



Verantwortung hat Erfolg

Wie wir ökonomisches, ökologisches und
gesellschaftliches Handeln vereinen

Inhalt

„Erfolg und Verantwortung gehören zusammen“	2
---	---

Erfolgsgeschichten 2011

Ewiges Eis?	6
Die Mischung macht's	10
Der Baum der Berber	14
Bilder von der Zukunft	18
Wieder Bock auf Chemie	22

CR-Strategie

Unsere CR-Strategie	29
Werte und Managementsysteme	42

CR-Performance

Corporate Governance und Compliance	51
Geschäft	52
Mitarbeiter	63
Umwelt	77
Sicherheit	91
Gesellschaft	94

Anhang

Profil	101
Größte Standorte	103
Marktpositionen 2011	104
Wichtige Beteiligungen	106
Preise und Auszeichnungen 2011	107
Engagement in Netzwerken und Initiativen	108
Über diesen Bericht	109
GRI-Erklärung	111
GRI-Index	112
Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	114
Impressum	116



Dr. Klaus Engel,
Vorsitzender des Vorstandes



Thomas Wessel,
Personalvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

2011 war für Evonik Industries das beste Geschäftsjahr seit Bestehen des Konzerns. Ein operatives Ergebnis (EBITDA) von 2,8 Milliarden € bei einem Umsatz von 14,5 Milliarden € belegt unsere wirtschaftliche Stärke. Dabei bilden Erfolg und Verantwortung zwei Seiten ein und derselben Medaille.

Den großen Herausforderungen einer wachsenden Weltbevölkerung oder des Klimawandels lässt sich nur mit neuen Technologien, intelligenten Produkten und modernen Verfahren begegnen. Als eines der weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie ist Evonik Entwicklungspartner und Lieferant zahlreicher Schlüsselbranchen. Wir richten unser Geschäft entlang langfristiger globaler Megatrends aus und wollen Lösungen anbieten für die drängenden Probleme unserer Zeit. Deshalb sind für uns erhöhter Kundennutzen, verbesserte Lebensqualität oder gesellschaftlicher Mehrwert der Grundstein für wirtschaftlichen Erfolg.

Wie wir diese nicht immer einfache Balance zwischen ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung halten, zeigen wir jedes Jahr im Corporate-Responsibility-Bericht. Als Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen verpflichten wir uns dazu, die zehn Prinzipien des Global Compact zu fördern und als Richtschnur für unser tägliches Handeln zu verstehen. Vor diesem Hintergrund sind es vor allem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrer Haltung und ihrem Engagement entscheidend dazu beitragen, dass Evonik nicht nur erfolgreich ist, sondern auch verantwortungsvoll handelt.

Dr. Klaus Engel
Vorsitzender des Vorstandes

Thomas Wessel
Personalvorstand und Arbeitsdirektor

„Erfolg und Verantwortung gehören zusammen“

Dr. Klaus Engel, Vorstandsvorsitzender von Evonik, und Personalvorstand Thomas Wessel im Gespräch

Auf die Haltung kommt es an! Für Evonik ist Verantwortung kein Modewort, sondern eine Frage der Einstellung. Wie ein roter Faden durchzieht sie alle Bereiche des Konzerns. Das zeigt sich nicht nur im Wachstumsverständnis von Evonik.

Evonik hat im vergangenen Geschäftsjahr 14,5 Milliarden € umgesetzt und dabei ein operatives Ergebnis (EBITDA) in Höhe von 2,8 Milliarden € erwirtschaftet. Damit war 2011 das wirtschaftlich beste Jahr seit Bestehen des Konzerns. Welchen Anteil hat verantwortliches Handeln an diesem Erfolg?

Engel: Verantwortliches Handeln und wirtschaftlicher Erfolg sind nicht voneinander zu trennen. Sie bedingen einander. Bei Evonik denken wir langfristig – und das nicht erst seit der letzten Wirtschaftskrise, die eindrucksvoll gezeigt hat, wohin die ausschließliche Orientierung an kurzfristigen Gewinnen führen kann. Nehmen Sie zum Beispiel unser Verständnis von Wachstum: Als einer der weltweit führenden Spezialchemiekonzerne will Evonik selbstverständlich wachsen. Dennoch stellt Wachstum an sich für uns noch keinen Wert dar. Die Art und Weise ist entscheidend.

Wir wollen auf dreierlei Weise wachsen: profitabel, wertorientiert und nachhaltig.

Wessel: Verantwortung ist für Evonik kein Modewort. Die Übernahme von Verantwortung ist vielmehr eine Frage der Haltung, der eigenen Einstellung. Auf unseren Konzern übertragen heißt das: Verantwortung muss alle Bereiche des Konzerns durchdringen. Sie bestimmt die Art, wie wir handeln. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden darüber letztlich tagtäglich durch ihr eigenes Verhalten. Deshalb setzen wir bereits bei unseren Auszubildenden an, die neu in den Konzern eintreten. Die Sensibilisierung für Themen rund um Corporate Responsibility ist fester Bestandteil der Ausbildung in Deutschland, und zwar ganz praktisch.

Trotz Rekordzahlen setzt der Konzern weiter auf Effizienz, um die weiteren Wachstums-

„Wachstum an sich stellt für uns noch keinen Wert dar. Die Art und Weise ist entscheidend. Wir wollen auf dreierlei Weise wachsen: profitabel, wertorientiert und nachhaltig.“

Dr. Klaus Engel, Vorstandsvorsitzender



pläne zu unterstreichen. Das muss doch zwangsläufig zulasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen, oder?

Wessel: Eine breite Akzeptanz bei unseren Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg des Effizienzprogramms On Track 2.0. Wir gestalten On Track 2.0 in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern im Unternehmen. Effizienz, Wettbewerbsfähigkeit und profitables Wachstum einerseits sowie gute Perspektiven für Arbeitsplätze und Beschäftigte andererseits sind zwei Seiten derselben Medaille.

Engel: Unser Ziel ist es, Strukturen und Arbeitsabläufe im Unternehmen spürbar zu verbessern. On Track 2.0 ist dabei eng verzahnt mit unserem Konzernprogramm Evonik 2016, in dem wir uns auf Effizienz, Wachstum und Werte konzentrieren. Dabei gilt: Je effizienter und schlagkräftiger wir uns als Konzern aufstellen, desto eher können wir Lösungen entwickeln und vermarkten, die dazu beitragen, die Lebensqualität vieler Menschen nachhaltig zu steigern. Im Ergebnis profitieren davon auch unsere Anteilseigner.

Apropos Zukunft: Wo sieht Evonik künftig ökonomische Perspektiven?

Engel: Evonik konzentriert seine Aktivitäten auf die wichtigen globalen Megatrends Gesundheit, Ernährung, Ressourceneffizienz sowie Globalisierung. Unsere Überzüge für Tabletten helfen zum Beispiel, die Verabreichung von Arzneiwirkstoffen für den Patienten zu optimieren. Dank unserer Aminosäuren für die Tierernährung haben mehr Menschen Zugang zu einer gesunden Ernährung. Spezielle Additive, die in Harzsystemen zum Einsatz kommen, ermöglichen den Bau großer Windkraftträder. Ich könnte diese Reihe noch lange fortsetzen. Entscheidend ist: Evonik versteht sich als Spezialchemiekonzern, der Lösungen für die drängenden Probleme und die großen Herausforderungen unserer Zeit entwickelt und anbietet. Je umfassender wir diese Rolle ausfüllen, desto mehr Menschen können von unserem Wissen profitieren. Evonik wird schon heute als bevorzugter Entwicklungspartner und Lösungsanbieter wahrgenommen. Diese

Position wollen wir ausbauen. Deshalb setzen wir auf Markt- und Kundennähe, weltweit – nicht nur in der Produktion, sondern auch in der Entwicklung.



„Effizienz, Wettbewerbsfähigkeit und profitables Wachstum einerseits sowie gute Perspektiven für Arbeitsplätze und Beschäftigte andererseits sind zwei Seiten derselben Medaille.“

Thomas Wessel, Personalvorstand

Wessel: Forschung & Entwicklung (F&E) spielen bei Evonik eine zentrale Rolle. Zum einen haben wir auch 2011 die F&E-Investitionen erneut erhöht. Zum anderen ermöglicht uns die konzeptionelle Struktur unserer Forschung, neue Lösungen schnell und zielgerichtet zu erarbeiten. Ich denke hier zum Beispiel an unsere strategische Forschungseinheit Creavis oder die zeitlich befristeten Projekthäuser, die zu einzelnen Themen forschen. Erst kürzlich haben wir ein neues Projekthaus in Taiwan eröffnet. In dieser boomenden Region der Unterhaltungselektronik wollen wir neue Chancen für optoelektronische Anwendungen nutzen.

Schon heute leben mehr als 7 Milliarden Menschen auf der Erde. 2025 werden es nach Schätzungen der Vereinten Nationen bereits rund 8 Milliarden sein. Sie alle müssen von den Ressourcen nur einer Erde leben.

Engel: Wirtschaft, Politik und Gesellschaft stehen angesichts dieser Entwicklung vor enormen Herausforderungen. Der Bewältigung des Klimawandels und seiner Folgen kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Einerseits bedroht die Erderwärmung die Lebensgrundlagen sehr vieler Menschen. Andererseits ist ein ganzes Bündel weiterer drängender Probleme eng mit dem Klimawandel verknüpft. Ich denke hier zum Beispiel an den Zugang zu sauberem Trinkwasser.



„Die Ressourceneffizienz muss steigen, wenn eine wachsende Weltbevölkerung von den Ressourcen eines einzigen Planeten leben soll.“

Thomas Wessel, Personalvorstand

Wessel: Das ist eine Einschätzung, die auch unsere Mitarbeiter und Kunden teilen. Wir stützen uns hierbei auf Erkenntnisse, die wir aus der Wesentlichkeitsanalyse gewonnen haben, mit deren Hilfe wir die Relevanz globaler Herausforderungen für Evonik bewerten, sowie auf Ergebnisse aus zahlreichen Diskussionen und Befragungen.

Welchen konkreten Beitrag leistet Evonik zur Eindämmung des Klimawandels und seiner Folgen?

Engel: Als Industrieunternehmen verbrauchen wir Rohstoffe und verursachen Emissionen. Das wird im Grundsatz auch so bleiben. Gleichzeitig bilden unsere Lösungen das Rückgrat vieler ressourcen- und klimaschonender Produkte. Aber selbstverständlich stehen wir in der Pflicht, unsere Emissionen möglichst gering zu halten.

Wessel: Bereits 2005 haben wir uns im Kerngeschäft Spezialchemie ehrgeizige Emissionsziele gesetzt. Bis 2014 wollen wir die spezifischen energiebedingten Treibhausgasemissionen um 20 Prozent gegenüber 2004 senken. Bei der Umsetzung sind wir auf einem sehr guten Weg. Aber unsere Vision muss natürlich über das Jahr 2014 hinausreichen. Auch deshalb entwickeln wir derzeit

die Corporate-Responsibility-Strategie von Evonik weiter. Vergangenes Jahr bestimmten wir erstmals den Carbon Footprint unserer Spezialchemie. In der strategischen Forschung etablierten wir eine Methode, mit der wir konkrete Innovationsvorhaben bereits in einem sehr frühen Stadium auf ihre Treibhausgaswirkungen hin untersuchen. Wir setzen also an verschiedenen Hebeln an, um künftig weniger Treibhausgase zu emittieren.

Engel: Und außerdem tragen unsere Produkte zum Klimaschutz bei. Auch das haben wir ausgerechnet. Jetzt kann man die Einsparungen nicht einfach von den Emissionen abziehen, das wäre unredlich. Aber die Botschaft bleibt: Evonik leistet mit den innovativen Produkten und Lösungen des Konzerns einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

Wessel: Wobei wir die ökologische Nachhaltigkeit nicht auf den Klimaschutz reduzieren möchten. Nehmen Sie zum Beispiel unser neues AVENEER® Verfahren zur Produktion von MMA, dem Ausgangsstoff von PLEXIGLAS®. Dieses kommt ohne Schwefelsäure aus. Das ist ein großer Schritt in Richtung Ressourceneffizienz, die steigen muss, wenn eine wachsende Weltbevölkerung von den Ressourcen eines einzigen Planeten leben soll.

Erfolgsgeschichten 2011 ✓



AVENEER®

Weniger CO₂ durch direkte Prozessemissionen ist nur ein Vorteil unseres neuen Verfahrens für die MMA-Produktion.

6



Multinationale Teams

Wir nutzen die Vielfalt im Konzern zur Verbesserung der Zukunftsaussichten von Mitarbeitern und Unternehmen.

10



Arganbaumprojekt in Marokko

Mit STOCKOSORB® können in der Wüste Marokkos die Arganbäume wieder wachsen und damit auch Chancen.

14



Corporate-Foresight-Team

Wir entwerfen Bilder von der Zukunft und überlegen, wie wir Megacitys lebenswert gestalten können.

18



Bildungssponsoring

Für die Patente von morgen investieren wir in die Bildungschancen von heute.

22

Dieser Pinguin



stärkt unsere Technologieposition.



Ewiges Eis?



Wenn es um das Klima geht, ist es um die Erde schlecht bestellt.

Noch in diesem Jahrhundert könnte die Erderwärmung um vier bis sechs Grad steigen. Klingt wenig, hat aber enorme Auswirkungen etwa auf das Abschmelzen der Polkappen. Oberstes Gebot ist es daher, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Auch in kleinen Schritten. Etwa durch ein neues Produktionsverfahren von Evonik, das den Konzern zudem zu einem der Technologieführer macht.

Der Pilot der kleinen Twin-Otter-Maschine geht tiefer und drückt die Nase des mit Schneekufen ausgestatteten Flugzeugs nach unten, um auf dem Gletscher des antarktischen Kontinents zu landen. Den kleinen Pinguin scheint der dröhnende Anfluglärm kaum zu stören. Bewegungslos verharrt er auf dem Eis, als wüsste er, dass ihm keine Gefahr droht.

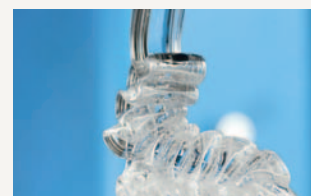
Technisch machbar

Die Gefahr kommt in der Tat von ganz woandersher. Es ist die weiter steigende Erderwärmung, die zum Abschmelzen der Polkappen beiträgt und dadurch den Lebensraum des kleinen Pinguins bedroht. Hauptverantwortlich dafür ist das Treibhausgas CO₂, das unter anderem auch bei der industriellen Produktion entsteht. Diesen CO₂-Ausstoß deutlich zu reduzieren und Ressourcen effizienter zu verwenden, gehört zu den großen Herausforderungen der kommenden Jahre.

Wie groß die sind, macht eine Studie des US-amerikanischen Energieministeriums deutlich. Demzufolge hat es 2010, unter anderem bedingt durch die wieder verbesserte Weltwirtschaftslage, den größten je verzeichneten CO₂-Anstieg gegeben. Um 500 Millionen Tonnen oder – umgerechnet – sechs Prozent hat laut dieser Studie die weltweite CO₂-Emission zugenommen, am stärksten erneut in den Schwellenländern.

Umso wichtiger ist – auch eingedenk der Philosophie der kleinen Schritte – die Entwicklung nachhaltiger klimaschonender Projekte, wie es das neuartige AVENEER® Verfahren von Evonik darstellt. Denn das kommt bei der Produktion von Methylmethacrylat (MMA) nicht nur ohne den sonst üblichen Einsatz von Schwefelsäure aus. Auch der CO₂-Ausstoß durch direkte Prozessemissionen wird beispielsweise durch das neue Verfahren deutlich reduziert. Zudem sind die SO₂-Emissionen, die bei etablierten Verfahren auftreten, bei AVENEER® mehr oder weniger eliminiert. „Wir haben die zurückliegenden Jahre intensiv genutzt, um uns von der technischen Machbarkeit und von den zu erwartenden wirtschaftlichen und ökologischen Vorteilen des neuen Verfahrens zu überzeugen“, erzählt Gregor Hetzke, Leiter des Evonik-Geschäftsbereichs Performance Polymers, am Standort in Darmstadt.

Das Engagement von Evonik bei der Entwicklung des Verfahrens kommt nicht von ungefähr. Schließlich ist die Produktion von Methylmethacrylat, das unter anderem als



Methylmethacrylat (MMA) ist Ausgangsstoff für die Produktion von PLEXIGLAS®.

Evonik zählt zu den weltweit bedeutenden Produzenten von Acrylglas.



Ausgangsstoff für die Herstellung von PLEXIGLAS® dient, äußerst rohstoffintensiv. Auch das ein Aspekt, bei dem AVENEER® trumpfen kann. Denn im Vergleich zu anderen MMA-Herstellungsprozessen bietet das Verfahren deutliche Vorteile in Bezug auf Rohstoffeffizienz. So wird bei der Nutzung der eingesetzten Rohstoffe eine in der Wormser Pilotanlage bestätigte Gesamtausbeute von 95 Prozent erzielt, während das klassische ACH-Sulfo-Verfahren bei etwa 85 bis 90 Prozent liegt. Das in Asien weit verbreitete C4-Verfahren verwertet die Rohstoffe sogar nur zu etwa 60 bis 70 Prozent.

Nicht der einzige große Pluspunkt für AVENEER®: Wo bei etablierten Verfahren große Abfallströme entstehen, die aufwendig teilweise durch Verbrennung entsorgt werden müssen, kann das Verfahren von Evonik durch eine nahezu vollständige Kreislaufführung und Wiederverwendung von Rohstoffen wie etwa Ammoniak punkten.

Erste AVENEER® Anlage in Planung

All diese Zahlen und Fakten haben sich längst in der 2007 errichteten Pilotanlage in Worms bewiesen. Dort treffen wir auch den Leiter des Geschäftsgebiets Acrylic Monomers Hans-Peter Hauck, der ebenfalls große Stücke auf das AVENEER® Verfahren hält. Und das aus einem besonderen Grund: „Es ist ein schönes Beispiel dafür, dass Ökologie und Ökonomie sich nicht gegenseitig ausschließen müssen. Wir können mit dieser Innovation die Versorgungssicherheit für unsere unter der Marke VISIOMER® angebotenen Methacrylat-Monomere, die unter anderem in der Lack- und Kunststoffindustrie, aber auch als Rohstoff für Kosmetik und Kontaktlinsen eingesetzt werden, nicht nur langfristig, sondern auch nachhaltig absichern.“ Angesichts der sich weiter verknappenden fossilen Ressourcen ein wichtiger Aspekt, den AVENEER® aber sogar noch toppen kann. Denn das Verfahren bietet

die Möglichkeit, in Zukunft nachwachsende Rohstoffe zur Herstellung einzusetzen. Und daran wird zurzeit intensiv gearbeitet.

Zusammengenommen führen die wesentlich höhere Gesamtausbeute und die deutlich reduzierten Emissionen dazu, dass AVENEER® im Vergleich zu klassischen Verfahren wie C4 und ACH-Sulfo eine deutliche Verbesserung des sogenannten Carbon Footprint mit sich bringt. Im Vergleich mit den asiatischen C4-Verfahren ist die CO₂-Bilanz des neuen Verfahrens sogar um rund 15 Prozent verbessert. Ermittelt wird der CO₂-Footprint verschiedener MMA-Verfahren dabei aus Verbrauchsdaten der verwendeten Rohstoffe, der wichtigsten Energien wie Dampf und Strom sowie aus den Massen- und Energiebilanzen, die daraus erstellt werden können.

Das Verfahren bedeutet nicht nur in ökologischer Hinsicht einen Quantensprung. Es eröffnet auch neue wirtschaftliche Möglichkeiten und verleiht Evonik beispielsweise eine enorme Flexibilität bei der Standortwahl einer zukünftigen Produktionsanlage. Hinzu kommt, dass MMA und Methacrylsäure aus einer Anlage kommen und das Unternehmen dadurch in der Methacrylat-Chemie seine Position als einer der technologisch führenden Global Player festigt. Evonik plant derzeit den Bau der ersten Anlage auf Basis der neuen AVENEER® Technologie.

AVENEER® zeigt, dass wirtschaftliche Ziele und nachhaltiges Handeln gleichermaßen realisierbar sind. Gleichwohl bedarf es noch unzähliger und weitaus weitreichenderer Ideen und Maßnahmen, um das Klima und damit auch das Abschmelzen der Polkappen in den Griff zu bekommen. Weshalb das Flugzeug für den kleinen Pinguin in der Antarktis auch auf lange Sicht das geringste Problem bleiben dürfte.

Nutzen für die Gesellschaft

Das AVENEER® Verfahren ist ein Beitrag zu den Megatrends Ressourceneffizienz und Globalisierung. Es entlastet die Umwelt durch eine deutliche Reduzierung der direkten Prozessemissionen und zeichnet sich durch eine effiziente Nutzung der Rohstoffe aus. Darüber hinaus wird derzeit auch am Einsatz nachwachsender Rohstoffe gearbeitet.

Durch verbesserte Ressourcennutzung spart Evonik deutlich Kosten und erhöht seine Wettbewerbsfähigkeit durch die mittel- und langfristige Versorgungssicherheit seiner Kunden. Zudem kommt Evonik dem Ziel der Kosten- und Technologieführerschaft näher und verbessert zudem die Ökologie der Herstellprozesse.

Nutzen für Evonik

Diese Vielfalt



A photograph of a city skyline at dusk. In the foreground, several flags are hanging from streetlights, including the German flag (black, red, and gold horizontal stripes), the French flag (blue, white, and red vertical stripes), the Mexican flag (green, white, and red vertical stripes with the national emblem), and the Malaysian flag (red and white horizontal stripes with a blue canton containing a yellow crescent and star). In the background, several skyscrapers are visible, including a tall building with a red and white grid pattern and a building with a blue and white geometric design. A construction crane is visible in the sky. The text "unterstützt unser Wachstum." is overlaid in purple on the right side of the image.

unterstützt unser Wachstum.

Die Mischung macht's



Durch Vielfalt zu Optionen für externes Wachstum (von links):
Dr. Björn Brunnhöfer, Artur Leng,
Vinod Paremal und Dr. Frank Steding.

Jeder Mensch ist anders. Von Geburt aus. Und wird anschließend weiter geprägt. Durch Kultur, soziales Umfeld und Erfahrungen. All das macht ihn in Summe einzigartig, die Menschheit in ihrer Gesamtheit dafür umso vielfältiger. Gut so, denn erst unterschiedliche Sichtweisen erschließen neue Wege, erweitern Horizonte, führen zu neuen Lösungen. So wie bei Evonik. Wo die Vielfalt der Beschäftigten längst als wertvolles Gut erkannt und behandelt wird.

Im Besprechungsraum der Konzernentwicklung im Corporate Center von Evonik steht die Entwicklung einer Wachstumsstrategie für Asien auf der Agenda. Es geht um die Attraktivität des dortigen Spezialchemiemarktes und darum, wie Evonik das Potenzial des asiatischen Marktes für sich nutzen kann. Um darüber zu diskutieren, hat Bereichsleiter Johann-Caspar Gammelin eine handverlesene Truppe zusammengetrommelt. Clare Torralba etwa, die von den Philippinen stammt und neben einer Ausbildung in Business und Chemical Engineering auch Erfahrung aus ihrer Tätigkeit als Vice President Sales Asia South mitbringt. Tammo Boinowitz verfügt als Chemiker und mittlerweile Leiter des Geschäftsgebiets Comfort & Insulation im Geschäftsbereich Consumer Specialties über umfassendes fachliches Wissen und weitreichende Geschäftserfahrung. Volkswirt Daniel Brünink steuert aus seiner früheren Tätigkeit für ein Beratungsunternehmen den Blick von außen bei. Sie alle können mit ihren unterschiedlichen Biografien, Sichtweisen und Kompetenzen nun dazu beitragen, ein möglichst klares Zukunftsbild von der Spezialchemie in Asien und den Möglichkeiten für Evonik zu zeichnen.

Für Walter Weimer, Bereichsleiter Executives & Talent Development, ist dieses Szenario kein Zufall, sondern ein Teil der Unternehmens-

kultur: „Die Vielfalt der Mitarbeiter wahrzunehmen, anzuerkennen und gezielt zu nutzen, ist erklärtes Ziel von Evonik.“ Um jeden Einzelnen nach seinen Möglichkeiten zu fördern, aber auch um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen oder Entwicklungen wie dem demografischen Wandel zu begegnen. Und weil man längst weiß, dass gemischte Teams wesentlich effizienter sind. Wobei sich „gemischt“ nicht nur auf eine möglichst gleichwertige und leistungsorientierte Berücksichtigung von Männern und Frauen bezieht. Gemeint sind vielmehr unterschiedliche Lebens- und Berufserfahrungen und Disziplinen, unterschiedliches Alter sowie verschiedene Nationalitäten. Vielfalt in ihrer gesamten Breite also.

