundet auf ganze Beträge. Der Aufsichtsrat der Evonik Industries AG hat in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem beschlossen, bei der relativen Performance statt der 70-Prozent-Schwelle eine 0-Prozent-Schwelle festzulegen. Ohne diese Korrektur wäre ein erheblicher Teilverlust die Folge gewesen, was nicht in einem angemessenen Verhältnis von Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und ihrer Vergütung gestanden hätte.

^b Auszahlungsbetrag = Durchschnittsbetrag der Jahresbeträge 2020 bis 2023, aufgerundet auf ganze Beträge.

Übersicht LTI-Tranchen 2018 bis 2023

Die beizulegenden Zeitwerte der LTI-Tranchen 2018 bis 2023 zum Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

LTI-Tranchen^a

T08

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		Gesamt in Tausend €
	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	in Tausend €	Anzahl fiktiver Aktien	Zielbetrag Nachhaltigkeit in Tausend €	
Christian Kullmann	39.949	1.018	64.504	1.429	65.372	1.303	68.351	1.918	59.353	1.297	71.661	330	1.487
Dr. Harald Schwager	31.959	814	46.912	1.039	47.544	948	49.710	1.395	43.165	944	52.117	240	1.082
Maike Schuh (ab 01.04.2023)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	29.316	135	608
Thomas Wessel	23.969	611	35.184	779	35.658	711	37.283	1.046	32.374	708	39.088	180	811
Ute Wolf (bis 31.03.2023) ^b	23.969	611	35.184	779	35.658	711	37.283	1.046	32.374	708	29.316	135	608
Summe	119.846	3.054	181.784	4.026	184.232	3.673	192.627	5.405	167.266	3.657	221.498	1.020	4.596

^a Der Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage entspricht dem Zeitpunkt der Gewährung (Grant Value).

^b Anzahl fiktiver Aktien und Beträge für den LTI 2023 basieren auf dem ursprünglichen Vertragsende zum 30. September 2023.

Der Gesamtaufwand 2023 aller LTI-Tranchen des Vorstandes beträgt 3.114 Tausend €. Im Einzelnen beträgt der Aufwand für Herrn Kullmann 1.071 Tausend €, für Herrn Dr. Schwager 779 Tausend €, für Frau Schuh 144 Tausend €, für Herrn Wessel 584 Tausend € sowie für Frau Wolf 536 Tausend €.

Leistungen aufgrund der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Vorstandsdienstvertrag mit Frau Ute Wolf ist zum 31. März 2023 einvernehmlich aufgehoben worden. Die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags betrug zu diesem Zeitpunkt noch sechs Monate, der ursprüngliche Dienstvertrag war bis zum 30. September 2023 befristet.

Die Abfindungszahlungen an Frau Ute Wolf orientieren sich an der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags und übersteigen nicht das im Vergütungssystem definierte Abfindungs-Cap von zwei Jahresver-

gütungen und sind grundsätzlich bereits 2023 ausgezahlt worden. Lediglich die Auszahlung der pauschalen Abfindung für die Jahrestantieme in Höhe von 300 Tausend € erfolgt im März 2024.

Leistungen aufgrund der Beendigung

T09

in Tausend €	Festvergütung	Abgeltung Sachbezüge	Jahrestantieme	Langfrist- Vergütung ^a	Gesamt
Ute Wolf	400	24	300	n.a. ^a	724

^a Die Zuteilung der LTI-Tranche 2023 ist noch bis zum ursprünglichen Vertragsende erfolgt. Die Ausweisung erfolgt unter „Information zur Zuteilung des LTI 2023“ und nicht an dieser Stelle. Weiterhin erhält Frau Wolf zu den üblichen Zeitpunkten (2024 bis 2027) Zahlungen aus den zugeteilten LTI-Plänen 2020 bis 2023 auf Basis der vertraglichen Vereinbarungen und des dann zu ermittelnden Zielerreichungsgrades.