Blickfeld erweitert

Der Wert dieser Vielfalt zeigt sich an der gerade tagenden „Asienrunde“. Denn Clare Torralba weiß um die Besonderheiten der asiatischen Mentalität, kennt Kaufgewohnheiten und Vorlieben der Bevölkerung sowie die damit verbundenen Produkthanforderungen. Tammo Boinowitz klopft etwaige Chancen auf Umsetzbarkeit und Machbarkeit ab. Daniel Brünink erweitert das Blickfeld durch seine volkswirtschaftliche Sicht für eventuell neue oder andere Herangehensweisen. Der entscheidende Punkt

für Bereichsleiter Gammelin: „Durch unterschiedliche Fähigkeiten, Talente und Erfahrungen verbreitern wir die Basis für unsere strategischen Entscheidungen.“

Um Diversity auf diese Art einzusetzen und zu nutzen, muss sie auch konsequent verfolgt werden. Was bei Evonik der Fall ist, indem die Vielfalt über drei Stellhebel gezielt gesteuert wird. So stehen bei Talent Management, Recruiting und anderen Bereichen Kennzahlen über Geschlecht und Alter, aber auch über aktuelle und mittelfristige Bedarfe zur Verfügung. Die Bildung einer attraktiven Arbeitgebermarke, das Recruiting oder auch die Stellenbesetzungen werden über klare Prozesse und ein entsprechendes Regelwerk gemanagt.



Clare Torralba, Mitarbeiterin Konzernentwicklung.

Hinzu kommen Entwicklungsprogramme, Trainings und Workshops oder auch Netzwerkbildung beispielsweise für Frauen. „Die Förderung von weiblichen Fach- und Führungskräften etwa durch das in diesem Jahr gestartete Seminar ‚Women@Work‘ ist zwar nur ein Punkt im gesamten Diversity-Spektrum, dafür aber ein wichtiger“, sagt Andrea Napalowski, Mitarbeiterin des Bereichs Executives & Talent Development. Genauso wichtig ist allerdings eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und eine veränderte Sichtweise bei Führungskräften. Während die Vorteile von Diversity in Mindset-Workshops diskutiert und konkrete Maßnahmen erarbeitet werden, tragen flexible Arbeitsbedingungen oder neue Arbeitsformen zu mehr Work-Life-Balance bei. Diversity wurde ebenfalls

als Bestandteil in die Zielvereinbarungen der Executives aufgenommen.

Bei der Konzernentwicklung geht es inzwischen um Optionen für externes Wachstum, also um mögliche Unternehmenszukäufe zur erfolgreichen Weiterentwicklung von Evonik. Und auch hier ist Vielfalt hinsichtlich Kultur, Alter, Funktion und Erfahrung gefragt. So hat Chemical Engineer Dr. Frank Steding schon in verschiedenen Positionen in operativen Bereichen und im Controlling gearbeitet, dazu mehrere Jahre in den USA verbracht. Vinod Paremal ist in Dubai aufgewachsen, besitzt den MBA-Abschluss einer französischen Business School und lernte Evonik in einem Talent-Entwicklungsprogramm kennen. Artur Leng begann seine Laufbahn bei Evonik in den USA und verfügt über umfassende Erfahrungen in der Unternehmensbewertung. Chemiker Dr. Björn Brunnhöfer hat zuvor bei einer Unternehmensberatung in zahlreichen Projekten mitgewirkt. Aktuell bringen sie ihr Wissen in die strukturierte Bearbeitung von externen Wachstumsthemen ein, werden beim späteren Wechsel in andere Bereiche aber auch selbst von dieser Zeit profitieren, weil sie dann über weitreichende Erfahrungen und Hintergründe für die Strategieentwicklung verfügen.

Vielfalt wird bei Evonik nicht nur an strategischen Stellen, sondern überall im Konzern gefördert. Und ist zudem nicht auf die Belegschaft beschränkt, sondern bezieht Kunden, Lieferanten, Aktionäre und weitere Stakeholder mit ein. Weil sich durch die Globalisierung Märkte, Ansprüche und Erwartungen verändern, ein Wertewandel stattfindet und Unternehmenserfolg nur durch Anpassung an Veränderungen sowie Antizipation zukünftiger Entwicklungen zu erreichen ist. Die Voraussetzungen dazu hat Evonik gleich tausendfach: durch seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrer Vielfalt den Unterschied ausmachen können. Denn eins steht fest: Die Mischung macht's. Überall und immer.

Nutzen für die Gesellschaft

Durch die Wertschätzung von Vielfalt und die bewusste Anerkennung von Unterschieden bei Herkunft, Geschlecht, Alter, Funktion und Erfahrung schafft Evonik die Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Talente voll entfalten können. Dies trägt zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung bei und erschließt neue und andere Karrieremöglichkeiten.

Die gezielte Förderung und Nutzung der individuellen Fähigkeiten führt im Unternehmen zu einer höheren Motivation und Leistungsbereitschaft. Evonik kann so das vorhandene Kreativitätspotenzial voll ausschöpfen – zur Entwicklung innovativer Produkte und Lösungen oder wirksamer Strategien für die Regionen. Zudem erhöht ein besseres kulturelles Verständnis die Geschäftschancen vor Ort.

Nutzen für Evonik

Dieser Baum



kann uns neue Märkte eröffnen.



Der Baum der Berber

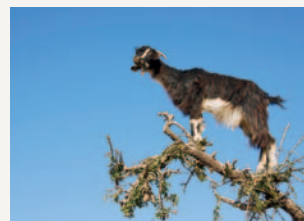


Brennholz, Viehfutter und ein wertvolles Öl – all das liefert der Arganbaum den Berbern Marokkos. Doch die Bestände sind deutlich geschrumpft. Hier kann das Bodengranulat STOCKOSORB® von Evonik helfen, wieder aufzuforsten.

Staubig zieht sich die Straße Kilometer um Kilometer durch die Landschaft. Im Sommer lässt die Sonne die Temperaturen hier im Südwesten Marokkos regelmäßig auf über 40 Grad steigen. Zwischen Steinen und Geröll suchen Ziegen nach Futter. Sie finden nicht viel, denn Gräser und Büsche wachsen in dieser Einöde nur spärlich. Und so hat es das Vieh vor allem auf junge Blätter und Triebe des Arganbaums abgesehen. Dicht an dicht hocken die Tiere in den Kronen der Bäume, von denen manche angeblich 400 Jahre alt sind und mehr als zehn Meter in den Himmel reichen.

Hitze, nährstoffarme Böden und Wassermangel machen *Argania Spinosa*, so der lateinische Name des Baums, wenig aus. Die Pflanze gedeiht selbst dort, wo sonst nur Wüste wäre. Dank langer Wurzeln können die Bäume Wasser in großer Tiefe erreichen. Unter besonders widrigen Umständen stellen sie das Wachstum einfach ein und werfen Blätter ab.

So sichert der Baum sein Überleben – und das der Berber, die er mit wertvollen Rohstoffen versorgt und die ihn deshalb auch als „Baum des Lebens“ bezeichnen. Das harte Holz dient als Brenn- und Baustoff. Triebe und junge Blätter ernähren die Ziegen, die viele der Einheimischen halten. Die Kerne der Arganfrucht schließlich liefern ein hochwertiges Öl, das unter anderem einen hohen Anteil ungesättig-



Um an die Triebe von *Argania Spinosa* zu gelangen, wagt sich diese Ziege hoch hinaus.

ter Fettsäuren enthält. Die Berber nutzen es traditionell zum Kochen – und für die Schönheitspflege. Mehr noch: Inzwischen haben Berberfrauen zahlreiche Kooperativen gegründet, um Arganöl zu gewinnen und zu vermarkten. Damit leistet der Baum einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren der lokalen Ökonomie. Selbst der Presskuchen, der bei der Ölgewinnung übrig bleibt, lässt sich ans Vieh verfüttern.

Auch ökologisch ist der Arganbaum von hoher Bedeutung: Er verträgt hohe Temperaturen, verhindert Bodenerosion, kommt mit wenig Wasser aus und gedeiht unter extremen Klimabedingungen. Trotzdem ist das Verbreitungsgebiet der Pflanze in den vergangenen 100 Jahren stark geschrumpft. Die Gründe dafür sind vielfältig: Rodung, Überweidung und moderne Landwirtschaft.

Inzwischen laufen die Bemühungen zur Rettung der Bestände. 1998 erklärte die UNESCO den verbliebenen Wald zum Bio-

sphärenreservat. Das Problem: Die Wiederaufforstung gestaltet sich äußerst schwierig. „Bislang hat sich kein Ansatz als erfolgreich erwiesen“, sagt Cherif Harrouni, Professor am Hassan II Institut der Agrarwissenschaft und Veterinärmedizin in Agadir, der sich mit dem Erhalt der Arganbestände beschäftigt. „Vor allem weil Argansetzlinge sehr empfindlich auf Wassermangel reagieren.“

Hier kommt STOCKOSORB® von Evonik ins Spiel. Das Bodengranulat, ein sogenannter Superabsorber, kann ein Vielfaches der eigenen Masse an Wasser aufnehmen und speichern und dadurch die Wasserspeicherfähigkeit auch von schlechten Böden verbessern. Der Clou dabei: Trocknet der Boden aus, gibt STOCKOSORB® das Wasser wieder gleichmäßig ab – und vermindert so den Trockenstress der Pflanzen. Diese Eigenschaften machen sich Bauern, Landschaftspfleger und Waldbesitzer weltweit zunutze. Sie nutzen das Evonik-Produkt zum Beispiel im Gemüse- und Zierpflanzenanbau oder in der Landwirtschaft.

Mehr als 1.000 junge Arganbäume haben Harrouni und sein Team im Frühjahr 2010 an vier verschiedenen Standorten in der Region rund um Agadir angepflanzt. Zuvor hatten die Wissenschaftler die Böden mit gewässertem STOCKOSORB® vermischt. Anschließend wurden die Setzlinge in zwei Gruppen eingeteilt: Ein Teil erhielt einmal pro Monat 30 Liter Wasser, der zweite musste auf zusätzliche Flüssigkeitszufuhr verzichten. Außerdem wurden für beide Kategorien Kontrollgruppen ohne STOCKOSORB® gebildet.

Das Ergebnis: Setzlinge, die in mit STOCKOSORB® behandelten Böden wuchsen, haben eine deutlich höhere Überlebenschance als Bäume in der Kontrollgruppe. Je nach Region verbesserte der Einsatz des Evonik-Produkts die Überlebenschancen der Pflanzen um 40 bis 150 Prozent. Dabei gilt: Junge Arganbäume behaupten sich am besten, wenn STOCKOSORB® plus Bewässerung zum Einsatz kommen.

Dafür wurde Evonik mit dem Nachhaltigkeitspreis der chemischen Industrie in Europa

in der Kategorie große Unternehmen ausgezeichnet. „Diese ersten Ergebnisse sind sehr ermutigend“, findet Harrouni. Trotzdem steht der Wissenschaftler noch am Anfang: „Ob die Setzlinge auch langfristig überleben, zeigt sich erst nach drei, vier oder auch fünf Jahren.“

Aus Sicht von Evonik hat sich das Experiment aber schon jetzt ausgezahlt. „Wiederaufforstungsprojekte mit einheimischen Pflanzen dürften in den nächsten Jahren weltweit an Bedeutung gewinnen. Es ist wichtig, möglichst viel über potenzielle Einsatzmöglichkeiten von STOCKOSORB® zu wissen“, betont Dr. Annette zur Mühlen, Evonik-Expertin für die Anwendung von STOCKOSORB® in der Landwirtschaft.

Und wer weiß, vielleicht stehen neben den jahrhundertealten Arganbaumriesen im Südwesten Marokkos bald tatsächlich kleine, junge Pflanzen. Harrouni und Evonik jedenfalls forschen weiter. Neue Versuche, unter anderem zum Beitrag von STOCKOSORB® im Kampf gegen Bodenerosion, werden derzeit vorbereitet.



Die Kerne des Baums liefern ein hochwertiges Öl.



Cherif Harrouni von der Universität Agadir will die Bestände wieder aufforsten.

Nutzen für die Gesellschaft

Arganbäume sichern den Lebensunterhalt der Berber im Südwesten Marokkos und verhindern das Vordringen der Wüste. Gelingt die Wiederaufforstung, profitieren Mensch und Umwelt gleichermaßen.

Der Konzern mehrt sein Wissen über die Eigenschaften und mögliche Anwendungsgebiete des Bodengranulats STOCKOSORB®. Möglicherweise entwickeln sich daraus irgendwann neue Geschäftsmöglichkeiten.

Nutzen für Evonik

Diese Kinder



beschäftigen 5 Mitarbeiter.



Bilder von der Zukunft



Die Zukunft lässt sich nicht vorhersagen. Aber man kann über sie nachdenken, versuchen, Entwicklungen abzuschätzen und Trends zu erahnen. Um dann Bilder von der Zukunft zu entwerfen, Lösungen für Herausforderungen zu skizzieren und zu versuchen, neue attraktive Wachstumsfelder zu identifizieren. Wie das gehen kann, zeigt das Corporate-Foresight-Team von Evonik.

Ein Live-Illustrator bei einem Meeting? Einer, der alles zeichnet, was passiert? – Für viele eher ungewöhnlich. Für das Corporate-Foresight-Team von Evonik, das bei der strategischen Evonik-Forschungseinheit Creavis Technologies & Innovation in Marl arbeitet, eher selbstverständlich. Genauso wie Future Wheel, Brainwriting und andere kreative Methoden. Allerdings passt auch das Foresight-Team in keine Schablone. Weder im Hinblick auf Ziele, Aufgaben und Arbeitsweisen noch in seiner Zusammensetzung. Schließlich soll es, wie der Name schon sagt, vorwärtssehen und Bilder von möglichen Zukünften entwerfen. Belastbare Bilder, versteht sich.

Perspektivenwechsel sind dazu gefragt. Unterschiedliche Ansätze, wechselnde Sichtweisen und neue Ideen. Aspekte, die Dr. Bernhard Schleich bereits bei der Zusammenstellung seines Foresight-Teams berücksichtigt hat. „Ich wollte und sollte Teammitglieder finden, die dem interdisziplinären Charakter der Aufgabe entsprechen“, sagt der promovierte Physiker, der wegen seiner Erfahrungen etwa bei der Gründung der Creavis an die Spitze des Teams gestellt worden ist.

Tatsächlich ergänzen sich die Mitglieder des Teams, das erst 2011 seine Arbeit aufgenommen hat, in hervorragender Weise. Da ist beispielsweise Dr. Nobert Kern, ein Chemiker, der schon lange für Evonik arbeitet und unter

anderem bei der Creavis Forschungsarbeit geleistet hat. Regine Trippe bringt als Kauffrau Expertise in das Team ein. Die Politikwissenschaftlerin Ines Lietzke kann auf Erfahrungen in der Zukunftsforschung zurückgreifen. Und Materialwissenschaftler Dr. Rafael Gentsch bringt als jüngstes Teammitglied nicht nur frischen Wind, sondern mit einem spanischen und einem Schweizer Pass auch weitere Internationalität ins Team.



Gemeinsamer Blick in die Zukunft (von links): Dr. Nobert Kern, Dr. Rafael Gentsch, Dr. Bernhard Schleich und Regine Trippe.

Fokus auf Megacitys

Diese Unterschiedlichkeit ist es, die dem Blick in die Zukunft Konturen verleiht und ihn auf Fokusthemen wie „Megacitys“ lenkt. Der Grund: Urbanisierung ist ein globaler Megatrend und Megacitys werden zu Hotspots des

wirtschaftlichen Wachstums. Zahlen belegen das. War 1950 New York noch die einzige Stadt mit mehr als zehn Millionen Einwohnern, werden es 2015 schon 26 Städte sein, davon 22 in Entwicklungsländern. Die Studie „Vision 2050“ des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) geht sogar davon aus, dass der Zuwachs der Weltbevölkerung von heute sieben auf dann neun Milliarden Menschen zu 98 Prozent in Städten stattfindet. Bereits 2030, so die Prognose, werden zwei Drittel der Bevölkerung in Städten leben.

Um diese Entwicklung in den Kontext der Spezialchemie zu stellen und Wachstumsfelder für Evonik zu erschließen, hat sich das Corporate-Foresight-Team im buchstäblichen Sinne ein Bild von diesen Städten gemacht, hat Pictures of the Future entwickelt und diese durch Trends und Projektionen der momentanen Entwicklung ergänzt. Herausgekommen sind unterschiedliche Entwürfe mit ebenso unterschiedlichen Herausforderungen bei den Themen Energie, Verkehr, Wasserversorgung, Ernährung und Gesundheit. Die Aufgabe des Corporate-Foresight-Teams ist es nun, Ideen zur Lösung dieser Probleme zu entwickeln und diese zugleich auf Wachstumsfelder und neue Geschäftsoptionen abzuklopfen.

Um auf solche Ideen zu kommen, bedient sich das Corporate-Foresight-Team der eingangs bereits erwähnten kreativen Methoden. Momentan ist es in einem Workshop beim Rollenspiel angekommen. Um die Trinkwasserversorgung in einer Megacity und die damit verbundenen unterschiedlichen Aspekte zu diskutieren, nimmt jeder Workshop-Teilnehmer eine andere Rolle ein. Einer spielt den Bürgermeister, ein anderer den Vertreter der Stadtwerke, wieder ein anderer einen Umweltschützer. Unterschiedliche Sichtweisen werden dadurch deutlich, Fragestellungen von allen möglichen Seiten her beleuchtet. Am Ende stehen konkrete Ergebnisse. Beispielsweise eine spezielle Methode zur Trinkwasserversorgung und -aufbereitung, mit der Wasser aus der Umgebungsluft gewonnen werden

könnte. Erste technische Tests laufen bereits. Und im Hinblick auf Energieeffizienz wird die Gebäudedämmung unter Verwendung eines Evonik-Produkts betrachtet.

Stark im Konzern verankert

Schon diese konkreten Ansatzpunkte zeigen, dass das Team nicht im Elfenbeinturm arbeitet. Es ist eher schon eine Art Think Tank, der fest im Konzern verankert ist. So schaut das Team zusammen mit Vertretern aller sechs Geschäftsbereiche, dem Process Technology & Engineering sowie dem Innovation Management nach vorne. Und holt sich beim Blick in die Zukunft



Auf die andere Art: Mit kreativen Methoden werden Bilder von der Zukunft entwickelt.

und beim Entwurf entsprechender Bilder auch Unterstützung von externen Zukunftsforschern sowie von Experten aus Forschung und Wissenschaft. Denn: „Die Wachstumsfelder, die wir identifizieren, müssen nachhaltig, attraktiv und finanziell realisierbar sein“, sagt Bernhard Schleich. Er weiß: „Die Zukunft ist komplex. Und Foresight bietet insbesondere mit der Szenariotechnik ein Werkzeug, diese Komplexität zu reduzieren und in konkrete Handlungsoptionen zu übersetzen.“

Nutzen für die Gesellschaft

Der faktenbasierte Blick auf zukünftige Trends und mögliche Zukunftsentwicklungen und die damit verbundenen Probleme führt zur frühzeitigen Beschäftigung mit entsprechenden Lösungen für Ressourcen- und Energieeffizienz. Ideen zur Sicherung des Trinkwasserbedarfs oder der Energieversorgung tragen zur lebenswerten Gestaltung der kommenden Urbanisierung bei.

Evonik will durch den Blick in die Zukunft frühzeitig potenzielle Wachstumsfelder erkennen und nachhaltige Lösungen für die größten Märkte der Zukunft entwickeln. Dies soll helfen, die Vorreiterrolle des Unternehmens in der Spezialchemie zu stärken, und einen Beitrag zur langfristigen Sicherung des Geschäftserfolgs zu leisten.

Nutzen für Evonik

Dieser Bus





soll uns viele neue Patente bringen.

Wieder Bock auf Chemie

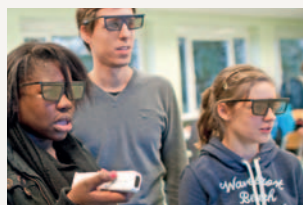


Naturwissenschaftliche und technische Bildung fristet im deutschen Bildungssystem vielerorts ein Schattendasein.

Sie setzt zu spät ein und oft schaffen es auch engagierte Lehrkräfte nicht, Schülerinnen und Schüler zu begeistern. Evonik hilft, das zu ändern. Mit seinem Bildungssponsoring trägt der Konzern dazu bei, Chemie besser zu vermitteln – und den Spaß am Experimentieren zu wecken.

So ganz hat Miriam Tabot den Zeigestock noch nicht im Griff. Das Ding will einfach nicht so, wie sie sich das vorstellt. Dabei ist die 13-jährige hoch konzentriert bei dem Versuch, die zur Verfügung stehenden Chlormoleküle und Natriumatome so zusammenzustellen, dass daraus Natriumchlorid entsteht. Im Prinzip kein Problem, wenn da nur nicht dieser Zeigestock in 3D wäre, der ihr immer wieder buchstäblich über den Kopf wächst. Dennoch findet Miriam das Ganze voll cool. „So macht Lernen echt mehr Spaß“, sagt sie und reicht den Controller an ihren Klassenkameraden

Konzentriert bei der Sache: Miriam Tabot steuert per Controller den virtuellen 3D-Zeigestock.



Leon Florysiak weiter. Der damit sofort professionell umgeht. „Schließlich habe ich eine Wii-Konsole zu Hause und kenne mich damit aus“, lacht er und nimmt sich die 3D-Brille von der Nase.

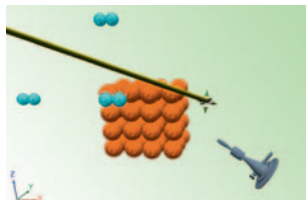
Die Szene, die sich hier gerade abspielt, findet nicht in einem Jugendzimmer, sondern im Chemieraum der Elsa-Brändström-Realschule in Essen statt. Als eine von bundesweit

vier Schulen hat Evonik die Realschule mit einer Cyber-Classroom-Station ausgestattet. Die 3D-Lernumgebung soll es den Schülern ermöglichen, die komplexen Inhalte der Chemie in Theorie und Praxis anschaulich zu erleben und so besser zu verstehen. Zu den Cyber-Classroom-Stationen, mit denen Evonik die Schulen in der Nähe seiner Produktionsstandorte fördert, gehören neben Hard- und Software auch mehrere Chemie-Module. Während die Technologie für die neuartige 3D-Lern- und -Lernumgebung von der Visenso GmbH aus Stuttgart entwickelt und auf den Einsatz in Schulen und Universitäten zugeschnitten wurde, werden die Schulen in die inhaltliche Ausgestaltung der Module mit einbezogen.

Für den Chemielehrer und stellvertretenden Rektor der Essener Realschule Andreas Roy-Werner ein wichtiger Aspekt, denn: „Wir können auf diese Weise eigene Themen in die Module einbringen.“ So wurde beispielsweise schon ein kleiner Film über die im Labor durchgeführte Verbrennung von Eisenwolle in das Modul eingestellt. Im virtuellen Chemieraum wird dieser Versuch nun von der visuellen Ebene in die Molekül- und Theorieebene verlegt. Bereits während des Pilotversuchs hat der Lehrer festgestellt, dass sich durch den Cyber-Classroom die Motivation seiner Schüler erhöht und das Verständnis von chemischen



Das Verbrennen von Eisenwolle im Versuch ...



... wird per 3D-Animation auf die Molekülebene transportiert.

Prozessen und Reaktionen gesteigert hat. „Weil wir nun leichter von der stofflichen Ebene aus dem Labor in die atomare Welt wechseln können.“

Was für den Lehrer eine neue Möglichkeit zur Gestaltung des Unterrichts darstellt, ist für Markus Langer Teil des Bildungssponsoring von Evonik. Ein Engagement, das nach Aussage des Leiters Konzernmarketing und PR drei Ziele verfolgt: „Unser Bildungssponsoring muss zeigen, dass Evonik gesellschaftliche Verantwortung wahrnimmt. Es muss – wie alle unsere Sponsoringaktivitäten – Evonik als kreativen Industriekonzern positionieren. Und es muss einen positiven Beitrag leisten, um qualifizierten Nachwuchs für Evonik sicherzustellen, und damit die Arbeit unseres Personalbereichs unterstützen.“ Diesen Zielen wird das Spezialchemieunternehmen durch einen ganzheitlichen Ansatz gerecht, der vom Kindergarten bis zum Schulabschluss Wirkung entfalten soll und mit dem schon so manches ungewöhnliche Projekt realisiert wurde.

3D-Lernspaß

Von einem solchen Projekt hat auch der fünfjährige Thomas profitiert. Genauer gesagt von der Kinderuni, die Evonik gemeinsam mit der in Nordrhein-Westfalen erscheinenden Tageszeitung Rheinische Post durchgeführt hat. Drei Wochen lang erhielten zahlreiche Kindergärten in der Region kostenlos die Zeitung mit Anleitungen zu kindgerechten Versuchen. Jeden Tag lernte der kleine Thomas darin etwas über den Aufbau eines Experiments und hat dann etwa ein U-Boot für Gummibärchen oder einen Fahrstuhl für Kerzen gebaut. Der Text erklärte ihm zudem die wissenschaftlichen Hintergründe der Versuche. Und zwar so, dass er sie verstehen und gleichzeitig erkennen

konnte, dass es überall im Alltag naturwissenschaftliche Phänomene zu entdecken gibt. Und so ganz nebenbei erfuhren die Kinder auch, wie spannend eine Zeitung sein kann.

Für Evonik ist die Kinderuni lediglich die Fortführung eines bewährten Ansatzes mit anderen Mitteln. Denn rund um die Evonik-Standorte finden zahlreiche Schulaktivitäten statt. So erklären beispielsweise schon seit zehn Jahren rund 120 Mitarbeiter bundesweit in Kindergärten und Schulen anhand spannender Experimente, wie Chemie funktioniert. Oder Azubis besuchen als Schulscouts ihre früheren Schulen und werben für Chemie. Ansätze, über die sich die Standorte regelmäßig in einer konzerninternen „Sponsoring Academy“ untereinander austauschen.

Außerdem stellte sich Evonik die Frage, wie die sogenannten „Digital Natives“ für Naturwissenschaften begeistert werden könnten. Die Antwort: Unterrichtsmethoden und -materialien müssen sich anpassen an eine von Playstation und iPhone geprägte Zeit. Damit junge Menschen einen emotionalen Bezug zu Naturwissenschaften erhalten und hier für sich berufliche Perspektiven erkennen können.

Bei Miriam Tabot, Leon Florysiak und all den anderen Schülerinnen und Schülern der Elsa-Brändström-Realschule in Essen scheint das Vorhaben zu gelingen. Denn die 3D-Faszination, die seit „Avatar“ in den Kinos herrscht, hält mit dem Cyber-Classroom jetzt auch Einzug in die Schulen und den Unterricht. Mit Hilfe der 3D-Brille können die Schüler förmlich durch ein komplexes Molekül gleiten und Reaktionsgleichungen inmitten der beteiligten Atome erleben. Was das Verständnis für komplexe chemische Zusammenhänge erleichtert und auch noch Spaß macht. „Voll cool“ eben, wie Miriam Tabot sagt, die jetzt wieder Bock auf Chemie hat.

Nutzen für die Gesellschaft

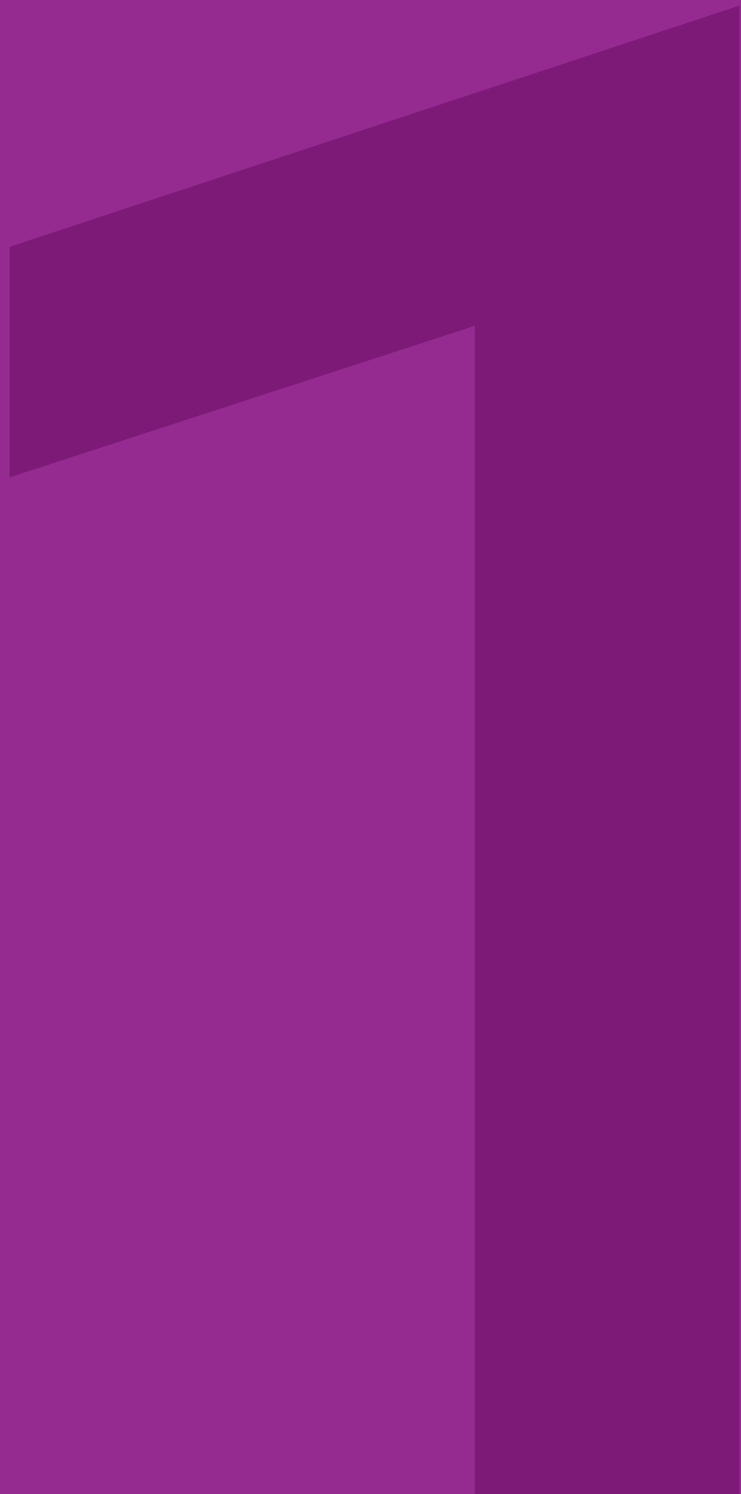
Mit seinem Bildungssponsoring übernimmt Evonik gesellschaftliche Verantwortung und fördert das Verständnis für naturwissenschaftliche Zusammenhänge. Jugendliche erhalten so einen neuen Zugang zu Naturwissenschaften und können berufliche Perspektiven für sich entdecken.

Mit dem Bildungssponsoring leistet Evonik einen wichtigen Beitrag, um qualifizierten Nachwuchs für das eigene Unternehmen sicherzustellen. Aufgrund des ganzheitlichen Ansatzes wird schon früh das Interesse für Naturwissenschaften geweckt und auch anschließend weiter gefördert.

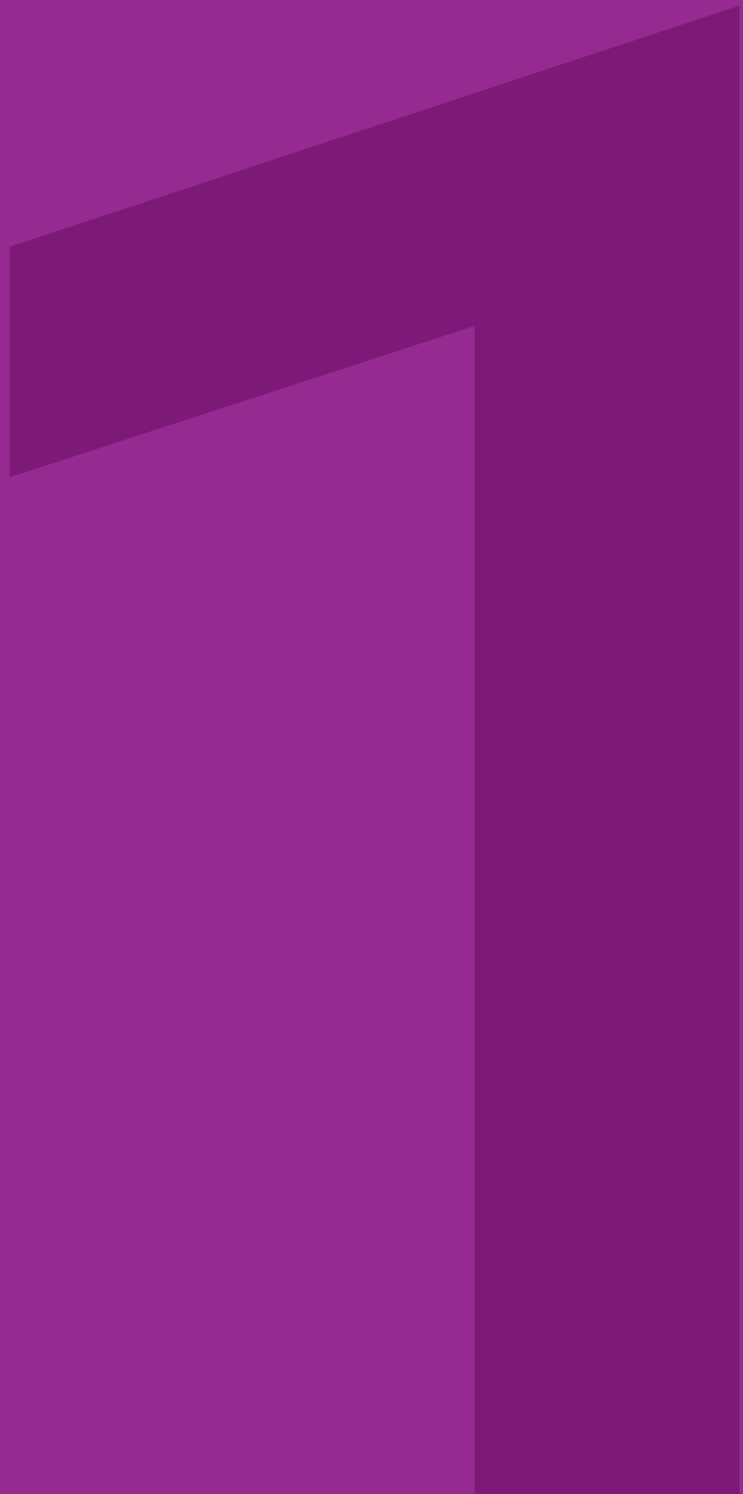
Nutzen für Evonik

Corporate Responsibility

Strategie ✓



Unsere CR-Strategie	29
Werte und Managementsysteme	42



Unsere CR-Strategie

Evonik ist eines der weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie. Darüber hinaus hat Evonik Beteiligungen an Wohnimmobilien und in der Energie. Profitables Wachstum und eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts stehen im Mittelpunkt unserer Strategie.

 **Siehe auch Seite 53**
Kennzahlen Evonik-Konzern

 **Siehe auch Seite 101 f.**
Profil

Fokus auf wachstumsstarke Megatrends

Mit unserer Spezialchemie konzentrieren wir uns auf wachstumsstarke Megatrends, die eine besondere Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft haben, insbesondere Ressourceneffizienz, Gesundheit, Ernährung sowie Globalisierung, und erschließen attraktive Zukunftsmärkte. Dabei nutzen wir integrierte Technologieplattformen und entwickeln diese ständig weiter. Wir verfügen über ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und regionalen Präsenzen. Mit unseren Kunden arbeiten wir eng zusammen. Unseren ehrgeizigen Wachstumskurs wollen wir in den nächsten Jahren konsequent fortsetzen. Dazu bauen wir unsere Aktivitäten in wirtschaftlich attraktiven Regionen zielstrebig aus. Als wichtigen Motor für künftiges Wachstum sehen wir unsere marktorientierte Forschung & Entwicklung. Die kontinuierliche Verbesserung der Kostenposition hat für Evonik ebenfalls einen hohen Stellenwert.

 **Siehe auch Seite 56 ff.**
Forschung & Entwicklung

Strategie konsequent umgesetzt

Entsprechend der Ausrichtung unserer Strategie auf die Megatrends Ressourceneffizienz, Gesundheit, Ernährung sowie Globalisierung ordneten wir unser Geschäft im Berichtsjahr 2011 neu. Unser in sechs Geschäftsbereichen gebündeltes Kerngeschäft Spezialchemie ist nun in den drei Segmenten Consumer, Health & Nutrition, Resource Efficiency und Specialty Materials zusammengefasst und entsprechend gleichartiger Themen und langfristiger Erfolgsfaktoren ausgerichtet. Von Aktivitäten, die nicht mehr zu unserem Kerngeschäft passen, trennten wir uns.

So gaben wir im Berichtsjahr unser Geschäft mit Industrieruß (Carbon Black) ab. Außerdem verkauften wir die Mehrheit an dem Stromerzeuger STEAG GmbH an ein Stadtwerke-Konsortium der Rhein-Ruhr-Region. Gemeinsam mit der Gewerkschaft IG Bergbau Chemie und Energie (IG BCE) unterzeichneten wir im Berichtsjahr wichtige Vereinbarungen zur Umsetzung des Zukunftsmodells unserer Immobilienaktivitäten.

 **Siehe auch Seite 55**
Konzentration auf die Spezialchemie –
Veränderungen im Konzern

Um Evonik noch transparenter und flexibler zu machen, verringerten wir im Berichtsjahr die Komplexität des Konzerns weiter. Dazu übertrugen wir zum 1. August 2011 die Führung sämtlicher Betriebe der Evonik Degussa GmbH, Evonik Goldschmidt GmbH, Evonik Oxeno GmbH, Evonik Röhm GmbH und Evonik Stockhausen GmbH auf die Evonik Industries AG. Weitere Gesellschaften folgten zum 1. April 2012.

Seit dem 1. April 2011 wird das operative Geschäft direkt durch den Evonik-Vorstand geführt. Dazu haben wir den Vorstand von drei auf sechs Mitglieder erweitert. Die neue Struktur ermöglicht eine Straffung der Entscheidungsstrukturen und damit eine Beschleunigung der Prozesse.

Verantwortung ist unteilbar

Für Evonik gehören wirtschaftlicher Erfolg und Verantwortung zusammen und bedingen einander. Mit unseren innovativen Produkten und Lösungen wollen wir einen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenverknappung oder Ernährungssicherheit leisten. Unsere Corporate-Responsibility-Strategie (CR-Strategie) unterstützt uns dabei. Sie baut auf den Konzernwerten und den Kernkompetenzen auf. Mit ihren drei Dimensionen Geschäft, Mitarbeiter und Prozesse ist sie Bestandteil der Konzernstrategie, unterstützt diese und gibt ihr neue Impulse. Sie unterstützt das Erreichen der Konzernziele profitables Wachstum und Wertsteigerung, die untrennbar mit den wesentlichen Treibern für eine nachhaltige Entwicklung verbunden sind, und fördert zugleich eine deutliche Differenzierung im Wettbewerb.

Künftig wollen wir unsere CR-Strategie weiterentwickeln. Nachdem in zentralen Bereichen wie Einkauf und Ausbildung das Thema CR deutlich ausgebaut wurde, soll Verantwortung für eine zukunftsfähige Orientierung der Geschäftsaktivitäten künftig noch stärker in die Kerngeschäftsprozesse der einzelnen Geschäftsbereiche integriert werden, etwa in deren Forschungs-, Produktions-, Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

 **Internet**
Verantwortung/CR bei Evonik
auf www.evonik.de

Wesentlichkeitsanalyse vertieft

Im Jahr 2010 identifizierten und bewerteten wir die für Evonik und unsere Stakeholder wichtigsten Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung. Dazu führten wir in allen Geschäftsbereichen eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Folgende Herausforderungen wurden dabei als besonders wichtig eingeschätzt: Klimawandel, Ressourcennutzung, Gesundheit, Bevölkerungswachstum und demografischer Wandel.

 **Internet**
Unternehmen/Megatrends
auf www.evonik.de

Aus diesen Ergebnissen erarbeiteten wir 2011 konkrete Handlungsempfehlungen für die Geschäftsbereiche. Dazu zählen unter anderem eine intensive Befragung von Kunden nach gemeinsamen Systemlösungen oder die Implementierung der Hauptthemenschwerpunkte aus der Analyse in das Risikomanagement der Geschäftsbereiche.

Um unseren Blick auf die Herausforderungen an unseren internationalen Standorten zu schärfen, bezogen wir im Berichtszeitraum die Regionen Greater China und Südamerika in die Wesentlichkeitsanalyse ein.

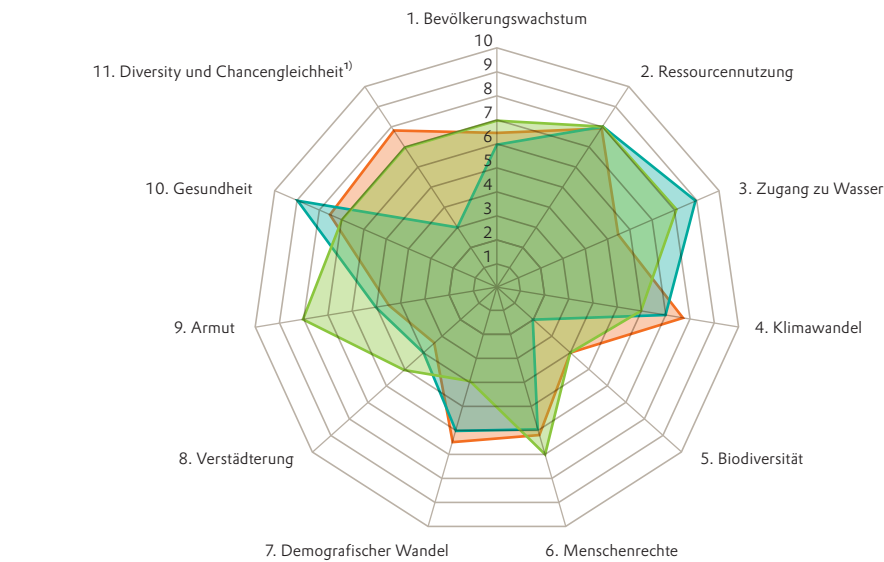
Im Wesentlichen wurden dabei die Ergebnisse aus den Geschäftsbereichen bestätigt. Es zeigten sich jedoch auch regionenspezifische Unterschiede. So wird der Herausforderung Zugang zu Wasser sowohl in Greater China als auch in Brasilien weit höhere Bedeutung beigemessen. Dies gilt in Brasilien ebenfalls für die Herausforderung Biodiversität, insbesondere in Bezug auf geschäftliche Chancen. In Greater China wurden geschäftliche Chancen, die sich aus dem Klimawandel ergeben, geringer eingeschätzt. Darüber hinaus wurde die Herausforderung Diversity & Chancengleichheit in der Region Greater China getrennt behandelt, da die Bewertungen der beiden Teilaspekte sehr unterschiedlich ausfielen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wollen wir dazu nutzen, die Schwerpunkte unserer CR-Strategie zu justieren und übergreifend mit den Geschäftsbereichen neue Geschäftsmöglichkeiten zu finden und dabei auch die weiteren CR-Dimensionen Prozesse und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dazu wollen wir 2012 die Wesentlichkeitsanalyse weiter vertiefen.

 **Weitere Informationen**
CR-Bericht 2010, Seite 16 ff.

Wesentlichkeitsanalyse Gesellschaft – Regionen und Evonik im Vergleich

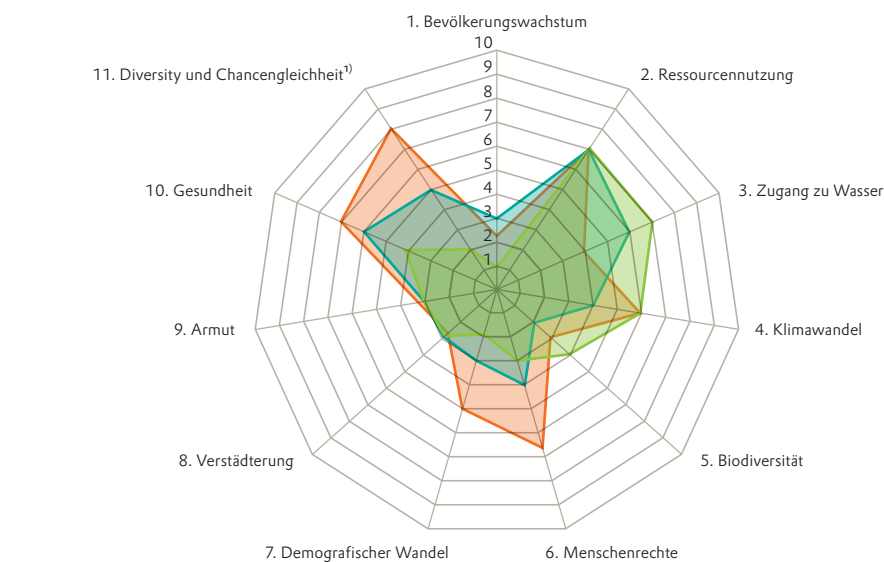
Erwartung der Stakeholder



■ Brasilien ■ China ■ Evonik

¹⁾ Für China alleinige Abbildung der Bewertung für Chancengleichheit.

Einflussmöglichkeiten von Evonik

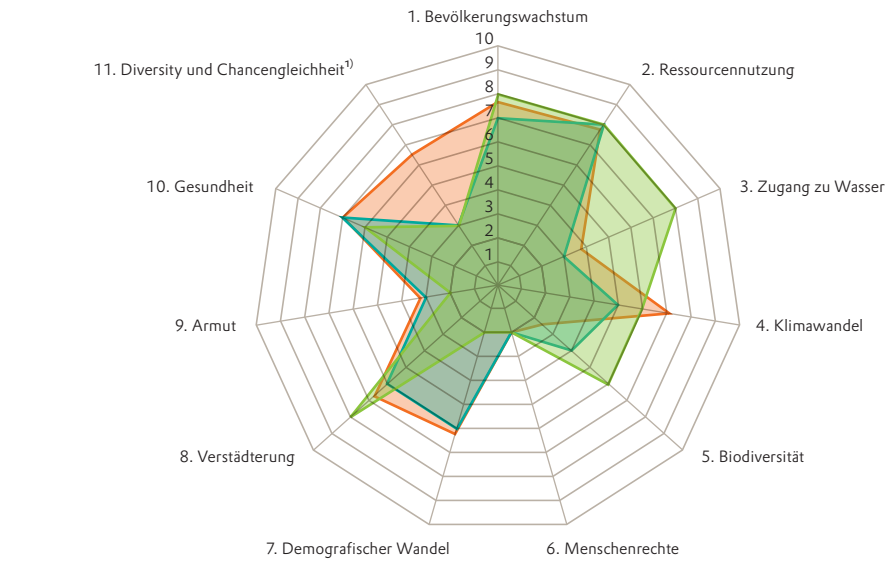


■ Brasilien ■ China ■ Evonik

¹⁾ Für China alleinige Abbildung der Bewertung für Chancengleichheit.

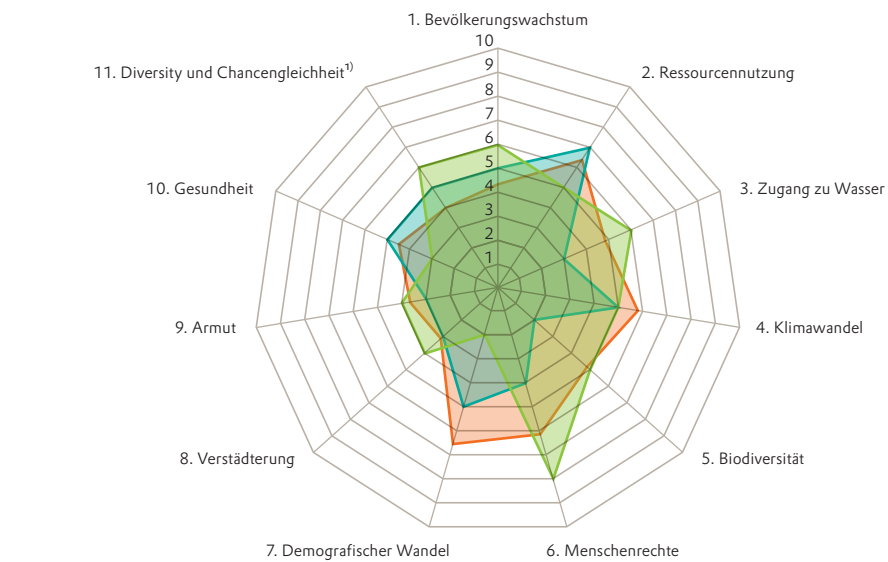
Wesentlichkeitsanalyse Geschäft – Regionen und Evonik im Vergleich

Chancen



¹⁾ Für China alleinige Abbildung der Bewertung für Chancengleichheit.