Claw-back-Klausel

Im Geschäftsjahr 2023 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 2023

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes im Geschäftsjahr 2023 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die mit Ablauf des Berichtszeitraums voll-

ständig 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 mehrjährigen variablen Vergütungen (Auszahlungen aus den LTI-Tranchen 2018 und 2019) sowie die im Geschäftsjahr vollständig erdiente einjährige variable Vergütung, die im Frühjahr des Folgejahres (2024) 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		Maike Schuh Finanzvorstand (ab 01.04.2023)		Thomas Wessel Personalvorstand/Arbeitsdirektor		Ute Wolf Finanzvorstand (bis 31.03.2023)	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Festvergütung	1.400	40,0	1.130	43,4	600	71,6	800	41,5	200	18,2
Nebenleistungen	61	1,7	41	1,6	20	2,4	65	3,4	11	1,0
Summe	1.461	41,7	1.171	45,0	620	74,0	865	44,9	211	19,2
Einjährige variable Vergütung ^a (Jahrestantieme)	581	16,6	348	13,4	218	26,0	246	12,8	73	6,6
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.459	41,7	1.086	41,7	–	–	815	42,3	815	74,2
LTI 2018 bis 2022	361		288		–		216		216	
LTI 2019 bis 2022	1.098		798		–		599		599	
Summe variable Vergütung	2.040	58,3	1.434	55,0	218	26,0	1.061	55,1	888	80,8
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	3.501	100,0	2.605	100,0	838	100,0	1.926	100,0	1.099	100,0
Dienstzeitaufwand	534		652		–		296		194	
Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	4.035		3.257		838		2.222		1.293	

^a Mandatsbezüge werden teilweise mit der einjährigen variablen Vergütung verrechnet, die in den Nebenleistungen enthalten ist; 2023: Schwager 15 Tausend €, Wessel 45 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. Dem 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 2023 berücksichtigt. Herangezogen wird die Stammbesellschaft in Deutschland, die sich aus den Mitarbeitern aller in Deutschland konsolidierten Unternehmen, aber ohne den Vorstand selbst sowie ohne Auszubildende und Praktikanten zusammensetzt.

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

T11

Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023							
Christian Kullmann	2.756	29,2	3.561	-29,2	2.521	38,9	3.501
Dr. Harald Schwager	1.979	24,7	2.468	-25,9	1.829	42,4	2.605
Maike Schuh (ab 01.04.2023)						-	838
Thomas Wessel	1.492	25,8	1.877	-27,7	1.358	41,8	1.926
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	1.468	27,5	1.872	-26,9	1.369	-19,7	1.099
Frühere Vorstandsmitglieder							
Dr. Wolfgang Colberg	292	-	292	5,1	307	8,5	333
Dr. Klaus Engel	2.008	-61,9	765	1,0	773	0,9	780
Dr. Thomas Haeberle	347	3,5	359	3,1	370	0,8	373
Dr. Dahai Yu	-	-	16	1.087,5	190	4,7	199
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a in Tausend €							
Stammbesellschaft in Deutschland	82	8,5	89	-4,5	85	-	85
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b							
Bereinigtes EBITDA in Mio. € ^c des Evonik-Konzerns	1.906	25,0	2.383	4,5	2.490	-33,5	1.656
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,6	1,9	15,9	-15,1	13,5	-20,0	10,8
Free Cashflow ^d in Mio. € des Evonik-Konzerns	780	21,8	950	-17,4	785	2,0	801
Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	-40	1.930,0	732	-130,5	-223	391,9	651

^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 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 für das Geschäftsjahr 2023

Die Einhaltung der Maximalvergütung ergibt sich aus der Summe der Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2023. Da die Zielerreichung und damit der Auszahlungsbetrag für den im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten LTI aufgrund des vierjährigen

Performancezeitraums erst nach Abschluss des Berichtsjahres 2026 vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 berichtet werden. Bereits heute ist jedoch absehbar, dass selbst bei Erreichen des Maximalwertes für den LTI 2023 die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird.

Einhaltung der Maximalvergütung

T12

in Tausend €	Festgelegte Maximalvergütung	Festvergütung und Nebenleistungen 2023	Einjährige variable Vergütung ^a	Mehnjährige variable Vergütung ^b	Dienstzeitaufwand 2023	Gesamt
Christian Kullmann	9.700	1.461	581	–	534	2.576
Dr. Harald Schwager	7.200	1.171	348	–	652	2.171
Maike Schuh (ab 01.04.2023)	5.200	620	218	–	–	838
Thomas Wessel	5.200	865	246	–	296	1.407
Ute Wolf (bis 31.03.2023)	5.200	211	73	–	194	478

^a Tantieme für das Geschäftsjahr 2023; Auszahlung 2024 unter Abzug der Mandatsbezüge aus dem Jahr 2023.