Risiken



¹⁾ Für China alleinige Abbildung der Bewertung für Chancengleichheit.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist wesentlicher Bestandteil der CR-Strategie von Evonik. Wir stehen in einem kontinuierlichen Dialog mit Kunden, Mitarbeitern, Eigentümern, Investoren, Lieferanten, Gewerkschaften, Wissenschaft und Gesetzgebern und halten Kontakt zu den Anwohnern unserer Standorte sowie zu Nichtregierungsorganisationen. 2011 vertieften wir den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen weiter. Neben dem Ausgleich von Interessen erwarten wir davon im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsherausforderungen Hinweise für die strategische Weiterentwicklung unseres Geschäfts, auf Verbesserungspotenziale bei unseren Prozessen und auf die Rolle von Evonik im gesellschaftlichen Umfeld.

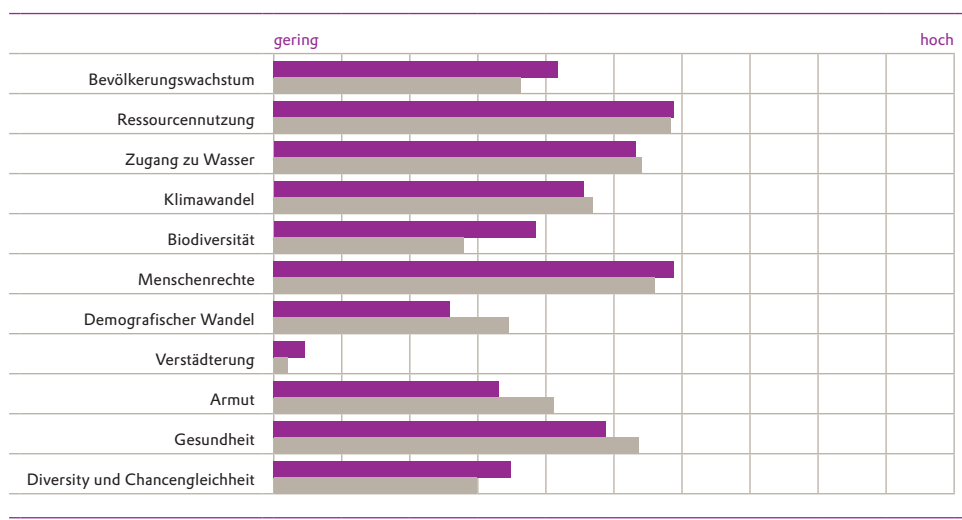
Stakeholder-Befragung

Im Herbst 2011 befragten wir unsere Stakeholder erneut, wie gut sie sich durch unseren letzten CR-Bericht von Evonik informiert fühlten und welche globalen Herausforderungen sie als besonders wichtig für den Konzern erachteten. Anders als 2010 befragten wir 2011 vor allem Kunden. Von den angeschriebenen 198 Stakeholdern antworteten 45. Damit erhöhte sich die Rücklaufquote deutlich von vier Prozent auf 22 Prozent.

Durch den CR-Bericht 2010 fühlten sich die Befragten mehrheitlich gut oder sehr gut informiert. Das Thema verantwortliche Unternehmensführung war dabei von größtem Interesse für die Leser, gefolgt von Informationen zur Lieferkette sowie zu Klimaschutz und Energieeffizienz.

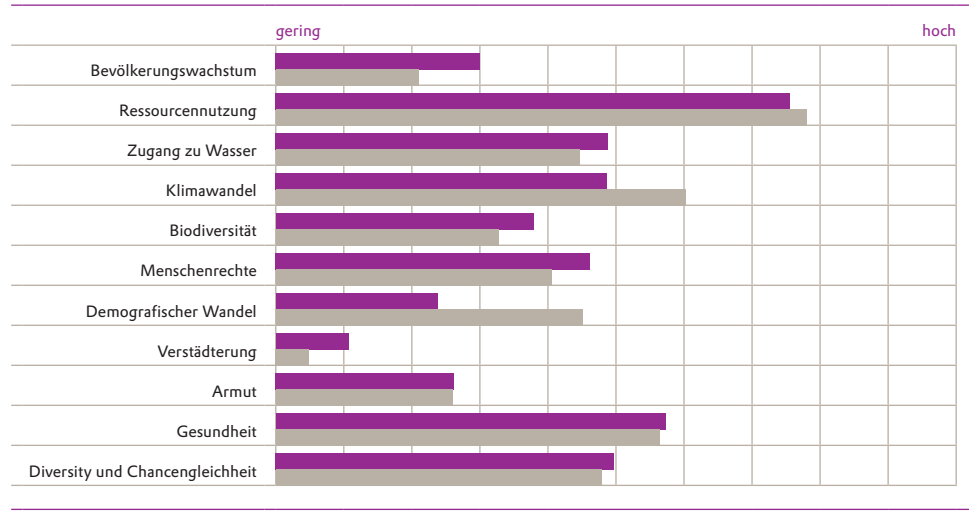
Die wichtigsten Herausforderungen, derer sich Evonik annehmen sollte, waren aus Sicht der Antwortenden Menschenrechte, Ressourcennutzung, Zugang zu Wasser und Gesundheit. Die Bedeutung der Herausforderung Klimawandel wurde hingegen deutlich geringer eingeschätzt als im Vorjahr. Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit denen unserer Wesentlichkeitsanalyse. Die interne und externe Bewertung der wichtigsten Herausforderungen für Evonik stimmen also überein.

Relevanz der Herausforderungen für Stakeholder



Gefragt wurde: „Bitte ordnen Sie die folgenden Aspekte gemäß ihrer Wichtigkeit für unsere gemeinsame Zukunft.“
 In der Stakeholder-Befragung 2010 haben wir unterschiedliche Stakeholder-Gruppen befragt, in 2011 haben wir uns vor allem an Kunden gewandt.
 ■ 2010 ■ 2011

Relevanz der Herausforderungen für Evonik



Gefragt wurde: „Sortieren Sie bitte nach der Bedeutung der Themen für Evonik.“
 In der Stakeholder-Befragung 2010 haben wir unterschiedliche Stakeholder-Gruppen befragt, in 2011 haben wir uns vor allem an Kunden gewandt.
 ■ 2010 ■ 2011

Stakeholder-Dialog

Am 20. und 21. April 2011 fand der erste Sustainability Day von Evonik statt. Mehr als 100 Konzernführungskräfte sowie Teilnehmer aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft diskutierten mit dem Evonik-Vorstand und anderen Experten über die Bedeutung von Nachhaltigkeit für das Geschäft von Unternehmen.

Am zweiten Tag bildeten die Evonik-Führungskräfte sechs Arbeitsgruppen, um konkrete Ideen und Projekte für den Konzern zu entwickeln und Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell zu beleuchten. Dabei wurden Ansprüche, die Kunden und Gesellschaft direkt an Evonik stellen, ebenso behandelt wie Ansätze, durch Lieferanten- bzw. Logistikmanagement die Nachhaltigkeitsperformance des Konzerns zu verbessern. Der damit angestoßene Prozess entlang der Wertschöpfungskette wurde in den Folgemonaten fortgesetzt und die Ergebnisse des Sustainability Day weiter ausgearbeitet.

Aus den Ergebnissen der einzelnen Arbeitsgruppen werden im Frühjahr 2012 konkrete Vorschläge zur Implementierung der Strategie in die einzelnen Geschäftsbereiche erarbeitet und als operative Projekte in den Geschäftseinheiten vorgestellt. Diese Impulse wollen wir ebenfalls bei der Weiterentwicklung unserer CR-Strategie aufnehmen und so unsere CR-Aktivitäten noch stärker am Geschäft von Evonik ausrichten.

Die Weiterentwicklung der Ergebnisse des Sustainability Day wird ebenfalls Gegenstand des erstmals in 2012 stattfindenden Dialogs CRconnect sein. Hier geht es darum, die Mitarbeiter aus dem CR-Umfeld zu vernetzen und über aktuelle, geschäftsrelevante Themen aus dem Umfeld von CR ins Gespräch zu bringen. Dafür ist eine eintägige Veranstaltung mit Workshops geplant, zu der jene Mitarbeiter eingeladen werden, die in ihrer Arbeit besonders mit CR-Themen zu tun haben.

Das für 2011 geplante Forum Zukunft haben wir aufgrund interner Umstrukturierungen auf 2012 verschoben. Die Veranstaltungsreihe soll nun unter dem Namen „Forum Future“ in 2012 starten und dem Austausch mit Stakeholdern, vor allem mit Kunden, dienen.

Mitarbeiterereinbeziehung

Die im Jahr 2011 begonnene Reihe CRtopic dient der Information über aktuelle CR-Themen und steht allen interessierten Mitarbeitern offen. Das Format der halbtägigen Veranstaltungen sieht vor, für das Geschäft relevante, zukunftsweisende CR-Themen über einen Expertenvortrag vorzustellen, die Teilnehmer zu sensibilisieren und die Relevanz für Evonik zu diskutieren. Nach dem Start 2011 mit dem Thema Menschenrechte fand im Januar 2012 ein CRtopic zum sogenannten Wittenberg-Prozess statt, mit dem die Tarifpartner der chemischen Industrie die Sozialpartnerschaft erneuern wollen. Für 2012 ist mindestens eine weitere CRtopic-Veranstaltung geplant.

Kooperationen

Die Vernetzung mit Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen bildet eine weitere Säule unseres Stakeholder-Diologs. Im Forum „Evonik Meets Science“ tauschen sich beispielsweise unsere Experten mit Spitzenforschern aus unterschiedlichen Disziplinen über aktuelle Forschungsfragen aus. Das Forum findet regelmäßig in Europa, Asien und Nordamerika statt. Als ein Ergebnis der diesjährigen Meetings in Japan und den USA wurde mit der University of Minnesota die Kooperationsvereinbarung „Industrial Partnership for Research in Interfacial and Materials Engineering“ abgeschlossen.

 Siehe auch Seite 94 ff.
Gesellschaft

Schwerpunkte 2011

Im Berichtsjahr 2011, das unter der Überschrift „Fokussierung“ stand, haben wir unser CR-Management sowie unsere Aktivitäten in den drei Dimensionen unserer CR-Strategie – Geschäft, Mitarbeiter, Prozesse – weiter ausgebaut.

Dabei lag der Schwerpunkt auf der Schaffung von methodischen Grundlagen zur Messung von CR und Nachhaltigkeitskriterien entlang der Wertschöpfungskette.

Die geplante Neujustierung der CR-Strategie im Jahr 2012 soll die Erwartungen unserer Stakeholder bzw. die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse aufgreifen.


CR-Management

Die Aktivitäten des Jahres 2011 waren geprägt von der Anpassung der CR-Organisation an die neue Konzernstruktur. Im Vordergrund stand dabei die enge Verzahnung mit den Anforderungen des operativen Geschäfts. Dazu haben wir damit begonnen, den Lenkungsreis CR und den Koordinierungskreis CR personell näher an das Geschäft zu rücken.

Zur Kontrolle der Wirksamkeit des Managements von CR haben wir ein Steuerungsmodell entwickelt. In 2011 haben wir das Modell um die drei Handlungsfelder von CR sowie um interne und externe Bewertungen der CR-Performance erweitert. Dieses Modell wollen wir 2012 erproben.

 Siehe auch Seite 43 ff.
Managementsysteme und -instrumente

Beitrag zum Geschäft

 **Siehe auch Seite 8 f.**
Ewiges Eis?

 **Siehe auch Seite 80 f.**
Treibhausgasemissionen

Evonik Carbon Footprint (ECF)

Der Klimawandel stellt Industrie, Politik und Gesellschaft vor neue Herausforderungen, die auch Evonik betreffen. Um künftig sinnvolle Ansätze zum Einsparen von Treibhausgasen entwickeln zu können, berechneten wir den CO₂-Fußabdruck (Evonik Carbon Footprint, ECF) des Konzerns.

Dazu bilanzierten wir im Berichtsjahr erstmals unsere Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette für das Jahr 2008. Methodisch orientierten wir uns dabei am „Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard“. Aufgrund der Fokussierung auf die Spezialchemie und des Verkaufs der Mehrheit an unseren Energieaktivitäten berücksichtigten wir ausschließlich die klimarelevanten Emissionen unseres Kerngeschäfts Spezialchemie. Für das Jahr 2008 lag der ECF – ohne Berücksichtigung der Nutzungsphase der Evonik-Produkte – bei 25,2 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die Ergebnisse des ECF wurden extern von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit begrenzter Sicherheit geprüft. Der ECF soll nun mit aktualisierten Daten kontinuierlich fortgeschrieben werden.

 **Internet**
www.ghgprotocol.org

Die Bilanzierung der Treibhausgase dient der Identifikation von wesentlichen Emissionsquellen entlang der Wertschöpfungskette unserer Produkte – von der Bereitstellung der Rohstoffe bis hin zur Entsorgung der Abfälle nach der Nutzungsphase. Darauf aufbauend können in weiteren Schritten Einsparpotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen initiiert werden. Die ermittelten Emissionsdaten können darüber hinaus für die Teilnahme an verpflichtenden und freiwilligen Initiativen genutzt werden. Dazu zählt unter anderem das Carbon Disclosure Project (CDP), an dem wir von 2012 an teilnehmen wollen.

Um die potenziellen Klimaauswirkungen neuer Produkte bereits in frühen Entwicklungsstadien quantifizieren und bewerten zu können, entwickelte Evonik eine eigene Methode, das sogenannte „Carbon Footprint Estimation“-Modell (CFE). Die Prüfung der Methodik mit begrenzter Sicherheit durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ergab, dass diese geeignet ist, bei Anwendung unserer internen Vorgaben die Einsparungen richtig zu ermitteln. Das CFE-Modell erlaubt eine standardisierte Bewertung von Entwicklungsprojekten hinsichtlich ihrer Treibhausgasemissionen in allen Produktlebensphasen. Dadurch stellt es sicher, dass verschiedene Evonik-Projekte nach vergleichbaren Kriterien bewertet werden. Die Methode wurde im Berichtsjahr in der strategischen Forschung im Science-to-Business-Center (S2B-Center) Eco² pilotiert.

Für Anwendungen ausgewählter Leuchtturmprojekte berechneten wir außerdem die Treibhausgaseinsparungen. Dazu wurden jeweils die vollen Lebenszyklusemissionen von Anwendungen mit Evonik-Produkten mit denen vergleichbarer Alternativen ohne Evonik-Produkte verglichen. Die Treibhausgaseinsparungen in den Leuchtturmprojekten beliefen sich demnach auf 43,5 Millionen Tonnen CO₂e. Diese können jedoch nicht direkt mit dem ECF verglichen werden, da sich dieser auf Emissionen bezieht, die durch die Herstellung von Evonik-Produkten (in der Regel Zwischenprodukte) verursacht werden (inklusive Produktions- sowie Supply-Chain-Emissionen, ohne Nutzungsphase). Die Einsparungen werden hingegen auf Basis der Lebenszyklusemissionen der Anwendung von Evonik-Produkten bestimmt. Die Gesamtsumme der Treibhausgaseinsparungen ließen wir mit begrenzter Sicherheit von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft prüfen.

 **Download**
ECF-Broschüre und CFE-Broschüre
unter „Verantwortung“
auf www.evonik.de

Strategische Steuerung über Nachhaltigkeitsindikatoren

Künftig wollen wir Investitionsentscheidungen über sogenannte Nachhaltigkeitsindikatoren bewerten. Außerdem wollen wir diese Kenngrößen zur strategischen Steuerung unserer Geschäftsbereiche nutzen.

Dazu haben wir 2011 die wesentlichen ökologischen und gesellschaftlichen Indikatoren zur Messung von CR und Nachhaltigkeit untersucht. Aspekte wie etwa Energieeffizienz, CO₂-Intensität, Wasserverbrauch, Abfallmengen, Recycling, Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen, Anlagensicherheit, Arbeitssicherheit, Diversity, Demografie oder auch der nachhaltige Kundennutzen stellen dabei die Grundlage zur Beurteilung unserer CR- und Nachhaltigkeitsaktivitäten dar. Im Jahr 2012 wollen wir die von uns entwickelte Methode erstmals in zwei Geschäftsbereichen anwenden.

Anforderungen systematisch erfasst

Im Geschäftsbereich Consumer Specialties wurde eine Systematik zur Erfassung der publizierten CR- und Nachhaltigkeitsziele unserer wichtigsten Kunden, von Einzelhändlern und Wettbewerbern erarbeitet und implementiert. Diese soll uns helfen, die Anforderungen, die von außen an Evonik gestellt werden, zu erfüllen. Gleichzeitig soll diese Systematik die strategische Positionierung von Evonik unterstützen. Zu den erfassten Zielen zählen beispielsweise Vorgaben hinsichtlich der Reduktion von Treibhausgasemissionen oder des Wasserverbrauchs sowie gesellschaftliche Nachhaltigkeitsziele. Nach der Erprobung in einem weiteren Geschäftsbereich soll diese Systematik nun künftig konzernweit zur Verfügung stehen. Des Weiteren wurden die Grundlagen zur Etablierung eines kontinuierlichen CR-Kommunikationskanals mit Schlüsselkunden gelegt, um Anforderungen sowie Methodik und die gegenseitige Erwartungshaltung zu CR-Zielen abzustimmen. Proaktiv forcieren wir hier gemeinsame Pilotprojekte zu Transparenz und Umwelteffizienz innerhalb der Lieferkette.

Mitarbeiter im Mittelpunkt

Das Pilotprojekt „CR in der Ausbildung“ übertrugen wir 2011 auf alle deutschen Ausbildungsstandorte von Evonik. Dazu arbeiteten die Auszubildenden zusammen mit den Ausbildern an einem gemeinsamen standortübergreifenden Projekt zum Thema „Social Media“. Ziel war es, die Auszubildenden für einen verantwortungsvollen Umgang in sozialen Netzwerken zu sensibilisieren und zu befähigen. Die Ergebnisse des Projekts stellten die Teilnehmer im November 2011 einem breiten internen Publikum vor. Die bisher erarbeiteten Inhalte wurden in eine Mediathek überführt, die webbasiert allen Auszubildenden und Mitarbeitern von Evonik zur Verfügung steht.

In der Weiterbildung trieben wir die Integration von CR im Berichtsjahr ebenfalls voran. Nach dem Startschuss im März 2011 haben wir Ergänzungspotenziale in bestehenden Weiterbildungs- und Trainingsangeboten identifiziert, etwa ein CR-Modul bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter im Konzern. Neben der Vermittlung von Inhalten steht dabei die Sensibilisierung der Mitarbeiter im Vordergrund. Außerdem entwickeln wir derzeit eine eigene CR-Kennzeichnung für Weiterbildungsangebote, die die Orientierung erleichtern soll. Für unsere Online-Schulungen erarbeiten wir momentan ein eigenes Modul, mit dem wir allen Mitarbeitern im Unternehmen die Grundlagen zu CR und Nachhaltigkeit vermitteln wollen. Bis Ende 2012 soll das Angebot von CR-Themen in der Weiterbildung ausgebaut werden.

CR-Management in der Lieferkette ausgebaut

Im Jahr 2011 kaufte Evonik Rohstoffe, Energieträger, technische Güter und Dienstleistungen im Wert von rund 9,4 Milliarden €. Rund 60 Prozent des Gesamteinkaufswerts entfielen dabei auf die Beschaffung von Rohstoffen. CR ist systematisch in den Einkauf dieser Güter eingebunden.

Zur Überprüfung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards werden in einer Risikoanalyse potenzielle Risikolieferanten systematisch ausgewählt. Grundlage hierfür sind insbesondere international anerkannte Länderindizes für den Status humanitärer Entwicklung und fairer Geschäftspraktiken sowie ein jährliches Mindestrechnungsvolumen. Die Bewertung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards beruht im Wesentlichen auf den Prinzipien des UN Global Compact und umfasst die Bereiche Qualität, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Antikorruption, Arbeitsbedingungen sowie Verantwortung in der Lieferkette. Im Jahr 2010 hatten wir rund 80 Prozent der identifizierten potenziellen Risikolieferanten durch Self-Assessments befragt. Im Jahr 2011 dehnten wir die Befragung auf über 90 Prozent der relevanten potenziellen Risikolieferanten aus. Der Prozess der Risikoanalyse unserer Lieferanten wird in den kommenden Jahren fortgeführt bis zur nahezu vollständigen Evaluierung aller potenziellen Risikolieferanten innerhalb der kommenden Jahre. Auswertung und Beurteilung der Self-Assessments der Lieferanten werden durch eine standardisierte Supplier-Management-Software unterstützt.

Der Anteil der relevanten und evaluierten Lieferanten, die über ein gültiges Qualitätsmanagement-zertifikat verfügen, lag bei 60 Prozent; weitere 19 Prozent der Lieferanten verfügen über nicht zertifizierte Managementsysteme bzw. Teilsysteme. Im Bereich Umweltschutz entsprechen 66 Prozent der untersuchten Lieferanten den Evonik-Anforderungen – 34 Prozent der evaluierten Lieferanten verfügen über ein gültiges Zertifikat. Weitere 32 Prozent geben an, ein nicht zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert zu haben, das Evonik-Anforderungen erfüllt. Im Bereich Sicherheit und Gesundheit erfüllen 71 Prozent der untersuchten Lieferanten die Evonik-Anforderungen – 34 Prozent mit gültigem Zertifikat und 37 Prozent mit einem noch nicht zertifizierten Managementsystem.

Auf Basis der geschilderten Lieferanten-Assessments werden Lieferanten identifiziert, bei denen weitere Überprüfungen und Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten sind. Bei diesen Firmen zeigte unsere Befragung im Vorjahr aufgrund berichteter Mängel oder wegen fehlender oder widersprüchlicher Angaben Klärungsbedarf auf, der zum Beispiel in China zur Durchführung von CR-Audits vor Ort führte. Hierbei unterstützte uns ein von uns beauftragtes anerkanntes Zertifizierungsunternehmen. Auf Grundlage der Audits wurden Verbesserungsmaßnahmen mit den betroffenen Firmen vereinbart, die nun sukzessive umgesetzt werden. Damit wurde auch dieses im CR-Bericht 2010 genannte Ziel voll erreicht.



Ziel

Die gesetzten CR-Ziele der Beschaffung für 2011 wurden vollständig erreicht

73 Prozent der befragten Lieferanten erfüllen die Evonik-Anforderung an eine Managementverpflichtung zur Korruptionsprävention.

Für den Einkauf sind die CR-Schulungen wichtiges Element zur Steigerung der Sensibilisierung für den Themenkomplex Corporate Responsibility. Diejenigen Einkäufer (26 Mitarbeiter), deren Aufgabe es ist, die Self-Assessments der potenziellen Risikolieferanten zu betreuen und zu bearbeiten, durchliefen im Jahr 2011 ein intensives Schulungsprogramm. Darüber hinaus schulten wir 2011 rund 40 Prozent unserer globalen Einkaufskollegen im Rahmen anderer Präsenzschulungsveranstaltungen hinsichtlich von CR-Themen. Ab 2012 werden die CR-Schulungen weitergeführt, bis alle betroffenen Mitarbeiter des globalen Einkaufs Schulungsprogramme durchlaufen haben. Die Schulungsprogramme werden durch Online-Trainingseinheiten und Präsenztrainings unterstützt.

 **Siehe auch Seite 47**
Supply Chain Management

 **Weitere Informationen**
CR-Bericht 2010, Seiten 12, 21, 35

Beschaffung: CR-Ziele für 2012

Fortführung der Analyse von Risikolieferanten mit Überprüfung von 90 Prozent der identifizierten potenziellen Risikolieferanten mittels Self-Assessment-Fragebogen

Durchführung von mindestens zehn CR-Audits mit Schwerpunkt in China und Brasilien

Ausweitung der CR-Schulungen auf 50 Prozent der Einkäufer, die den Einkauf bei potenziellen Risikolieferanten betreuen

CR-Programm 2012

Ziele	Maßnahmen	Geplanter Abschlusstermin	Aktueller Status (Stand: 29. Februar 2012)
CR-Management			
Anpassung CR-Organisation an neue Konzernstruktur	Veränderung der Gremienbesetzung	2011	Koordinierungskreis CR neu besetzt
	Umbesetzung Lenkungsreis CR wegen neuem strategischen Fokus	2012	Neubesetzung Lenkungsreis CR nach Strategie-2.0-Entwicklung
Auf- und Ausbau CR-Koordinierung	Etablierung einer CR-Abteilung	2011	Erfolgt
	Validierung der Aufgaben der CR-Partner	2011	Erfolgt
	Entwicklung eines Evonik-spezifischen CR-Steue- rungsmodells: Anpassung an neue CR-Strategie	2012	Anpassung an neue Strategie in Arbeit
Corporate Citizenship	Regionale Bestandsaufnahme, Anpassung an neue CR-Strategie	2012	Abfrage gestartet
Positionierung CR	Aktive Mitgliedschaft im UN Global Compact und bei econsense	Kontinuierlich	Mitarbeit Deutsches Global Compact Netzwerk und econsense
	Organizational Stakeholder bei Global Reporting Initiative	2011	Beitritt als Organizational Stakeholder erfolgt; aktive Mitarbeit erwartet
	CR-Roadshow	2. Halbjahr 2012	Wird nach Strategieentwicklung fortgeführt
	Vorstellung CR in unterschiedlichen Funktionsbereichen	Kontinuierlich	Globale USGQ-Beauftragte, Standortleiter, Innovationsmanager etc.
	Weiterentwicklung CR-Strategie	1. Halbjahr 2012	Vorbereitung angelaufen, Berater ausgewählt
Geschäft			
Etablierung CR-Issue-Management als Frühwarnsystem	Durchführung von Wesentlichkeitsanalysen in Geschäftsbereichen und Regionen	Fortlaufend	Für die Geschäftsbereiche und einige Regionen erfolgt, Wesentlichkeitsanalysen in den Geschäfts- bereichen durchgeführt, Validierung der Ergebnisse mit den Teilnehmern, Empfehlungen ausgesprochen
	Vertiefung des Kenntnisstandes „Globale Heraus- forderungen“: Entwicklung und Einsatz eines Schulungskonzepts.	2012	In Vorbereitung
Systematischer Stakeholder-Dialog	Sustainability Day	2011	Durchgeführt, Umsetzung von Folgeprojekten in den Geschäftsbereichen angestoßen
	Forum Future 2012 bis 2014	2014	In Vorbereitung
CR in Forschung & Entwicklung integrieren	Methodische Bewertung von Innovationsprojekten	2013	Gestartet
	Implementierung von CR in den strategischen Innovationsprozess	2014	In Planung
Integration von CR in Kundenbeziehungen	Geschäftsbereichsübergreifendes Projekt „Kundenbeziehungen“	2012	Systematische Implementierung begonnen
Mitarbeiter			
Verantwortlicher Umgang mit Mitarbeitern	Verteilung der wesentlichen Policies in den Regionen	2011	Erfolgt
	Bewertung der Policies unter Menschenrechts- gesichtspunkten	2011	Erfolgt
	Durchführung Human Rights Due Diligence	2012	In Planung
	Überarbeitung der Policies unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Menschenrechtsreviews	2012	In Planung
	Umsetzung der Diversity-Strategie	Kontinuierlich	Unter anderem Diversity in die Zielvereinbarungen der Executives aufgenommen, Etablierung eines Frauen- netzwerks, Mentoring-Programm für Frauen in Arbeit
	Kontinuierliche Verbesserung von Angeboten zu Beruf und Familie	Kontinuierlich	Re-Auditierung „berufundfamilie“ im Frühjahr 2012; Optimierungsbedarfe feststellen, Einbindung weiterer Standorte und Regionen, verstärkte Ansprache von Vätern
	Ergänzung der CR-Fragen in der Mitarbeiterbefragung	2012	In Planung

CR-Programm 2012

Ziele	Maßnahmen	Geplanter Abschlusstermin	Aktueller Status (Stand: 29. Februar 2012)
Motivation und Einbeziehung der Mitarbeiter in die Umsetzung von CR	Aufnahme von CR-Aspekten in das Mitarbeitergespräch	2012	Aufnahme von Aspekten des verantwortlichen Handelns und Führens bei den Mitarbeitergesprächen AT/LA zur Einführung in 2013
	Integration von CR in Zielvereinbarungen der Führungskräfte und Mitarbeiter	2015	In Planung
CR in der Ausbildung	Bearbeitung neuer CR-Aspekte aus Ausbildungssicht – bezogen auf die relevanten Megatrends	Fortlaufend	Integration von CR-Aspekten in die Ausbildung an allen deutschen Standorten erfolgt; gemeinsame Toolbox entwickelt
CR in der Weiterbildung	Integration von CR bei Berufseinstieg und Weiterbildung	2012	Bestandsaufnahme abgeschlossen, Entwicklung Inhalte und Programme begonnen
	CR-Kennzeichnung als Qualitätsmerkmal	2012	Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen nach CR-Aspekten
	CR-Schulungstool zur generellen Weiterbildung aller Mitarbeiter	2012	Webbasiertes Schulungstool in der Entwicklung
Prozesse			
Kontinuierliche Verbesserung der CR-Performance in relevanten Handlungsfeldern	Umsetzung der langfristigen Umweltziele	2014	Im Zielkorridor
	Umsetzung der langfristigen Arbeitssicherheitsziele für Chemie und Immobilien	2014	Ziel in den Spezialchemie-Segmenten erreicht, Senkung der Unfallhäufigkeit im Segment Real Estate liegt im Zielkorridor
	Compliance-Schulungen zum Verhaltenskodex und zur Korruptionsbekämpfung	Kontinuierlich	Regelmäßige Präsenztrainings und E-Learning-Tools
	Entwicklung und Umsetzung einer Klimastrategie, Abbildung des Carbon Footprint von Evonik	2011	Evonik Carbon Footprint (ECF) 2008 bestimmt, Bestimmungsmethode evaluiert, Voraussetzung für Entwicklung einer Klimastrategie geschaffen
	Evaluierung von relevanten KPIs zur Bewertung von Investitionsentscheidungen und Portfoliomanagement (Evolution)	2012	Pilotierung abgeschlossen, Integration in Geschäft begonnen
	Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP) ab 2012	Fortlaufend	In Vorbereitung
	Ausbau des Ecological Monitoring and Management System	2013	Planung begonnen
	CR-Self-Assessment für neue Rohstofflieferanten vor Vertragsabschluss	2012	Gestartet
	Nahezu vollständige Evaluierung der potenziellen Risikolieferanten	2016	Gestartet
	CR-Datenerhebung durch Nutzung EDV-Tool vereinheitlichen	Kontinuierlich	Neue GRI-Indikatoren integriert, Implementierung in den HR Information Collector
Erfahrungsaustausch zu CR	CRconnect: Format zum internen Austausch und zur Netzwerkbildung	Kontinuierlich	1. CRconnect für 2012 geplant
	CRtopic: Format zur Information über CR-relevante Themen	Kontinuierlich	2. CRtopic Anfang 2012 durchgeführt, weitere Veranstaltungen geplant
	Regelmäßiger konzernübergreifender Austausch	Kontinuierlich	Internationaler Austausch zu CR und verwandten Themen

Werte und Managementsysteme

Unternehmerische Verantwortung gehört zum Grundverständnis von Evonik und bezieht Geschäfte, Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt ein. Wir haben uns verschiedenen externen Prinzipien und Leitsätzen verpflichtet, die durch unsere eigenen Regelwerke unterstützt und ergänzt werden.

Konzernwerte und Kompetenzen

„Mut zum Neuem“, „Verantwortliches Handeln“ und „Voller Einsatz“ sind die drei Konzernwerte von Evonik, die fest in unserem beruflichen Alltag verankert sind.

Sie bilden den Grundsatz für die Entscheidungen unserer Mitarbeiter. Dabei wird der Erfolg von Evonik maßgeblich durch die Kompetenzen unserer Mitarbeiter, nämlich Kreativität, Spezialistentum, Selbsterneuerung und Verlässlichkeit, bestimmt.

Prinzipien, Leitsätze und Regelwerke

Externe Prinzipien und Leitsätze

Gute Corporate Governance, also verantwortungsvolle, zielgerichtete Unternehmensführung und -kontrolle, ist integraler Bestandteil der Geschäftsprozesse von Evonik. Sie soll das Vertrauen in unser Unternehmen stärken. Gleichzeitig trägt gute Corporate Governance dazu bei, Transparenz für alle Stakeholder zu schaffen und verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen zu verankern.

Den Ausgangspunkt für die Sicherstellung einer verantwortungsbewussten, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Unternehmens bildet für Evonik – neben der Befolgung der einschlägigen gesetzlichen Normen – die Anerkennung des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ende 2010 unterzeichnete Evonik das „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“. Mit dem Leitbild werden sichtbare, alltagstaugliche und überprüfbare Standards verantwortlichen unternehmerischen Handelns gesetzt. Dazu zählen fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.

2009 trat Evonik dem Global Compact der Vereinten Nationen bei und verpflichtet sich damit in seinem Einflussbereich zur Einhaltung der zehn Global-Compact-Prinzipien. Dies umfasst unter anderem, Arbeits- und Menschenrechte einzuhalten, Diskriminierung zu vermeiden, Mensch und Umwelt zu schützen sowie Korruption zu bekämpfen. Darüber hinaus duldet Evonik im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kein Verhalten, das die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen missachtet. Wir respektieren die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).


Evonik ist bereits seit vielen Jahren der weltweiten Initiative Responsible Care zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistungen bei Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Produktverantwortung verpflichtet und bekräftigte dies als Mitunterzeichner der „Responsible Care Global Charter“ des Weltchemieverbands ICCA.

Verhaltenskodex


Der konzernweit verbindliche Verhaltenskodex von Evonik fasst die wichtigsten unternehmenspolitischen Werte und Grundsätze zusammen und bestimmt das Verhalten von Evonik und seinen Mitarbeitern intern im Umgang miteinander und extern im Kontakt mit Anteilseignern, Geschäftspartnern, Behörden- und Regierungsvertretern sowie der Öffentlichkeit. Er fordert von allen Mitarbeitern die strikte Befolgung aller einschlägigen Gesetze, Regeln und sonstigen Normen. Darüber hinaus wird auch die Beachtung bestimmter ethischer Standards verlangt. Seine Einhaltung wird kontrolliert und eventuelle Verstöße werden geahndet. Der Verhaltenskodex fördert eine Kultur von klarer Verantwortung, gegenseitigem Respekt sowie Vertrauen, Verlässlichkeit und Rechtschaffenheit.

Global Social Policy

Mit unserer Global Social Policy (GSP) verpflichten wir uns zur Einhaltung von Grundwerten auf der Basis international anerkannter Verhaltensnormen und Grundsätze. Hierzu zählen die Allgemeinen Erklärungen der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Evonik bekennt sich zur Einhaltung und Umsetzung von Grundwerten wie Kinderschutz, Beschäftigungsfreiheit, Chancengleichheit und Vielfalt, Diskriminierungsverbot sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. 2011 wurde die GSP an alle Mitarbeiter in 13 Sprachen verteilt. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die in der GSP formulierten Grundsätze respektieren und in ihrem Handeln berücksichtigen. Künftig wollen wir unsere Mitarbeiter nicht nur stärker für die Respektierung der Menschenrechte sensibilisieren, sondern auch einen menschenrechtsspezifischen Due-Diligence-Prozess etablieren. In einem ersten Schritt untersuchten wir dazu unsere internen Richtlinien. Für das Jahr 2012 planen wir, die GSP entsprechend den gewonnenen Erkenntnissen zu überarbeiten.

 **Siehe auch Seite 91 ff.**
Sicherheit

↓ **Download**
www.oecd.org
www.ilo.org

 **Internet**
www.verantwortlich-handeln.com
www.unglobalcompact.org
www.responsible-care.de

Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität

Die Werte für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (USGQ) legen das Selbstverständnis zu USGQ im Konzern fest. Gemeinsam mit weiterführenden Richtlinien und Verfahrensanweisungen bilden sie unser USGQ-Regelwerk. Die USGQ-Werte definieren den Schutz von Mensch und Umwelt als grundlegenden Bestandteil unseres Handelns.

Ausgehend von den USGQ-Werten steuern wir über Richtlinien und Ziele das Thema USGQ für den gesamten Konzern. Ein externes Gutachten bestätigte im Jahr 2009 die Rechtskonformität dieses Regelwerks. Die Verantwortung für seine Umsetzung liegt in den operativen Einheiten, die die Umsetzung unter anderem mit Hilfe regelmäßiger Audits in den Regionen und an den Standorten überprüfen.

 **Siehe auch Seite 77 ff.**
Umwelt

↓ **Download**
Verhaltenskodex, Global Social Policy und USGQ-Werte unter „Verantwortung“ auf www.evonik.de

Konzernrichtlinie CR-Management

Die Verantwortung für Corporate Responsibility (CR) – und die Organisation des CR-Managements wird in der Konzernrichtlinie CR-Management festgelegt. Diese stellt sicher, dass die CR-Strategie des Konzerns nach einheitlichen Maßstäben umgesetzt wird. Daneben regelt sie die unternehmensweite Koordination aller CR-Aktivitäten. Gemeinsam mit der CR-Strategie wollen wir im Jahr 2012 auch die CR-Richtlinie weiterentwickeln.

Managementsysteme und -instrumente

Aus dem Verhaltenskodex, der Global Social Policy und den USGQ-Werten leiten wir weitere Richtlinien sowie Managementsysteme und -instrumente ab. Eine koordinierende Funktion für die jeweils relevanten Themen haben die Zentralbereiche, eine übergreifend koordinierende Funktion in dieser Gesamtorganisation haben das CR-Management und das House of Compliance.

CR-Organisation



CR-Management

Unser CR-Management trägt dazu bei, unsere Verantwortung für Geschäft, Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft wahrzunehmen. Diesen Bereich haben wir 2011 weiter ausgebaut.

Verantwortung und Organisation

Die Gesamtverantwortung für Corporate Responsibility liegt beim Vorstand. Die organisatorische Zuständigkeit befindet sich im Ressort des Arbeitsdirektors, der auch den Lenkungskreis CR leitet. Der Lenkungskreis ist das oberste Gremium für CR bei Evonik. Er setzt sich aus ausgewählten Zentralbereichsleitern des Corporate Centers und der Evonik Business Services sowie einem Vertreter des Gesamtbetriebsrates zusammen. Aufgabe des Gremiums, das mindestens einmal im Jahr tagt, ist die Umsetzung und Weiterentwicklung der CR-Strategie. Außerdem entscheidet es über konkrete CR-Projekte. Unterstützt wird der Lenkungskreis vom Koordinierungskreis CR, der neue Projekte anstößt, laufende überwacht und Arbeitsgruppen zur Umsetzung von CR-Projekten bildet. Der Koordinierungskreis setzt sich aus den CR-Partnern zusammen.

2011 haben wir die neue Abteilung Corporate Responsibility innerhalb des Zentralbereichs Environment & Responsibility etabliert. Diese unterstützt und berät den Lenkungskreis. Außerdem steuert sie die Aktivitäten des Koordinierungskreises und initiiert CR-Projekte.

CR-Partner

Die CR-Partner sollen Corporate Responsibility zu einer breiten Akzeptanz im Konzern verhelfen. Sie bestehen aus Vertretern der Geschäfts- und Servicebereiche sowie des Corporate Centers und der wichtigsten Regionen, in denen Evonik aktiv ist. Diese Zusammensetzung stellt sicher, dass sowohl die Belange der operativen Einheiten und des Corporate Centers als auch die Sichtweise der Auslandsgesellschaften in die Weiterentwicklung und Umsetzung der CR-Strategie einfließen. Die CR-Partner bilden den Koordinierungskreis CR. 2011 haben die CR-Partner ihre Aufgaben in einem Workshop überprüft und bestätigt.

House of Compliance

Der Begriff Compliance bezeichnet das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organisationsmitglieder und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle anwendbaren rechtlichen Bestimmungen, gesetzlichen Ge- und Verbote sowie unternehmensinternen Richtlinien und eingegangenen Selbstverpflichtungen.

Das regelkonforme Verhalten wird durch den Verhaltenskodex von Evonik bestimmt. Die insbesondere durch den Verhaltenskodex geschaffene Compliance-Kultur bildet das Fundament des House of Compliance.

Zur Sicherstellung eines konzernweit einheitlichen Verständnisses von Compliance wurde 2011 die Konzernrahmenrichtlinie Compliance erlassen. In ihr werden entsprechende Standards und Maßgaben an die Errichtung und Weiterentwicklung eines Compliance-Managementsystems festgelegt. Die Richtlinie bestimmt die Verantwortlichkeiten, Befugnisse, Aufgaben und Berichtspflichten im House of Compliance.

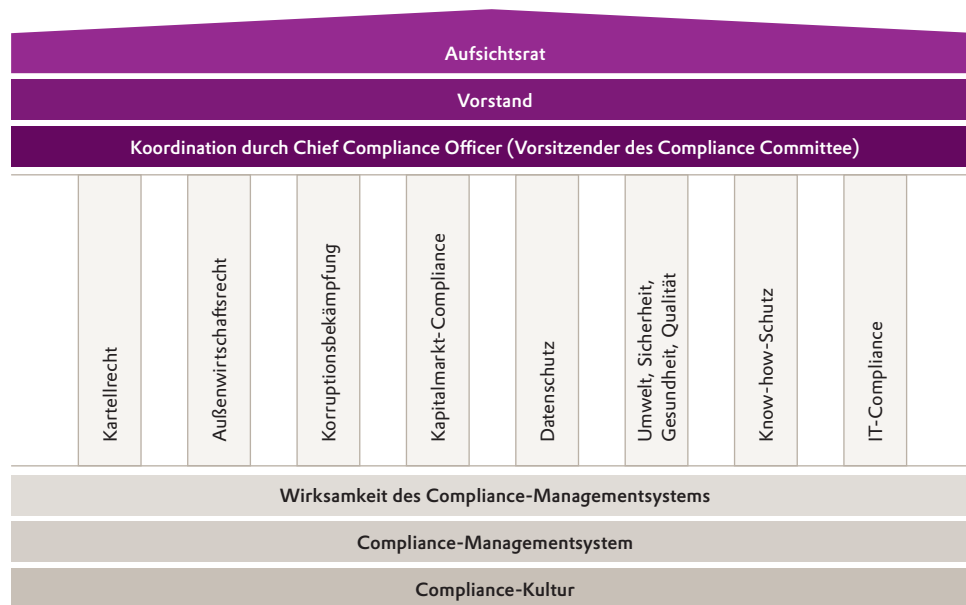
Die für unser Unternehmen als besonders relevant identifizierten Themenfelder bilden die Säulen unseres Compliance-Managements und sind im sogenannten House of Compliance zusammengefasst. Neben den klassischen Compliance-Themen Kartellrecht, Außenwirtschaftsrecht, Korruptionsbekämpfung und Datenschutz zählen wir als technologiegetriebenes Spezialchemieunternehmen hierzu auch die Bereiche Umwelt, Sicherheit, Gesundheit, Qualität sowie Know-how-Schutz und IT-Compliance. Dieses umfassende Compliance-Verständnis ist Ergebnis einer mit externer Unterstützung durchgeführten Risikoanalyse. Regelmäßig erfolgt eine Überprüfung der Themen, initiiert durch den Chief Compliance Officer.

Der Chief Compliance Officer koordiniert den Aufbau und die Weiterentwicklung des House of Compliance. Er ist weisungsunabhängig und berichtet direkt dem Vorstandsvorsitzenden. Bei wesentlichen Fragen wird er dabei vom Compliance Committee, welches sich aus den Leitern der

 **Internet**
Unternehmen/Compliance &
Corporate Governance
auf www.evonik.de

einzelnen Zentral- und relevanten Fachbereiche und der Konzernrevision zusammensetzt, als internem Beratungsgremium unterstützt. Compliance Officer in den Geschäftsbereichen und Regionen stellen eine enge Vernetzung mit unseren Geschäftsaktivitäten sicher.

House of Compliance



Kartellrecht

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

Außenwirtschaftsrecht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, alle anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften einzuhalten. Mit der 2011 aktualisierten Richtlinie zur Beachtung von globalen Handelsvorschriften und der darauf aufbauenden und entsprechend neu strukturierten Trade-Compliance-Organisation stellen wir die Einhaltung der jeweils anzuwendenden Vorschriften zu Handelskontrollen sicher. Unsere Trade-Compliance-Organisation stützt sich auf eine konzernweit zuständige Fachabteilung, ein spezielles EDV-System sowie ein weltweites Netzwerk von rund 70 Trade Compliance Officern und Trade Compliance Managern.

Korruptionsbekämpfung

Evonik lehnt Korruption jeglicher Art strikt ab. Dabei soll bereits der Eindruck von Bestechung und Bestechlichkeit konsequent vermieden werden.

Im Verhaltenskodex ist daher das Null-Toleranz-Prinzip festgelegt, das in der Rahmenrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen nebst regionalen Ausführungsbestimmungen sowie in der Richtlinie für den Einsatz von externen Vermittlern beim Absatz von Evonik-Produkten und Handelswaren konkretisiert wird. Für die praktische Umsetzung der Richtlinien kann jeder Mitarbeiter auf der Compliance-Intranetseite entsprechende Checklisten abrufen, die die wesentlichen Voraussetzungen der jeweiligen Richtlinien in Kurzform wiedergeben.

Der Vorstand erließ 2011 die Konzernrichtlinie Korruptionsbekämpfung und Förderung des Verhaltenskodex. Sie bestimmt unter anderem die Verantwortlichkeiten, Befugnisse, Aufgaben und Berichtspflichten mit dem Ziel, Korruption und daraus folgende Schäden bei Evonik zu vermeiden.

Kapitalmarkt-Compliance

Anfang 2011 wurde die Kapitalmarkt-Compliance in das House of Compliance aufgenommen. In einer konzernweiten Richtlinie sind die kapitalmarktrechtlichen Verhaltens- und Organisationspflichten für Evonik und die Mitarbeiter des Konzerns geregelt. Sie informiert auch darüber, welche Rechtsfolgen ein Verstoß gegen kapitalmarktrechtliche Verbote nach sich zieht.

Datenschutzmanagement

Die Organisation des Datenschutzes und die Zulässigkeit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind unter anderem in der Datenschutzrichtlinie von Evonik festgelegt. Die Umsetzung und Koordination der Bestimmungen werden vom Konzerndatenschutzbeauftragten unterstützt. Web-basierte Schulungsprogramme und Informationen zu relevanten Gesetzen sowie zu den Verantwortlichkeiten finden sich im Konzernintranet.

USGQ-Management

Ausgehend von den Konzernwerten für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität steuern wir über Richtlinien und Verfahrensanweisungen das Thema USGQ für den gesamten Konzern.

Dabei liegt die Verantwortung für die Umsetzung des Regelwerks in den operativen Geschäftsbereichen, die mit Hilfe regelmäßiger Audits an den Standorten und in den Regionen die Umsetzung überprüfen und sicherstellen.

Darüber hinaus kontrolliert der Bereich Environment & Responsibility des Corporate Centers anhand von Audits, ob die Anforderungen des Konzernregelwerks erfüllt werden. 2011 wurden weltweit 25 Audits durchgeführt. Basierend auf den Ergebnissen und Analysen interner und externer Überwachungsmaßnahmen, Standortbegehungen und Reviews werden gezielte Gespräche über Verbesserungspotenziale und die Umsetzung von Maßnahmen geführt. Der Vorstand wird jährlich über die Ergebnisse dieser Audits informiert.

Know-how-Schutz

Das Wissen und Know-how unserer Mitarbeiter zu schützen und somit den Wettbewerbs- und Technologievorsprung von Evonik zu bewahren, ist Ziel der Rahmenrichtlinie Know-how-Schutz. Die Richtlinie wurde Mitte des Jahres 2011 verabschiedet und bestimmt die grundsätzlichen Verantwortlichkeiten, Befugnisse und Berichtspflichten sowie Grundanforderungen an den Know-how-Schutz.

IT-Compliance

Der sichere Umgang mit Informationen und die sichere Nutzung von Informationssystemen werden durch konzernweite Richtlinien und Regelungen beschrieben. Das IT Compliance Enforcement Program (ICEP) von Evonik forciert die Umsetzung der Compliance-Anforderungen, die der Gesetzgeber und der Konzern den Verantwortlichen und den Mitarbeitern für den Betrieb und die Nutzung der IT auferlegt haben.