^b LTI zugeteilt für das Geschäftsjahr 2023, bemessen und ausgezahlt 2027.

Einhaltung der Aktienhaltevorschriften

Alle Vorstandsmitglieder haben zum 31. Dezember 2023 die Aktienhaltevorschrift erfüllt und für mindestens 100 Prozent der

festen Jahresvergütung auf eigene Rechnung Aktien der Evonik Industries AG erworben. Für Frau Schuh ist diese Verpflichtung innerhalb von drei Jahren ab Erstbestellung, somit ab 1. April 2026, zu erfüllen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

T13

	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 Ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011–30.06.2013	
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %
Bezug Altersversorgung ^a	333	100	780	100	357	96	199	100
Auszahlung Deferred Compensation ^b	–	–	–	–	16	4	–	–
Gesamtvergütung	333	100	780	100	373	100	199	100

^a Ohne von Vorarbeitgebern übertragene Leistungen.

^b Deferred Compensation: durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

Sonstiges

Zum 31. Dezember 2023 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 2023

Die Gesamtbezüge für frühere Mitglieder des Vorstandes und ihre Hinterbliebenen beliefen sich für das Geschäftsjahr 2023 auf 3.244 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 einzeln aufgeführt sind Zahlungen an Vorstandsmitglieder, deren Tätigkeit vor mehr als zehn Jahren endete, Versorgungsleistungen von Vorarbeitgebern sowie Versorgungsleistungen an Hinterbliebene. Hier wurden im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 1.558 Tausend € (+ 3,8 Prozent gegenüber Vorjahr) gezahlt.

3. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

3.1 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.

3.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2023 Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2023 individuell dargestellt. Dabei handelt es sich im Einzelnen bei der Festvergütung und der Vergütung für Ausschusstätigkeiten um Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023, deren Auszahlung im Folgejahr (2024) erfolgt. Insoweit wird der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Bei den Tagungsgeldern handelt es sich um die tatsächlich 2023 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 %
Bernd Tönjes	250	62,8	130	32,7	18	4,5	398	100,0
Alexander Bercht (ab 01.09.2023)	58	63,0	30	32,6	4	4,4	92	100,0
Martin Albers	100	55,9	70	39,1	9	5,0	179	100,0
Prof. Dr. Barbara Albert	100	73,0	30	21,9	7	5,1	137	100,0
Dr. Cornelius Baur (ab 31.05.2023)	67	69,8	23	24,0	6	6,2	96	100,0
Prof. Aldo Belloni	100	55,5	70	38,9	10	5,6	180	100,0
Alexandra Boy (ab 01.09.2023)	33	62,2	17	32,1	3	5,7	53	100,0
Hussin El Moussaoui	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Karin Erhard (bis 31.08.2023)	117	65,0	60	33,3	3	1,7	180	100,0
Werner Fuhrmann	100	68,0	40	27,2	7	4,8	147	100,0
Prof. Dr. Barbara Grunewald (bis 31.05.2023)	42	62,7	21	31,3	4	6,0	67	100,0
Dr. Christian Kohlpaintner (ab 31.05.2023)	67	94,4	–	–	4	5,6	71	100,0
Alexandra Krieger	100	59,2	60	35,5	9	5,3	169	100,0
Martin Kubessa	100	95,2	–	–	5	4,8	105	100,0
Thomas Meiers (ab 01.09.2023)	33	58,9	18	32,2	5	8,9	56	100,0
Cedrik Neike	100	71,9	33	23,8	6	4,3	139	100,0
Dr. Ariane Reinhart (ab 31.05.2023)	67	75,3	17	19,1	5	5,6	89	100,0
Martina Reisch	100	82,0	15	12,3	7	5,7	122	100,0
Gerhard Ribbeheger	100	62,5	50	31,3	10	6,2	160	100,0
Michael Rüdiger	100	42,2	125	52,7	12	5,1	237	100,0
Dr. Thomas Sauer (bis 31.08.2023)	67	63,2	33	31,1	6	5,7	106	100,0
Gerd Schlengermann	100	62,9	50	31,4	9	5,7	159	100,0
Harald Sikorski (bis 31.08.2023)	67	60,9	37	33,6	6	5,5	110	100,0
Angela Titzrath	100	63,3	50	31,6	8	5,1	158	100,0
Dr. Volker Trautz (bis 31.05.2023)	42	56,0	25	33,3	8	10,7	75	100,0
Ulrich Weber (bis 20.02.2023)	17	68,0	8	32,0	–	–	25	100,0
Summe	2.227		1.027		178		3.432	