Zur Informationssicherheit und zum Datenschutz setzen wir konzernweit fortschrittlichste Technologien ein. Um Risiken durch potenzielle unautorisierte Zugriffe und Datenverluste möglichst abzuwenden, werden moderne Schutzmaßnahmen eingerichtet. Diese werden fortwährend ausgebaut und der sich ständig verändernden Bedrohungslage angepasst, um auch in Zukunft angemessen auf potenzielle Risiken vorbereitet zu sein.

Durch verschiedene Schulungsmaßnahmen verbessern wir das Bewusstsein aller Mitarbeiter bezüglich der Sicherheit in der Informationstechnologie.

 **Internet**
Verantwortung/USGQ
auf www.evonik.de

Personalmanagement

Die strategischen Wachstums- und Effizienzziele des Unternehmens verlangen die umfassende Unterstützung durch die Personalbereiche mit maßgeschneiderten Konzepten. Wichtige Zukunftsthemen gilt es zu gestalten, wie die weitere Internationalisierung, die Förderung von Vielfalt oder die demografische Entwicklung.

Dabei hat sich die Neuausrichtung unserer HR-Strategie bewährt: Aus den drei strategischen Maßgaben „Gewinnen“, „Entwickeln“ und „Binden“ sowie zusätzlich dem sogenannten Innenziel der Steigerung der HR-Performance haben wir 2011 verschiedene Aktionsfelder in den Bereichen Arbeitgebermarke und Rekrutierung, Personalentwicklung und Führung und zu den spezifischen Herausforderungen der HR-Arbeit in Asien definiert. Diese werden den inhaltlichen Schwerpunkt der Personalarbeit 2012 ausmachen.

Wichtige strukturelle Voraussetzungen für eine exzellente Personalarbeit weltweit schafft das Projekt „HR on Track“, mit dessen Hilfe 2011 erste wichtige Weichenstellungen zur HR-Organisation und zu HR-Prozessen vorgenommen worden sind.

Akquisitionen und Desinvestitionen

Durch gezielte Akquisitionen wollen wir unser bestehendes Kerngeschäft stärken. Deshalb unterziehen wir potenzielle Akquisitionen vor dem Kauf einer intensiven, systematischen Überprüfung (Due Diligence), um alle wesentlichen Chancen und Risiken zu erfassen und eine angemessene Bewertung vorzunehmen.

Sollten sich Umstrukturierungs- oder Desinvestitionserfordernisse ergeben, setzen wir diese ebenfalls konsequent um. Neben den rechtlichen und finanziellen Bedingungen sowie der Transaktionsicherheit messen wir im Falle der Veräußerung von Unternehmensteilen den Entwicklungsperspektiven für das betroffene Geschäft und die zugehörigen Mitarbeiter besondere Bedeutung bei. Dementsprechend soll unsere Aktivität zum Kerngeschäft eines neuen Eigentümers gehören und dort gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben.

 **Geschäftsbericht**

Mehr hierzu ab Seite 112 ff.

im Evonik-Geschäftsbericht 2011

Supply Chain Management

Die Anforderungen, die Evonik konzernweit an Lieferanten stellt, sind in der Beschaffungsrichtlinie formuliert. Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unsere Grundsätze eines verantwortungsbewussten und fairen Verhaltens gegenüber Gesellschaft, Kunden und Mitarbeitern teilen und ihre Verantwortung entsprechend wahrnehmen. Darüber hinaus haben wir die Corporate-Responsibility-Strategie in die Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen. Das Management der Lieferkette wird damit noch stärker an den Themen Sicherheit und Gesundheit, Umweltschutz und Korruptionsvermeidung sowie an gesellschaftlichen und sozialen Aspekten wie den Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Dieses Vorgehen soll einen nachhaltigeren Einkauf ermöglichen und einen Beitrag zum Risikomanagement von Evonik leisten.

 **Weitere Informationen**

CR-Bericht 2010, Seiten 12, 21, 35

Corporate Responsibility

Performance



Corporate Governance und Compliance	51
Geschäft	52
Mitarbeiter	63
Umwelt	77
Sicherheit	91
Gesellschaft	94



Corporate Governance und Compliance

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

Die Grundsätze von Corporate Governance betreffen vor allem die Zusammenarbeit im Vorstand, im Aufsichtsrat und zwischen den Organen und den Aktionären, insbesondere in der Hauptversammlung. Sie betreffen auch das Verhältnis unserer Gesellschaft gegenüber anderen Personen und Einrichtungen, die in einer wirtschaftlichen Beziehung zu uns stehen.

Vorstand und Aufsichtsrat von Evonik bekennen sich ausdrücklich zu einer verantwortungsvollen Corporate Governance und identifizieren sich mit den Zielen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dabei entspricht Evonik den Empfehlungen und Anregungen des Kodex in weiten Teilen.

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Stakeholder mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Mit den übrigen Organen der Gesellschaft arbeitet er zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand. Er bestellt die Mitglieder des Vorstandes und ernennt den Vorstandsvorsitzenden. Für den Aufsichtsrat gilt das Mitbestimmungsgesetz 1976. Demgemäß besteht er aus 20 Mitgliedern, zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmervertreter werden von den Arbeitnehmern gewählt, wobei sieben Arbeitnehmer und drei Vertreter der Gewerkschaften zu bestimmen sind.

 **Siehe auch Seite 29 ff.**
Unsere CR-Strategie

Leistungsabhängige Vergütung des oberen Managements

Für die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Dieser legt die Gesamtbezüge jedes Vorstandsmitglieds fest, die sich aus Grundvergütung, variablen kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen, Altersversorgungsleistungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungs- und sonstigen Nebenleistungen verschiedener Art zusammensetzen.

Die Verträge der Vorstände sowie auch aller Konzernführungskräfte enthalten dabei Bestandteile, die von der persönlichen Leistung und der Gesamtleistung des Unternehmens abhängig sind.

 **Geschäftsbericht**
Mehr hierzu ab Seite 154 f. und 188 ff.
im Evonik-Geschäftsbericht 2011

Korruptionsbekämpfung

Evonik hat 2011 die Aktivitäten zur Bekämpfung von Korruption weiter verstärkt. Als weltweit agierendes Unternehmen tätigen wir auch Geschäfte mit Regionen, die nach dem Corruption Perceptions Index (CPI) von Transparency International als korruptionsgefährdet eingestuft sind. Wir lassen besonders im Umgang mit Amtsträgern und bei der Auswahl von Vertriebsvermittlern große Sorgfalt walten. Korruptionsrisiken werden im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementsystems erfasst. Innerhalb dieses Systems werden sie einmal jährlich einer Risikoinventur unterzogen und quartärllich fortgeschrieben.

Unsere Mitarbeiter können sich jederzeit vertraulich und gegebenenfalls anonym beim zuständigen Compliance Officer oder über die Compliance-Hotline melden und Hinweise zu Compliance-Sachverhalten geben. Jedem Hinweis auf nicht richtlinienkonformes Verhalten wird nachgegangen. Der Untersuchung schließen sich gegebenenfalls disziplinarische Maßnahmen an. In fünf Fällen wurden 2011 konzernweit arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen und Mitarbeiter entlassen. Ein Verstoß gegen das Korruptionsverbot hat auch für unsere Geschäftspartner weitreichende Folgen und kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen führen. 2011 geschah dies in drei Fällen.

Seit 2011 gingen Konzernrevision und Compliance Hinweisen auf Missstände in dem chinesischen Joint Venture Evonik Sanzheng Fine Chemicals Co., Ltd. in Nordchina nach. Die Ermittlungen stellten eine Vielzahl von Unregelmäßigkeiten fest. Aus diesem Grund trennten wir uns im Januar 2012 kurzfristig von drei Mitarbeitern des Joint Ventures. Das Joint Venture wollen wir schnellstmöglich beenden.

Compliance-Schulungen

Um unsere Mitarbeiter weiter für das Thema Compliance zu sensibilisieren, werden verschiedene Online- und Präsenzs Schulungen zu den einzelnen Bereichen des House of Compliance durchgeführt. Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter alle drei Jahre in den für ihn relevanten Themen geschult wird.

Für den Bereich Korruptionsprävention definierten wir Jobgruppen, für die das Thema von besonderer Bedeutung ist. Dazu zählen alle Bereiche, bei denen ein Außenkontakt gegeben ist. In Deutschland sind dies derzeit rund 5.600 Mitarbeiter, für die eine Schulungsteilnahme verpflichtend ist. Hiervon haben bereits etwa 85 Prozent das webbasierte Training erfolgreich absolviert. Das E-Learning-Programm zur Korruptionsprävention wurde Anfang 2011 erstellt und in vier Sprachen (Englisch, Chinesisch, Portugiesisch und Japanisch) übersetzt. Das Online-Training wurde zunächst in Deutschland eingeführt und wird gegenwärtig international ausgerollt.

Um bei den Auszubildenden von Evonik bereits zu Beginn des Berufslebens ein Bewusstsein für das Thema Compliance zu schaffen, werden sie im Rahmen des Evonik Starting Kit im ersten Lehrjahr zu den Compliance-Aktivitäten und unserem Verhaltenskodex geschult. Auch neue Mitarbeiter werden in Präsenzveranstaltungen über die Inhalte von Compliance und die im Konzern bestehenden Regularien informiert.

Um die Mitarbeiter für die verschiedenen Compliance-Themen zu sensibilisieren, wurden 2011 verschiedene Maßnahmen getroffen: So wurde der „Tone from the Top“, ein Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden von Evonik zu verschiedenen Compliance-Themen, als Film im Intranet veröffentlicht und in 15 Sprachen untertitelt. Zur Unterstützung dieser Botschaften wurden ebenfalls entsprechende Filmformate mit den Geschäftsbereichsleitern produziert, die 2012 im Intranet veröffentlicht werden.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr weitere Folgen des „Compliance-Reports“ veröffentlicht. In diesen Kurzfilmen werden Gefahrensituationen zu verschiedenen Compliance-Themen für Evonik und die Mitarbeiter dargestellt.

Zudem wurde ein Folder „Verantwortung“ mit den Konzernbrochüren zum Verhaltenskodex, zur Global Social Policy sowie zu den Werten für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität in 15 Sprachen an die Mitarbeiter in Deutschland und in den Regionen verteilt.

Geschäft

Ausgezeichnetes Ergebnis

2011 war ein sehr erfolgreiches Jahr für Evonik: Getragen von einer weltweit hohen Nachfrage nach unseren Produkten steigerten wir die Ergebnisse nochmals deutlich. Dazu trugen die starke Nachfrage, die damit verbundene hohe Kapazitätsauslastung sowie Margenverbesserungen bei. Unsere Produktionsbetriebe waren vor allem in der ersten Jahreshälfte 2011 zum großen Teil voll ausgelastet. Gegen Jahresende wurden die Anlagen entsprechend der Nachfrageentwicklung weitgehend wieder auf Normalniveau zurückgefahren. Insgesamt steigerten wir den Umsatz im Jahr 2011 um 9 Prozent auf 14,5 Milliarden €. Die operativen Ergebnisse verbesserten wir infolge der gestiegenen Mengen, der vorteilhaften Kapazitätsauslastung, erfolgreicher Kostensenkungen sowie der höheren Verkaufspreise nochmals: Das operative Ergebnis vor Abschreibungen und Sondereinflüssen (EBITDA) wuchs um 17 Prozent auf 2,8 Milliarden €; die EBITDA-Marge nahm aufgrund des überproportionalen Ergebnisanstiegs von 17,8 Prozent auf 19,0 Prozent zu. Das operative Ergebnis vor Sondereinflüssen (EBIT) kletterte um 28 Prozent auf 2,1 Milliarden €. Das Konzernergebnis steigerten wir dank der erfolgreichen operativen Geschäftsentwicklung um 38 Prozent auf 1.011 Millionen €.

Kennzahlen Evonik-Konzern

in Millionen €	2007	2008	2009	2010	2011
Umsatz	14.444	15.873	10.518	13.300	14.540
EBITDA ¹⁾	2.236	2.165	1.607	2.365	2.768
EBITDA-Marge in %	15,5	13,6	15,3	17,8	19,0
EBIT ²⁾	1.363	1.298	868	1.639	2.099
ROCE ³⁾ in %	9,7	9,0	7,7	15,0	18,7
Konzernergebnis	876	281	240	734	1.011
Bilanzsumme zum 31.12.	19.800	20.115	18.907	20.543	16.944
Eigenkapitalquote zum 31.12. in %	25,7	25,6	27,6	29,1	35,8
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.215	388	2.092	2.075	1.309
Sachinvestitionen ⁴⁾	1.032	1.160	569	652	830
Abschreibungen ⁴⁾	862	842	712	694	647
Nettofinanzschulden zum 31.12.	3.924	4.583	3.431	1.677	843
Mitarbeiter zum 31.12.	43.057	40.767	33.861	34.407	33.556

Werte für 2009 an die Umgliederung des früheren Geschäftsfelds Energie in die nicht fortgeführten Aktivitäten angepasst, für 2008 und 2007 wie berichtet.

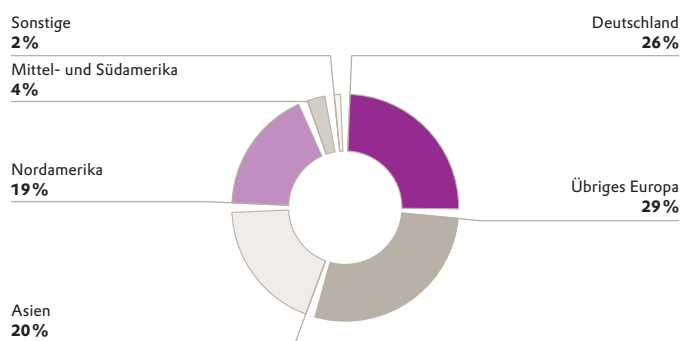
¹⁾ EBITDA = Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Sondereinflüssen.

²⁾ EBIT = Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Sondereinflüssen.

³⁾ Return on Capital Employed (Verzinsung des eingesetzten Kapitals).

⁴⁾ In immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien.

Umsatz nach Regionen¹⁾



¹⁾ Nach Sitz des Kunden.

Wertschöpfung

Die Wertschöpfung ergibt sich aus den Umsatzerlösen und sonstigen Erträgen abzüglich der Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen. 2011 stieg die Wertschöpfung entsprechend der erfolgreichen operativen Geschäftsentwicklung um 9 Prozent auf 4.565 Millionen €. Der größte Anteil ging mit 58 Prozent (Vorjahr: 65 Prozent) an die Mitarbeiter. An den Staat wurden 11 Prozent (Vorjahr: 5 Prozent) der Wertschöpfung als Ertrag- und sonstige Steuern abgeführt. Weitere 9 Prozent (Vorjahr: 11 Prozent) der Wertschöpfung betrafen Zinsaufwendungen. Der Anteil der Anteilseigner der Evonik Industries AG an der Wertschöpfung betrug 22 Prozent nach 18 Prozent im Vorjahr.

Verteilung der Wertschöpfung ✓

in Millionen €	2011	2010
Wertschöpfung	4.565	4.191
Verteilung		
Mitarbeiter	2.628	2.732
Staat	492	215
Darlehensgeber	431	451
Andere Gesellschafter	3	59
Konzernergebnis	1.011	734

Erheblich gestiegene Investitionen

Evonik expandiert in Geschäftsgebieten und Märkten, in denen starke Wettbewerbspositionen bestehen oder ausgebaut werden sollen. Zielgerichtete Investitionen sollen Potenziale für nachhaltiges, profitables Wachstum und Wertschaffung sichern. Die Sachinvestitionen steigerten wir im Berichtsjahr um 27 Prozent auf 830 Millionen € (Vorjahr: 652 Millionen €). Die Zunahme basierte zum einen auf den strategischen Wachstumsprojekten, die wir bereits in der Krise geplant hatten und 2011 begannen oder fortführten. Außerdem kamen neu genehmigte Projekte hinzu, die auch in den folgenden Jahren zu steigenden Investitionen führen werden. Größtes Einzelprojekt im Jahr 2011 war der Ausbau unserer Produktionskapazitäten zur Fertigung von Lithium-Ionen-Zellen in Kamenz. Regional lag der Schwerpunkt der Sachinvestitionen mit einem Anteil von 58 Prozent in Deutschland, gefolgt von den USA mit 13 Prozent und China mit 8 Prozent. Für den Ausbau unseres Spezialchemiegeschäfts sehen wir in den nächsten fünf Jahren Gesamtinvestitionen von mehr als 6 Milliarden € vor.

Bedeutende im Jahr 2011 fertiggestellte bzw. weitgehend fertiggestellte Einzelprojekte ✓

Segment	Ort	Projekt
Consumer, Health & Nutrition	Diverse Standorte	Erweiterung Produktionskapazität Methionin
	Garyville (LA, USA)	Neubau Dampf- und Stromversorgungsinfrastruktur
Resource Efficiency	Yokkaichi (Japan)	Neubau Produktionsanlagen für Monosilan und AEROSIL®
Specialty Materials	Liaoyang (China)	Erweiterung Produktionskapazität und Verlagerung Produktion für Stabilisatoren/Additive
	Changchun (China)	Erweiterung Produktionskapazität PEEK
	Marl	Erweiterung Produktionskapazität Compoundierung
Real Estate	Deutschland	Energieeffiziente Modernisierungen, Neubaumaßnahmen im Raum Köln sowie selektive Erwerbe von Wohnbeständen im Ruhrgebiet sowie Bestandserwerbe

Konzentration auf die Spezialchemie – Veränderungen im Konzern

Mit dem Umbau von Evonik zum reinen Spezialchemieunternehmen sind wir gut vorangekommen. Am 2. März 2011 vollzogen wir den im Dezember 2010 unterzeichneten Kaufvertrag über 51 Prozent der Anteile an der STEAG an ein deutsches Stadtwerke-Konsortium der Rhein-Ruhr-Region. Damit erhält das Energiegeschäft die Möglichkeit, sein Wachstumspotenzial mit einem neuen Mehrheitsgesellschaftler voll auszuschöpfen. Wir vereinbarten zudem verbindliche Regelungen, im Zeitraum 2014 bis 2017 auch die restliche Beteiligung an der STEAG zu übertragen.

Gemeinsam mit der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) unterzeichneten wir im Oktober 2011 Vereinbarungen zur Umsetzung des Zukunftsmodells der Immobilienaktivitäten. Durch die geplante Zusammenführung unseres Immobiliengeschäfts mit dem der THS, an der Evonik und die IG BCE zu jeweils 50 Prozent beteiligt sind, wird das drittgrößte Wohnungsunternehmen in Deutschland entstehen. Um langfristig stabile Eigentumsverhältnisse herzustellen, beabsichtigt Evonik, einen Anteil seiner Immobilienbeteiligung dem Treuhandvermögen (Contractual Trust Arrangement, CTA) zuzuführen, das langfristige Pensionsansprüche der Mitarbeiter von Evonik absichert. Die RAG-Stiftung will sich ebenfalls an dem Immobilienunternehmen beteiligen. Im Rahmen der Konzentration auf die Spezialchemie planen wir mittelfristig die vollständige Abgabe unserer Immobilienbeteiligung. Seit dem 1. Januar 2012 haben Evonik und THS die Bewirtschaftung ihres Wohnungsbestands in dem Gemeinschaftsunternehmen Vivawest Wohnen GmbH gebündelt.

 **Siehe auch Seite 29**
Strategie konsequent umgesetzt

Aktives Portfoliomanagement verbunden mit effizienter Kapitalallokation hat in unserem Konzern einen hohen Stellenwert: Wir investieren nur in Geschäfte, von denen wir uns nachhaltiges, profitables Wachstum versprechen. Mit gezielten Akquisitionen ergänzen wir unser Portfolio in Bezug auf Produkte, Märkte und Technologien. Von Aktivitäten, die nicht mehr zu unserer Strategie passen oder unsere Renditevorgaben nicht mehr erfüllen, trennen wir uns.

2011 erwarben wir zur Verstärkung unserer führenden Marktpositionen im Segment Consumer, Health & Nutrition das RESOMER® Geschäft von der Boehringer Ingelheim-Gruppe, Ingelheim, das Pharmageschäft von SurModics Pharmaceuticals Inc., Birmingham (Alabama, USA), sowie das Geschäft der hanse chemie-Gruppe, Geesthacht. Zur Ergänzung des Segments Resource Efficiency übernahmen wir die Aktivitäten der norwegischen FESIL Sunergy AS von der FESIL AS, Trondheim (Norwegen). Außerdem verstärkten wir im Segment Specialty Materials die Nordamerika-Position unseres Wasserstoffperoxid-Geschäfts durch den Kauf einer Produktionsanlage in Kanada von der Kemira Chemicals Canada Inc., Maitland (Ontario, Kanada).

Ende Juli 2011 verkauften wir aus dem Segment Resource Efficiency das Carbon-Black-Geschäft an eine Beteiligungsgesellschaft von Investmentfonds, die von Rhône Capital LLC, New York (New York, USA), und von Triton Partners, St. Helier (Jersey, Kanalinseln), verwaltet und beraten werden. Ebenfalls Ende Juli 2011 wurde aus dem Segment Resource Efficiency das Geschäft mit Plastikadditiven und Plastisolen an Kaneka Belgium N.V., Westerlo-Oevel (Belgien), verkauft.

Kundenbeziehungen pflegen

Die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden ist eine unserer Stärken. Sie sind Impuls- und Ideengeber und damit auch Wertetreiber insbesondere in Bezug auf CR- und Nachhaltigkeitsanforderungen, die vom Markt und von den Endkunden kommen. Gemeinsam mit den Kunden entwickeln wir neue Produkte oder bestehende weiter und passen Serviceleistungen an. In manchen Fällen integrieren wir uns auch vorwärts in der Wertschöpfungskette und teilen uns mit dem Kunden Zwischenstufen bei der Produktion je nach Know-how-Schwerpunkt auf.

 **Siehe auch Seite 33 ff.**
Dialog mit unseren Stakeholdern

Die Kunden als Kooperationspartner zu begreifen, ist ein wesentlicher Schritt in Richtung CR und Nachhaltigkeit. Nur mit einem gemeinsamen Verständnis für unsere Produkte und deren Anwendung im Markt lassen sich die Vorteile klar herausarbeiten und präsentieren. Um Transparenz bezüglich der Umweltbelastung unserer Produkte und deren Anwendung zu schaffen, wurden für alle großen Produkte und Produktgruppen LCA-Analysen (Life Cycle Assessments) durchgeführt

und unseren Kunden zugänglich gemacht. Dies dient auch dazu, dass unsere Kunden uns gegenüber unseren Wettbewerbern besser beurteilen können und uns gleichzeitig ihre Beurteilung zu unserer Leistung vermitteln. Diese Vorgehensweise steht für vertrauensvolle Zusammenarbeit und ist ein kulturell wichtiger Schritt für die Zukunft unserer Gesellschaft. Ein wichtiger Aspekt bei den Kundenbeziehungen sind die vielschichtigen Kontakte zu deren Einkauf, Produktentwicklung, Technik, Marketing, strategischer Entwicklungsabteilung sowie deren Vorstand. Diese Kontakte werden bei uns bei unseren großen Kunden über unser strategisches Partnerschaftsmanagement koordiniert.

Forschung & Entwicklung

Motor für profitables Wachstum

Innovationskraft und Kundennähe sind für Evonik ein entscheidender Erfolgsfaktor und Motor für profitables Wachstum. Um als eines der weltweit führenden Spezialchemieunternehmen unseren Kunden ständig neue oder verbesserte Produkte und Anwendungen anbieten zu können, steigerten wir die Aufwendungen für Forschung & Entwicklung (F&E) 2011 um 8 Prozent auf 365 Millionen € (Vorjahr: 338 Millionen €).


Unsere F&E ist dezentral aufgestellt und eng mit den Anforderungen der Märkte verzahnt: Das weltweite F&E-Netzwerk von Evonik umfasst mehr als 35 Standorte mit rund 2.400 Mitarbeitern. Da sich zukunftssträchtige Innovationsfelder heute vor allem an den Schnittstellen klassischer Fachdisziplinen wie Chemie/Biologie oder Chemie/Ingenieurwissenschaften befinden, arbeiten unsere Spezialisten verstärkt in interdisziplinären Teams zusammen. Innerhalb von Evonik wurden zudem sechs bereichsübergreifende Kompetenzfelder definiert. Damit heben wir bei der Entwicklung von Innovationen weitere Synergien und verwirklichen zusätzliche Wachstumspotenziale.

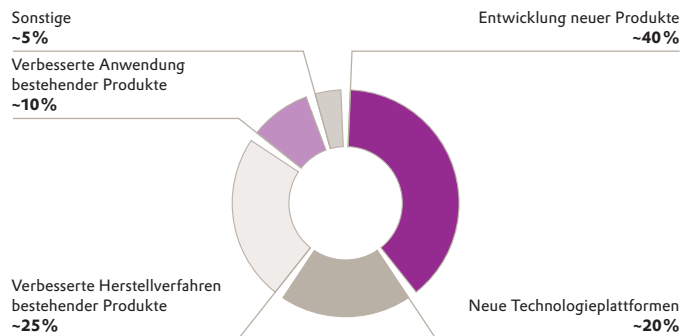
F&E bei Evonik

F&E-Aufwand	365 Millionen €
Aufwendungen für gemeinsame Forschungsaktivitäten mit anderen Unternehmen, Universitäten und wissenschaftlich-technischen Institutionen	rund 8 Millionen €
F&E-Mitarbeiter	rund 2.400
Standorte	mehr als 35
F&E-Projekte	etwa 450
Anzahl neu eingereichter Patente	rund 300
Bestand der Patente und Anmeldungen	mehr als 24.000
Bestand der Markenregistrierungen/-anmeldungen	mehr als 7.500
Förderung von Innovationsprojekten durch die Europäische Union und die Bundesrepublik Deutschland	rund 16,1 Millionen €

Ausgeprägte Innovationskultur

Evonik versteht sich als „lernende Organisation“ und hat dies in einem langfristigen Programm für das Innovationsmanagement verankert. Innerhalb der operativen Einheiten und der Creavis Technologies & Innovation (Creavis), in der wir unsere strategische Forschung gebündelt haben, bestehen stringente Prozesse für die Allokation der F&E-Aufwendungen auf konkrete Projekte. Unser ganzheitliches Projektmanagementsystem I2P® (Idea to Profit) ermöglicht die effiziente Erfassung und Bewertung des gesamten Innovationsablaufs. Auch in unserer Innovationskultur spielt Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle. So hat Evonik eine Methode entwickelt, mit der bereits im frühen Entwicklungsstadium der CO₂-Fußabdruck eines zukünftigen Produkts oder Verfahrens abgeschätzt werden kann.

 **Siehe auch Seite 36**
CFE

F&E-Aufwand ✓

Als Ergänzung zu den bestehenden Innovationsprozessen und -strukturen wollen wir – entweder direkt oder indirekt mittels spezialisierter Fonds – in den kommenden Jahren bis zu 100 Millionen € über Corporate Venturing in vielversprechende Start-ups investieren. Damit soll die Entwicklung neuer Geschäfte beschleunigt und es sollen künftige Wachstumsfelder entlang der identifizierten Megatrends erschlossen werden. Daneben erarbeitet unser Corporate-Foresight-Team zukunftsrobuste Geschäfte für Evonik mit einem Zeithorizont von zehn bis 15 Jahren. Im Mittelpunkt stehen dabei künftige Bedürfnisse: Auf Basis von Trendanalysen werden Herausforderungen identifiziert, die die Märkte von morgen bewegen werden. Ein Beispiel hierfür ist die weltweit wachsende Zahl von Megacities – Städten, in denen mehr als zehn Millionen Einwohner leben – und die sich daraus ergebenden Chancen für unsere Spezialchemieaktivitäten.

CR Siehe auch Seite 20 f.
Bilder von der Zukunft

Interdisziplinäre strategische Forschung

Unsere Projekthäuser, Science-to-Business-Center (S2B-Center) und internen Start-ups werden von der Creavis geführt. Nach der vor Kurzem erfolgten Beendigung unseres erfolgreichen Projekthauses Systemintegration betreiben wir derzeit aktiv das Projekthaus „Light & Electronics“ mit Sitz in Taiwan.

CR Siehe auch Seite 60
Megatrend Globalisierung

Daneben betreiben wir zurzeit zwei Science-to-Business-Center: das S2B-Center Biotechnology zur Entwicklung neuer biotechnologischer Produkte und Prozesse auf Basis nachwachsender Rohstoffe sowie Eco² zur Entwicklung innovativer Produkte und Anwendungen für Energieeffizienz und Klimaschutz. Zum 1. Januar 2012 übernahm der Geschäftsbereich Coatings & Additives das Innovationsprojekt „Printed Electronics“ aus dem bisherigen S2B-Center Nanotronics. Dies war der erste Transfer eines im Rahmen des S2B-Konzepts aufgebauten Geschäfts zusammen mit allen Mitarbeitern sowie der entwickelten Forschungs- und Anwendungstechnik in einen Geschäftsbereich.

Systematische Vernetzung mit der Wissenschaft

Gemäß der Devise „Open Innovation“ unterhält Evonik zahlreiche Kooperationen mit Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen, um Erkenntnisse der Spitzenforschung zu nachhaltigen Themen in der Chemie, Biologie und Physik schnell ins Unternehmen zu übertragen. Im Jahr 2011 gaben wir weltweit rund 8 Millionen € für gemeinsame Forschungsaktivitäten mit anderen Unternehmen sowie führenden Universitäten und wissenschaftlich-technischen Institutionen aus.

CR Siehe auch Seite 95
Nachwuchsforscher unterstützen

Unsere in China, Japan, Indien, Brasilien und den USA ansässigen Technologie-Scouts halten Kontakte zu führenden wissenschaftlichen Einrichtungen und zu Unternehmen in ihrer Region. So können sie bei Bedarf schnell einen geeigneten Kooperationspartner für eine Geschäftsidee ihrer operativ tätigen Evonik-Kollegen identifizieren.

Interne Auszeichnungen für Innovationen

Herausragende anwendungsnahe Forschungserfolge würdigen wir mit einem internen Innovationspreis, der jährlich vergeben wird. Ausgezeichnet wurde im Dezember 2011 in der Kategorie „Neues Produkt/neue Systemlösung“ eine fluoridfreie Rückseitenabdeckung von Solarmodulen, die der Geschäftsbereich Performance Polymers auf den Markt gebracht hat. Die neue Abdeckung aus VESTAMID® lässt sich im Vergleich zu einem Folienverbund aus Polyvinylfluorid und Polyester nicht nur leichter recyceln. Sie hat auch eine höhere Temperatur- und Lichtbeständigkeit, reflektiert besser und ist zudem preiswerter. In der Kategorie „Neuer oder verbesserter Prozess“ ging der Preis an einen innovativen Prozess zur Herstellung eines Titansilikalit-Katalysators, der von den Geschäftsbereichen Inorganic Materials und Advanced Intermediates gemeinsam erarbeitet wurde. Diese Innovation kommt beim HPPO-Verfahren (Hydrogen Peroxide to Propylene Oxide) zum Einsatz, das Evonik und Uhde gemeinsam entwickelt haben. Beim HPPO-Verfahren wird Propylenoxid, ein wichtiger Rohstoff für Polyurethane, unter Einsatz von Wasserstoffperoxid hergestellt. Der Markt für Propylenoxid zeichnet sich insbesondere in Asien durch ein starkes Wachstum aus. Mit dem neuen Katalysator arbeitet das Verfahren nun einfacher, kostengünstiger und aufgrund geringerer Abfallströme auch umweltschonender.

Forschung leistet einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

Evonik engagiert sich auf Grundlage seiner Technologie- und Lösungskompetenz in Forschungsfeldern, in denen wir eine besonders starke Entwicklung erwarten.

Wir geben wesentliche Antworten auf die ökonomischen Megatrends Ressourceneffizienz, Gesundheit, Ernährung sowie Globalisierung und erschließen dadurch neue, zukunftssträchtige Wachstumsmärkte. Langfristig leisten wir mit F&E einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und zum Interessenaustausch zwischen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft.

Megatrend Ressourceneffizienz

Sichere Energieversorgung bei gleichzeitiger Schonung der Umwelt – Evonik erforscht und entwickelt neue Produkte und Anwendungen, um die Ressourceneffizienz zu verbessern.

Neue Polyimidmembranen optimieren Biogasreinigung

Biogas gilt als umweltfreundlicher Energieträger, der immer bedeutender für die moderne Energieversorgung wird. Es kann zur Gewinnung von Strom und Wärme oder aber als Kraftstoff genutzt werden. Dabei erzielt Biogas einen hohen Energieertrag pro Flächeneinheit. Unter dem Produktnamen SEPURAN® Green entwickelte Evonik eine Lösung zur kosten- und energieeffizienten Aufbereitung von Biogas. Im Vergleich zu bisherigen Technologien steigert das den Ertrag und schont wertvolle Ressourcen.

Grundsätzlich entsteht der alternative Energieträger als Rohbiogas durch mikrobielle Vergärung von Biomasse, beispielsweise aus Pflanzen, Gülle oder Klärschlamm. Für die Verwertung von Biogas ist der Methananteil am wichtigsten, da seine Verbrennung Energie freisetzt. Allerdings entstehen bei der Vergärung neben Methan auch Kohlendioxid und andere Spurengase. Da Kohlendioxid nicht brennbar ist, mindert es den Heizwert und muss abgetrennt werden. Erst dann kann das Biogas ins Erdgasnetz eingespeist werden.

An dieser Stelle kommen die neuen, besonders selektiven Polymermembranen von Evonik zum Einsatz: Sie wandeln Rohbiogas einfach und effizient in hochreines Biomethan um. Das Besondere an dem Produkt ist eine druck- und temperaturbeständig hohe Selektivität, die eine verbesserte Trennung von Kohlendioxid und Methan gewährleistet. Zudem bieten die Hochleistungskunststoffe den Vorteil, dass das abgetrennte, hochreine Biomethan für die Einspeisung nicht mehr verdichtet werden muss. Folglich kann das Biogas auch bei kleinen Anlagen verwendet werden und ermöglicht so eine dezentrale Energieversorgung.

Verbesserte Gebäudedämmung

Die Ansprüche an die Gebäuderenovierung steigen. Besonders wenn es um die Senkung des Energieverbrauchs geht. Besonders denkmalgeschützte Fassaden oder Gebäude, in denen nur wenig Platz zur Verfügung steht, verlangen spezielle Lösungen.

Zusammen mit einem Kunden entwickelte Evonik diese Lösung: Wärmedämmplatten, mit denen Gebäude von innen gedämmt werden. Das Besondere ist der Kern aus AEROSIL®. Die Wärmedämmplatten sollen unter dem Markennamen CALOSTAT® vermarktet werden. Aufgrund der hervorragenden Wärmedämmung von AEROSIL® ließ sich die Dicke der Dämmplatten im Vergleich zu anderen Wärmedämmplatten um zwei Drittel reduzieren. Bereits jetzt wurden mehrere Gebäude mit den neuen Platten von innen gedämmt.

Megatrend Gesundheit und Ernährung

Gesund älter werden, ohne alt auszusehen: Evonik trägt zur Realisierung dieses Traums bei. Wir entwickeln die Wirkstoffe, die dazu in der Kosmetik- und Pharmaindustrie benötigt werden. Darüber hinaus produzieren wir die vier wichtigsten Aminosäuren für eine fortschrittliche Tierernährung. So leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Ernährung der Weltbevölkerung.

BMBF-Projekt PeTrA: vereinfachte Verabreichung von Biotherapeutika

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt PeTrA (Plattform für effizienten epithelialen Transport für pharmazeutische Applikationen durch innovative partikuläre Trägersysteme) will Spritzen bei Biotherapeutika durch neue Formulierungen für Sprays und Tabletten überflüssig machen. Verantwortlich für PeTrA ist ein Konsortium aus Evonik Industries AG, Merck KGaA, EMC microcollections GmbH, dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung und dem Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik; beteiligt sind zudem Hochschulen und Kliniken. PeTrA startete am 1. Juli 2011, läuft drei Jahre und hat ein Budget von 6 Millionen €.

Biotherapeutika ermöglichen neue Therapien, zum Beispiel die Krebsimmuntherapie, müssen aber meist gespritzt werden. Ziel von PeTrA ist ein breit anwendbares System für die Darreichung über Mund oder Atemwege. Dafür werden die Biotherapeutika in Nanopartikel aus neuen biofunktionalen Polymeren verpackt. Die Partikel schützen sie vor der Zersetzung im Magen oder Darm und transportieren sie unbeschadet in die Zielregion.

Aminosäuren in der Aquakultur

Evonik weitete im Rahmen der strategischen Weiterentwicklung die Aminosäuren-Markttaktivitäten auf die Aquakultur aus. Angesichts knapper natürlicher Ressourcen wird durch Zusatz von Aminosäuren im Futter beispielsweise wertvolles Fischmehl eingespart, die Futtereffizienz bei Fischen und Krustentieren gesteigert und die Umweltbelastung durch einen niedrigeren Stickstoffaustrag verringert. Um Premiummärkte mit einer differenzierten Produktpalette erschließen zu können, entwickelte Evonik ein neues, innovatives Produkt, das eine optimierte und effizientere Methionin-Quelle für Shrimps und andere Krustentiere darstellt. Außerdem wird derzeit die fermentative Herstellung neuartiger Algen mit hohem Omega-3-Fettsäuregehalt als Fischölersatz untersucht.

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

PeTrA (Evonik-Förderkennzeichen: 13N11454) ist Teil der BMBF-Fördermaßnahme „Effizienter Wirkstofftransport in biologischen Systemen – BioMatVital: Biotransporter“

Megatrend Globalisierung

Das starke Wachstum in den Schwellenländern ermöglicht vielen Menschen einen steigenden Lebensstandard. Hochwertige Produkte werden daher zunehmend nachgefragt. Evonik baut seine Präsenz in den Wachstumsregionen aus, weil wir vor Ort die Wünsche unserer Kunden am besten umsetzen können.

Erstes Projekthaus in Asien

Im April 2011 startete Evonik das Advanced Project House „Light & Electronics“, das seine neu gebauten Räume und Labore Anfang 2012 in Hsinchu (Taiwan) eröffnete. Mit diesem Schritt nach Asien treiben wir die notwendige Globalisierung unserer Forschungsaktivitäten weiter voran und rücken noch näher an unsere Kunden und Märkte. Das Projekthaus beschäftigt sich mit neuen Produkten und Technologien für die Fotovoltaik-, Display- und Beleuchtungsindustrie.

In seinen Projekthäusern bearbeitet Evonik geschäftsbereichsübergreifende Forschungsthemen. Die Mitarbeiter entwickeln dort gemeinsam mit Kooperationspartnern und Hochschulen neue Produkte und Technologien. Das Advanced Project House stellt eine Weiterentwicklung dieses erfolgreichen Konzepts dar, indem die Aspekte Geschäftsentwicklung und Kundenbindung noch stärker in den Mittelpunkt gerückt und die Innovationsprozesse an die immer kürzeren Innovationszyklen bei den Kunden angepasst werden. „Light & Electronics“ ist das neunte Projekthaus von Evonik und das erste außerhalb Deutschlands.

„Tego Innovationszentrum“ bedient den asiatischen Wachstumsmarkt vor Ort

Im November 2011 eröffnete Evonik das erste Forschungs- und Entwicklungszentrum für Additive im Bereich Lacke und Farben in Asien. Das „Tego Innovationszentrum“ umfasst die beiden Standorte Schanghai (China) und Singapur und ist Teil des globalen Innovationsnetzwerks von Evonik.

Forscher und Spezialisten aus der Region arbeiten im neuen „Tego Innovationszentrum“ mit regionalen Kunden und Forschungsinstitutionen zusammen, um mit individuellen Lösungen die Wettbewerbsfähigkeit unserer asiatischen Kunden zu stärken. Die Forschung richtet sich an den regionalen Bedürfnissen aus; dabei stehen zukunftsweisende, umweltfreundliche Lacksysteme und damit der Megatrend Ressourceneffizienz besonders im Mittelpunkt.

Neben der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern wird ein besonderer Schwerpunkt auf Forschungskooperationen mit lokalen Spitzenuniversitäten liegen.

Produktverantwortung

Verantwortlicher Umgang mit Chemikalien

Evonik legt großen Wert auf die sichere Handhabung und Verwendung von chemischen Stoffen. In den Werten für Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität (USGQ) verpflichten wir uns zum Schutz von Mensch und Umwelt. Außerdem beziehen wir explizit die Produktverantwortung entsprechend den Vorgaben der Responsible-Care-Initiative der chemischen Industrie ein.



www.responsible-care.de

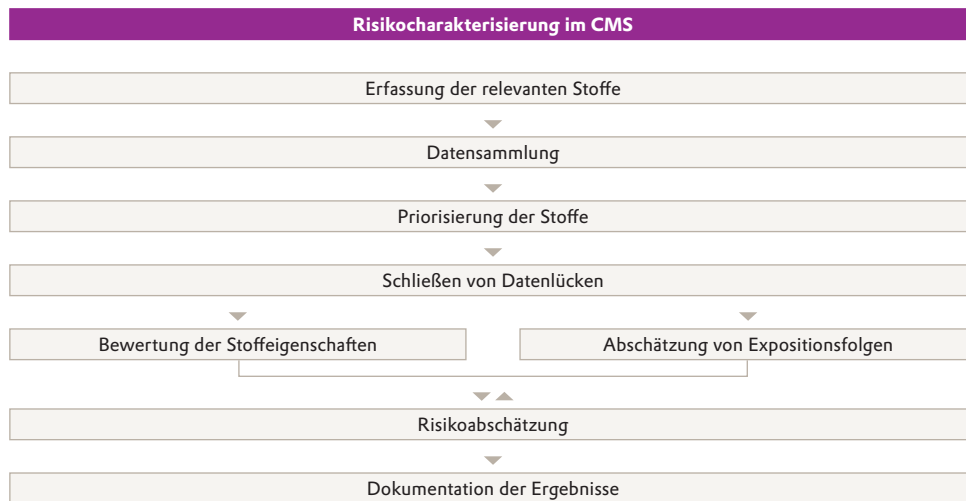
Systematische Betrachtung des Produktlebenswegs

Evonik nutzt seit 2001 ein Chemicals Management System (CMS), das eine Bewertung der Produkte im Sinne einer Lebenswegbetrachtung ermöglicht. Das CMS ist so aufgebaut, dass es die Selbstverpflichtungen zu Responsible Care sowie zur Global Product Strategy (GPS) des Weltchemieverbands ICCA erfüllt. Es trägt zur Entwicklung eines zukunftssicheren und nachhaltigen Produktportfolios bei, indem es stoffbezogene Gefahren erkennt und bewertet und damit eine frühzeitige Reaktion ermöglicht – auch im Hinblick auf den Schutz unserer Mitarbeiter.



Produkte & Lösungen/
Produktverantwortung
auf www.evonik.de

Das CMS stellt sicher, dass Risiken, die von Stoffen bei bestimmungsgemäßem Einsatz ausgehen, erfasst werden. Damit liefert es außerdem die Basis für eine effektive und fachlich fundierte Kommunikation über die potenziellen Auswirkungen unserer Produkte.



Die Gesamtbeurteilung eines Stoffs im CMS erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst werden alle Stoffe erfasst, von denen mehr als eine Tonne pro Jahr in Verkehr gebracht wird, und die verfügbaren Daten zu den ausgewählten Stoffen beschafft. Anschließend werden die erfassten Stoffe priorisiert und eventuelle Datenlücken geschlossen. Um das Gefahrenpotenzial eines Stoffs für Mensch und Umwelt zu charakterisieren, werden im Folgenden die intrinsischen Eigenschaften der Stoffe bewertet. Danach wird abgeschätzt, inwieweit Mensch und Umwelt bei der Handhabung und Verwendung einem Stoff ausgesetzt sind (Exposition). Auf dieser Basis erfolgt die Risikoabschätzung. Die Informationen über das Risikopotenzial eines Produkts lassen Rückschlüsse darüber zu, ob die gegenwärtige Sicherheitspraxis ausreichend ist oder verbessert werden sollte. Letzteres schließt auch mögliche Anwendungsbeschränkungen oder Vermarktungssperren für Evonik-Produkte ein.

Umsetzung REACH

Entsprechend der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) mussten bis zum 30. November 2010 alle Stoffe in Mengen über 1.000 Tonnen pro Jahr, die in der Europäischen Union produziert, dort eingeführt oder auf den Markt gebracht werden, registriert werden. Außerdem waren besonders umweltgefährdende Stoffe sowie Stoffe mit krebserzeugender, erbgutverändernder bzw. fortpflanzungsgefährdender Wirkung über einer Tonne pro Jahr zu registrieren.

In dieser ersten Phase wurden von Evonik 167 vorregistrierte Stoffe sowie weitere Stoffe ohne Vorregistrierungsstatus registriert. Seit Anfang 2011 erstellt Evonik Stoffdossiers und Stoffsicherheitsberichte für die zweite Registrierungsphase, die bis zum 31. Mai 2013 läuft. Hierunter fallen Stoffe, die in einer Menge von 100 bis 1.000 Tonnen im Jahr hergestellt werden. Für dieses Mengenband wird Evonik voraussichtlich etwa 160 Stoffe registrieren.

Bis Ende 2011 wurden von Evonik insgesamt mehr als 300 Registrierungen durchgeführt. Bis 2018 werden schätzungsweise bis zu 800 Stoffe von Evonik registriert werden. Durch die Registrierungsverpflichtungen sind bei Evonik bisher keine nennenswerten Änderungen des Portfolios erfolgt.

 **Internet**
www.reach-info.de

 **Weitere Informationen**
 CR-Bericht 2010, Seite 43

Evonik unterstützt globale Produktstrategie

Ziel der Global Product Strategy (GPS) des Weltchemieverbands ICCA ist es, weltweit einen einheitlichen Prozess zur Risikobewertung von Stoffen und damit für den sicheren Umgang mit Chemikalien zu schaffen. Evonik unterstützt die GPS-Initiative ausdrücklich und treibt sie aktiv mit voran. In der Steuergruppe von GPS – der Chemical Policy and Health Group – gestalten wir die Arbeitsprinzipien und Rahmenbedingungen aktiv mit. Im Rahmen von GPS sollen unter anderem Informationen über die sichere Handhabung und Verwendung chemischer Substanzen allgemein verständlich aufbereitet werden. Gemäß der Vereinbarung des europäischen Chemieverbands

 Internet
www.icca-chem.org

Cefic sollten bis Ende 2011 entsprechende Safety Summaries für in der EU verwendete Stoffe auf Basis der REACH-Registrierungsdossiers erstellt werden. Evonik hat diese Safety Summaries fristgerecht auf der Internetseite des Konzerns eingestellt. Derzeit sind dort mehr als 90 Safety Summaries für die EU sowie 104 Safety Summaries für die USA verfügbar. Außerdem können sie über die Internetseite des Weltchemieverbands ICCA abgerufen werden.

2012 werden die Safety Summaries für die USA aktualisiert. Zusätzlich sollen die Safety Summaries, die für die Region China relevant sind, auch in chinesischer Sprache zur Verfügung gestellt bzw. entsprechende neue Informationsblätter erstellt werden.

GHS: einheitliche Kennzeichnung von Chemikalien

 Internet
www.umweltbundesamt.de/chemikalien/ghs

Seit Anfang 2009 ist das „Global harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien“ (GHS) in Europa in Kraft. Gemäß der EU-Verordnung setzten wir fristgerecht bis zum Ende des Jahres 2010 die neuen Regelungen für Stoffe um. Hierzu gehörten unter anderem Anpassungen bei der Einstufung, der Kennzeichnung sowie bei den Sicherheitsdatenblättern und den Etiketten. Für Gemische ist die Anpassung ab 1. Juni 2015 verpflichtend und wird in den Bereichen bereits sukzessive umgesetzt. Zusätzlich erfolgten die Meldungen zu mehr als 1.600 Stoffen in das Einstufungs- und Kennzeichnungsverzeichnis. Für diese Meldung gibt es keine Stoffmengenuntergrenze.

Tierversuche möglichst vermeiden

 Internet
www.epaa.eu.com


Im Rahmen geltender nationaler und internationaler Gesetze muss Evonik auch Tierversuche durchführen. Dabei folgen wir dem sogenannten 3R-Konzept: Reduce – Refine – Replace (Vermin- dern – Verbessern – Ersetzen). Dieses Konzept ist auch Bestandteil unserer neuen Leitlinie zum Thema Tierversuche, die wir 2012 verabschiedet haben.

Bevor wir Tierversuche in Auftrag geben, prüfen wir expositionsabhängig, ob ein Verzicht wissenschaftlich begründbar und rechtlich möglich ist. Um Tierversuche möglichst zu vermeiden, vereinbaren wir mit anderen Herstellern gemeinsame Untersuchungen des gleichen Stoffs und greifen auf bereits publizierte Daten zurück. Darüber hinaus unterstützt Evonik die Entwicklung alternativer Untersuchungsmethoden. So ist der Konzern Mitglied von EPAA (European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing). Außerdem unterstützt er über den Verband der Chemischen Industrie die Stiftung SET (Stiftung zur Förderung der Erforschung von Ersatz- und Ergänzungsmethoden zur Einschränkung von Tierversuchen). Bezüglich der Zulassung von Alternativmethoden stehen wir im direkten Dialog mit den zuständigen Behörden.