Für die im Jahr 2023 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. Dem 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 2023 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 2023 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrates. Darüber hinaus haben die Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2023 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

Vergütungen der Organmitglieder in Tausend €	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023							
Bernd Tönjes	395	1,5	401	-1,7	394	1,0	398
Alexander Bercht (ab 01.09.2023)	-	-	-	-	-	-	92
Martin Albers	180	1,1	182	-1,1	180	-0,6	179
Prof. Dr. Barbara Albert	136	0,7	137	-	137	-	137
Dr. Cornelius Baur (ab 31.05.2023)	-	-	-	-	-	-	96
Prof. Aldo Belloni	153	15,0	176	5,7	186	-3,2	180
Alexandra Boy (ab 01.09.2023)	-	-	-	-	-	-	53
Hussin El Moussaoui	121	0,8	122	-	122	-	122
Karin Erhard (bis 31.08.2023)	211	35,5	286	-4,2	274	-34,3	180
Werner Fuhrmann (ab 03.06.2021)	-	-	60	75,0	105	40,0	147
Prof. Dr. Barbara Grunewald (bis 31.05.2023)	158	0,6	159	-	159	-57,9	67
Dr. Christian Kohlpaintner (ab 31.05.2023)	-	-	-	-	-	-	71
Alexandra Krieger (ab 26.05.2022)	-	-	-	-	112	50,9	169
Martin Kubessa	104	1,0	105	-	105	-	105
Thomas Meiers (ab 01.09.2023)	-	-	-	-	-	-	56
Cedrik Neike (ab 03.06.2021)	-	-	61	68,9	103	35,0	139
Dr. Ariane Reinhart (ab 31.05.2023)	-	-	-	-	-	-	89
Martina Reisch	121	0,8	122	-	122	-	122
Gerhard Ribbeheger (ab 01.04.2021)	-	-	118	36,4	161	-0,6	160
Michael Rüdiger	168	26,2	212	12,3	238	-0,4	237
Dr. Thomas Sauer (bis 31.08.2023)	158	0,6	159	-	159	-33,3	106
Gerd Schlengermann (ab 01.04.2022)	-	-	-	-	119	33,6	159
Harald Sikorski (ab 26.05.2022 bis 31.08.2023)	-	-	-	-	110	-	110
Angela Titzrath	157	1,3	159	-1,3	157	0,6	158
Dr. Volker Trautz (bis 31.05.2023)	169	2,4	173	-2,3	169	-55,6	75
Ulrich Weber (bis 20.02.2023)	153	2,6	157	-1,9	154	-83,8	25
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a in Tausend €							
Stammbelegschaft in Deutschland	82	8,5	89	-4,5	85	-	85
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b							
Bereinigtes EBITDA in Mio. € ^c des Evonik-Konzerns	1.906	25,0	2.383	4,5	2.490	-33,5	1.656
Bereinigte EBITDA-Marge in % des Evonik-Konzerns	15,6	1,9	15,9	-15,1	13,5	-20,0	10,8
Free Cashflow ^d in Mio. € des Evonik-Konzerns	780	21,8	950	-17,4	785	2,0	801
Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) in Mio. € der Evonik Industries AG (HGB)	-40	1.930,0	732	-130,5	-223	391,9	651

^a Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Barvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über 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, Essen,

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 2023 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 bis zum 31. Dezember 2023 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 AG 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 1. März 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Hain

Wirtschaftsprüfer

Dr. Ackermann

Wirtschaftsprüferin