Mitarbeiter ✓

HR-Arbeit richtet sich neu aus

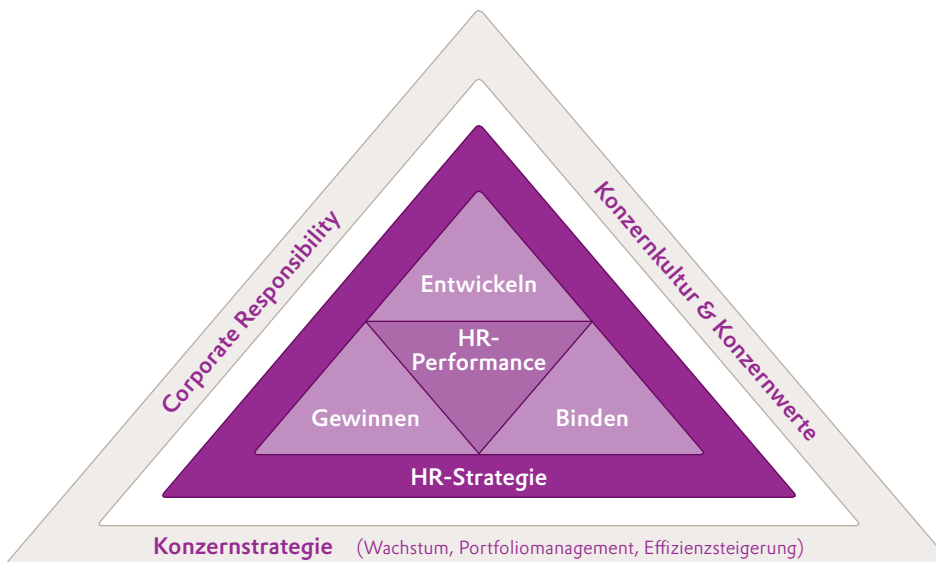
Mit der strategischen Neuausrichtung des Konzerns auf die Spezialchemie und der geänderten Betriebsführung war 2011 mit zahlreichen Herausforderungen für die Personalbereiche verbunden. Im Zuge dieser Entwicklungen richtete sich auch die Personalarbeit bei Evonik neu aus: Einheitliche Bewertungs- und Vergütungssysteme, eine einheitliche Tariflandschaft und ein an die neuen Erfordernisse angepasstes Kompetenzmodell im Jahr 2011 zeugen davon.

 **Siehe auch Seite 47**
Personalmanagement

HR-Strategie – Mitarbeiter sind erfolgsentscheidend

Die Neuausrichtung unserer HR-Strategie an den strategischen Treibern „Gewinnen“, „Entwickeln“ und „Binden“ hat sich bewährt. In einem nächsten Schritt gilt es, die HR-Strategie als Orientierungsrahmen der Personalarbeit zu operationalisieren und weiter in konkrete Aktivitäten umzusetzen. Im Sinne einer funktionalen Exzellenz stehen dabei die Personalbereiche in der eigenen Verpflichtung. Auf der HR-Geschäftsseite wollen wir eine Exzellenz unserer Mitarbeiter erreichen. Mit maßgeschneiderten Personalkonzepten werden wir die strategischen Wachstums- und Effizienzziele des Unternehmens unterstützen und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Evonik langfristig auf Erfolgskurs zu halten, insbesondere in den rasant wachsenden Märkten in Asien.

Aus den drei strategischen Maßgaben „Gewinnen“, „Entwickeln“ und „Binden“ sowie zusätzlich dem sogenannten Innenziel der Steigerung der HR-Performance wurden im Jahr 2011 verschiedene Aktionsfelder in den Bereichen Arbeitgebermarke und Rekrutierung, Personalentwicklung und Führung und zu den spezifischen Herausforderungen der HR-Arbeit in Asien definiert. Diese werden den inhaltlichen Schwerpunkt der Aufgaben in 2012 ausmachen, um unser Ziel zu erreichen, exzellente Personalarbeit für den Konzern zu generieren.



Exzellente Personalarbeit

Wichtige strukturelle Voraussetzungen für unsere Personalarbeit weltweit schafft „HR on Track“. Ziel ist es dabei, eine exzellente Personalarbeit durch effiziente und einheitliche Prozesse, transparente Strukturen und moderne HR-IT-Systeme zu erreichen. Ebenso dazu gehört eine partnerschaftliche Kultur der Zusammenarbeit über Bereichsgrenzen hinweg, um Personalarbeit „aus einem Guss“ zu schaffen.

Ende 2011 beschlossen wir erste organisatorische und prozessuale Veränderungen – durch die Neuaufstellung der Personalarbeit an den deutschen Standorten in drei Teilregionen, unter einheitlicher Leitung ab 2012. Zeitgleich wurde für Deutschland die Einführung eines Evonik-Recruitingcenters und eines Evonik-HR-Beratungcenters vereinbart und die weitere Vereinheitlichung vorhandener Regelwerke gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen verabredet.

Darüber hinaus erarbeiteten wir 2011 gemeinsam mit internationaler Beteiligung ein einheitliches HR-Prozessmodell. Die Ergebnisse sollen ab 2012 begleitend zur Einführung eines neuen, weltweiten HR-IT-Systems für alle Mitarbeiter umgesetzt werden.

Strategische Personalplanung mit dynamischer Szenariosimulation

Für die strategische Personalplanung nutzt Evonik eine Systematik, mit deren Hilfe sich quantitative und qualitative Veränderungen des Personalbestands und des künftigen Personalbedarfs in dynamischen Szenarien abbilden lassen. Diese wurde 2011 an den deutschen Standorten in den Regelbetrieb übernommen. Im Jahr 2012 wollen wir wichtige Investitionsprojekte des Konzerns bei der Personalplanung mit diesem Ansatz begleiten.

Im Jahr 2011 sind 3.160 neue Mitarbeiter vom Arbeitsmarkt eingestellt worden. Hinzu kommen 660 junge Menschen, die wir für eine Ausbildung bei Evonik gewinnen konnten, sowie 100, die wir in eine berufsvorbereitende Maßnahme aufnehmen.

Einstellung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt 2011

	Anteil in % (Bezugsgröße: Mitarbeiter am 31.12.2010)	Anzahl
Nach Region		
Europa	6,0	1.497
Amerika	10,8	476
Asien	23,8	1.158
Sonstige	12,2	29
Nach Geschlecht		
Frauen	11,4	886
Männer	8,5	2.274
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	19,4	1.180
30 bis 50 Jahre	8,7	1.723
Über 50 Jahre	3,0	257
	9,2	3.160

Wir sprechen uns gegen jede Form von Zwangsarbeit aus. Unsere Arbeitsverträge werden aufgrund der eigenbestimmten Zustimmung der Mitarbeiter geschlossen, denen es freisteht, dieses Arbeitsverhältnis einseitig wieder zu kündigen.

Mitarbeiterstruktur

Zum Jahresende 2011 waren im Evonik-Konzern 33.556 Mitarbeiter beschäftigt. 35 Prozent der Beschäftigten waren außerhalb Deutschlands tätig. Die Zahl der Mitarbeiter verringerte sich vor allem aufgrund der Unternehmensverkäufe um 5.767 Personen. Infolge des Verkaufs der Mehrheit an der STEAG gingen rund 5.500 Mitarbeiter ab – diese Zahl liegt im Wesentlichen infolge des im Januar 2011 erfolgten Erwerbs einer indischen Energiegesellschaft über dem Wert vom Jahresende 2010. Durch den Verkauf des Carbon-Black-Geschäfts im Segment Resource Efficiency ging die Mitarbeiterzahl um rund 1.450 Mitarbeiter zurück. Wir sind überzeugt, beide Aktivitäten in gute Hände gegeben zu haben, die sowohl dem Geschäft als auch den Mitarbeitern eine positive Entwicklung in der Zukunft ermöglichen werden.

Insgesamt lag die Fluktuationsrate des Unternehmens 2011 weltweit bei 2,2 Prozent. 412 Mitarbeiter haben unser Unternehmen nach eigener Kündigung verlassen. Weitere Fluktuationsgründe liegen im Wesentlichen im Antritt von Elternzeit und in Langzeiterkrankungen.

Mitarbeiterfluktuation 2011

	Fluktuationsrate in % (Bezugsgröße: Mitarbeiter am 31.12.2010)	Zahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen ungeplant verlassen haben
Nach Region		
Europa	1,9	468
Amerika	3,5	155
Asien	2,4	115
Sonstige	3,4	8
Nach Geschlecht		
Frauen	3,5	275
Männer	1,8	471
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	3,1	187
30 bis 50 Jahre	2,4	479
Über 50 Jahre	0,9	80
	2,2	746

Mitarbeiterstruktur

	2009	2010	2011
Mitarbeiter gesamt	33.861	34.407	33.556
davon Frauen	7.557	7.749	7.863
davon Männer	26.304	26.658	25.693
davon Auszubildende in Deutschland	1.883 ¹⁾	1.840 ¹⁾	1.811 ¹⁾ 2.165 ²⁾

¹⁾ Auszubildende mit Evonik-Vertrag.

²⁾ Auszubildende mit Evonik-Vertrag sowie Fremdausbildung und „Start in den Beruf“.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter lag in 2011 bei 41,4 Jahren.

Mitarbeiter nach Segmenten¹⁾

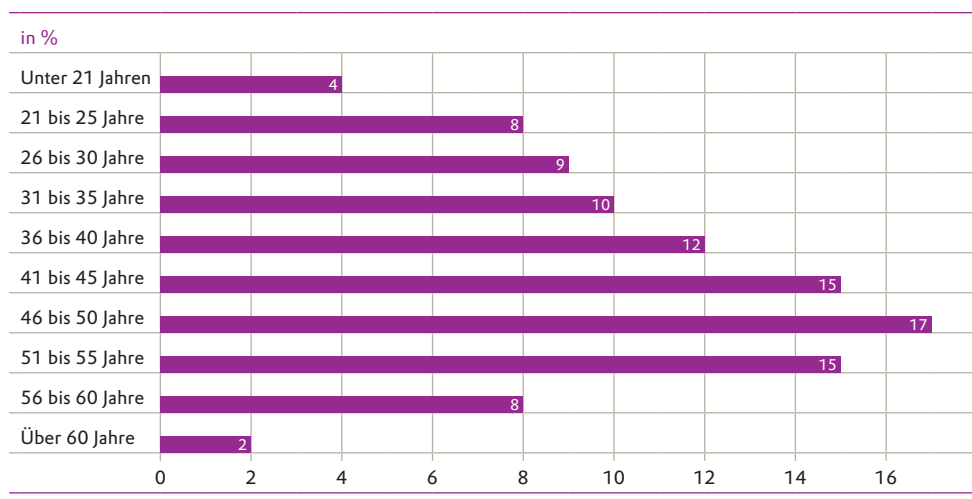
	31.12.2011	31.12.2010
Consumer, Health & Nutrition	6.384	6.326
Resource Efficiency	6.381	7.874
Specialty Materials	6.846	6.789
Services	10.946	10.616
Real Estate	1.135	1.098
Sonstige Aktivitäten	1.864	1.704
Fortgeführte Aktivitäten	33.556	34.407
Nicht fortgeführte Aktivitäten (Energie)	0	4.916
Evonik	33.556	39.323

¹⁾ Das ehemalige Geschäftsfeld Energie wurde im Jahr 2011 nach Veräußerung der Anteilsmehrheit entkonsolidiert.

Mitarbeiter nach Regionen

	2011		2010	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Europa	24.654	73	24.904	72
davon Deutschland	21.909	65	21.894	64
davon Westeuropa ohne Deutschland	2.355	7	2.545	7
davon Osteuropa	390	1	465	1
Amerika	4.214	13	4.400	13
davon Nordamerika	3.905	12	4.064	12
davon Mittel- und Südamerika	309	1	336	1
Asien	4.523	13	4.865	14
Sonstige	165	1	238	1
	33.556	100	34.407	100

Altersstruktur Evonik-Konzern



Zur Verhinderung von Kinderarbeit überprüfen wir das Alter unserer Mitarbeiter im Einstellungsprozess. Unsere vier jüngsten Mitarbeiter sind 15 Jahre alt und absolvieren eine Ausbildung.

Strukturveränderungen – Betriebsführungen

Zum 1. August 2011 ging die Führung sämtlicher Betriebe der Evonik Degussa GmbH, der Evonik Goldschmidt GmbH, der Evonik Oxeno GmbH, der Evonik Röhm GmbH und der Evonik Stockhausen GmbH auf die Evonik Industries AG über. Die veränderte Betriebsführung und der damit verbundene Betriebsübergang von insgesamt mehr als 13.600 Mitarbeitern hatten zur Folge, dass die Evonik Industries AG nunmehr einheitliche Arbeitgeberin für alle Mitarbeiter der einbezogenen Einheiten ist. Begleitend wurden der Rahmeninteressenausgleich und der Rahmensozialplan „On Track“ und die darin festgelegte Regel zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen um weitere zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2014 verlängert.

Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen

Im Rahmen der Neuausrichtung von Evonik als Spezialchemiekonzern wurden die Mitarbeiter des Corporate Centers und des Konzerndienstleisters Evonik Services GmbH zum 1. Januar 2012 aus dem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag in die Flächentarifverträge der chemischen Industrie überführt. Mit Ausnahme des Immobilienbereichs gelten damit im Evonik-Konzern im Wesentlichen einheitliche Tarifverträge.

Vergütungssysteme weltweit neu ausgerichtet

In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen wurden die Vergütungsregelungen für die außertariflichen Mitarbeiter und leitenden Angestellten in Deutschland auf die geänderte Unternehmensausrichtung abgestimmt. Die bislang sehr unterschiedlichen Vergütungsregelungen im Konzern wurden durch ein neues, einheitliches System abgelöst. Dieses schafft transparente Vergütungsstrukturen, die die spezifischen Anforderungen von Evonik berücksichtigen.

Auf internationaler Ebene wurden zwei Projekte zur Einführung globaler Vergütungsstandards und zur Neuordnung der Vergütungssysteme in der Region Asien durchgeführt: In Greater China wurde das Bewertungs- und Gradingssystem einer Revision unterzogen. In der Region Südostasien, Neuseeland und Australien begannen wir mit einer Neubewertung. Im nächsten Schritt wollen wir weitere Regionen in das „Evonik Global Grading System“ einbeziehen.

Leistungszulage Tarif – die Performance stimmt

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung 2011 regelten wir die monatliche Leistungszulage für alle Tarifmitarbeiter in Deutschland gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat einheitlich neu. Damit ist es gelungen, ein neues einheitliches Leistungszulagensystem im Evonik-Konzern zu konzipieren, welches das Mitarbeitergespräch und das Beurteilungsgespräch für die Tarifmitarbeiter in eine logische Einheit bringt.

„Mitwachsen 2011“ – Beteiligung am Unternehmenserfolg

Bereits zum vierten Mal wurde in Deutschland 2011 das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm „Mitwachsen“ aufgelegt. Rund 34 Prozent der Berechtigten zeichneten Genussrechte (Vorjahr: 29 Prozent). Das Programm belohnt das Engagement unserer Beschäftigten durch Teilhabe am Konzernerfolg: In Form von Genussrechten angelegtes Kapital wird in Abhängigkeit von der erzielten Kapitalrendite des Konzerns (ROCE) verzinst. Darüber hinaus fördert Evonik die Teilnahme durch Zuschüsse. „Mitwachsen“ existiert in dieser Form aus rechtlichen und steuerlichen Gründen nur in Deutschland.

Unabhängig davon gibt es an etwa 83 Prozent unserer Standorte weltweit leistungs- bzw. erfolgsorientierte Anreizsysteme, in vielen Fällen in Form eines Zulagen- bzw. Bonussystems. Diese Systeme erfassen circa 83 Prozent der Mitarbeiter (ohne Auszubildende). Auch für Auszubildende stehen an einigen deutschen Standorten Anreizsysteme zur Verfügung, die vornehmlich leistungsorientiert sind.

Kompetenzen – konsequent auf Wachstum ausgerichtet

Die klare Fokussierung auf die Spezialchemie spiegelt sich auch in veränderten Anforderungen an Management, Führungskräfte und Mitarbeiter wider. Mit den zentralen Perspektiven „Passion for business“ und „Passion about people“ werden im Rahmen des Evonik-Kompetenzmodells Schwerpunkte für die Zukunft gesetzt. So wird eine ausgewogene Balance aus Ergebnisorientierung und längerfristigem strategischen Denken ebenso erfolgsentscheidend sein wie permanente Innovations- und Veränderungsfähigkeit.

Der Schlüssel hierzu sind Menschen mit vielfältigen Erfahrungen, denen wir entsprechend ihren Stärken Verantwortung übertragen und die wir nachhaltig entwickeln wollen – auf Basis des Evonik-Kompetenzmodells.

Mitarbeitergespräch – zentrales Element der Mitarbeiterentwicklung

Bereits im Jahr 2008 etablierten wir einen konzernweit einheitlichen Standard für ein jährliches Mitarbeitergespräch. Diesen entwickelten wir 2011 auf der Basis unseres neuen Kompetenzmodells weiter. Das regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräch bleibt für uns das zentrale Element der Mitarbeiterentwicklung und das zentrale Führungsinstrument. Auch die Ergebnisse unserer letzten Mitarbeiterbefragung im November 2010 zeigen uns, dass dieses Instrument nahezu flächendeckend in allen Geschäftsbereichen zum Einsatz kommt.

Personalaufwand und Sozialleistungen

Der Personalaufwand in den fortgeführten Aktivitäten des Evonik-Konzerns betrug im Jahr 2011 2,63 Milliarden € und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 104 Millionen € (3,8 Prozent) gesunken. Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen werden aufgrund von Versorgungsplänen für Zusagen auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen gebildet. Die Leistungszusagen variieren je nach rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten des jeweiligen Landes, in dem die Unternehmen tätig sind. Die Höhe der Zusagen hängt in der Regel von der Zusagedauer und dem Entgelt der Mitarbeiter ab. Der überwiegende Teil der zum Bilanzstichtag gebildeten Pensionsrückstellungen entfiel mit rund 93,6 Prozent (Vorjahr: 93,2 Prozent) auf Deutschland. Die betriebliche Altersversorgung erfolgt bei inländischen Unternehmen überwiegend auf Basis von Leistungszusagen. Die Leistungszusagen in Deutschland sind im Wesentlichen durch Rückstellungen und durch das Vermögen von Pensionskassen finanziert. Im Vorjahr erfolgte dabei erstmalig eine teilweise Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen in Form eines Pensions-treuhandvereins (Contractual Trust Arrangement). Bei ausländischen Unternehmen sind sowohl Beitrags- als auch Leistungszusagen vereinbart.

Personalaufwand

in Millionen €	2011	2010
Löhne und Gehälter	2.140	2.207
Aufwendungen für soziale Abgaben	315	309
Pensionsaufwendungen	149	198
Sonstige Personalaufwendungen	24	18
	2.628	2.732

Freiwillige soziale Leistungen hängen von den regionalen Anforderungen und Rahmenbedingungen ab. In den meisten Ländern, in denen Evonik tätig ist, gibt es eine staatliche Krankenversicherung, allerdings mit unterschiedlich ausgeprägtem Leistungsspektrum. Je nach regionalen Erfordernissen bietet Evonik den Mitarbeitern eine betriebliche Krankenversicherung an – als Ersatz für eine fehlende gesetzliche Versorgung oder als Ergänzung (Mischform) –, um die Versorgung im Krankheitsfall sicherzustellen.

Anteil der Mitarbeiter mit Zugang zu einer Krankenversicherung 2011¹⁾

in % (Mehrfachangaben möglich)	Gesetzliche (Grund-) Versorgung	Betriebliche Regelung	Mischform
Deutschland	100	0	0
Übriges Europa	98	0	65
Nordamerika	8	92	1
Mittel- und Südamerika	97	0	88
Asien	84	9	49
Sonstige	62	24	18

¹⁾ Abweichung vom Vorjahr möglich aufgrund von Prozessverbesserungen.

Der Anteil der bei Evonik in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung beträgt 5,7 Prozent. Damit übertrifft Evonik die in Deutschland vorgegebene Quote von 5 Prozent.

Bis auf wenige Ausnahmen gibt es ebenfalls staatliche Regelungen zur Altersversorgung sowie darüber hinaus eine Vielzahl regional unterschiedlicher betrieblicher Altersversorgungssysteme. Dabei besteht neben arbeitgeber- oder rein arbeitnehmerfinanzierten Modellen auch eine Reihe von Mischformen aus beiden Möglichkeiten.

Anteil der Mitarbeiter mit Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung 2011

in % (Mehrfachangaben möglich)	Arbeitgeber- finanziert	Arbeitnehmer- finanziert	Mischform
Deutschland	42	35	85
Übriges Europa	50	0	33
Nordamerika	100	0	100
Mittel- und Südamerika	0	0	87
Asien	9	0	8
Sonstige	0	0	92

Gleiche Chancen

Zur Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern gehört die Chancengleichheit. Unser Verhaltenskodex und unsere Global Social Policy untersagen Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung.

In allen Regionen gibt es Ansprechpartner für Fälle von Diskriminierung. Zusätzlich können mehr als 70 Prozent der Mitarbeiter auf Maßnahmen zur Integration von ausländischen Beschäftigten zugreifen. Für mehr als jeden zweiten Beschäftigten stehen Maßnahmen bzw. Aktivitäten zur Vermeidung von Diskriminierung zur Verfügung. In 2011 gab es konzernweit einen gemeldeten Fall von Diskriminierung; dieser führte zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Die Entlohnung tariflicher sowie außertariflicher Mitarbeiter erfolgt geschlechtsunabhängig und richtet sich ausschließlich nach der Eingruppierung der ausgeübten Tätigkeit. Insgesamt sind 23,4 Prozent unserer Mitarbeiter weiblich. 16 Prozent unserer Mitarbeiter nehmen Führungspositionen ein. Davon wird jede sechste Stelle von einer Frau besetzt.

 **Siehe auch Seite 42 f.**
Verhaltenskodex und
Global Social Policy

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Der Erfolg des Unternehmens wird wesentlich durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gestützt. Die Zusammenarbeit erfolgt unter Beachtung der jeweiligen Gesetze der betreffenden Länder und berücksichtigt die betrieblichen Gegebenheiten. Die Arbeitnehmervertretungen werden zeitnah über wesentliche betriebliche Änderungen informiert.

In Deutschland gibt es an nahezu allen Standorten Arbeitnehmervertretungen: Betriebsräte und Sprecherausschüsse. Die Betriebsräte sind das gesetzlich legitimierte Vertretungsorgan der tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter, die Sprecherausschüsse das gesetzlich legitimierte Vertretungsorgan der leitenden Angestellten. Für betriebsübergreifende Fragen der jeweiligen Mitarbeitergruppen sind Gesamtbetriebsrat und Gesamtsprecherausschuss zuständig.

Auf europäischer Ebene werden die Arbeitnehmerinteressen des Konzerns durch das Evonik Europa-Forum wahrgenommen, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten sind.

In allen Regionen, in denen Evonik tätig ist, haben unsere Mitarbeiter grundsätzlich die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, sofern nicht nationales Recht das Recht auf Versammlungsfreiheit oder auf Kollektivvereinbarungen einschränkt.

Zwischen Betriebsräten und Sprecherausschüssen besteht eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit. Diese war 2011 geprägt von der Entwicklung des neuen Vergütungssystems für alle außertariflichen Mitarbeiter und leitenden Angestellten des Konzerns.

96 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit sind in Gesellschaften beschäftigt, in denen Arbeitnehmervertretungen existieren. 96 Prozent fallen unter Tarifverträge oder sonstige kollektivrechtliche Regelungen zur Vergütung.

Initiativen durch Mitarbeiterbefragung

78,8 Prozent der Befragten beteiligten sich an der im Zweijahresturnus stattfindenden konzernweiten Mitarbeiterbefragung Ende 2010. Ergebnis: Die Verbundenheit mit dem Unternehmen sowie die Einschätzung des Engagements der Beschäftigten sind deutlich gestiegen. Ein Thema bewegt die Mitarbeiter ganz besonders: Persönliche Entwicklungsperspektiven stehen im Fokus und werden offensiv eingefordert. In dem in früheren Befragungen häufig stark thematisierten Feld Führung haben aus Sicht unserer Beschäftigten nachhaltige Verbesserungen stattgefunden. Im Nachfeldprozess werden die Befragungsergebnisse in konkrete Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt. Bis zum Jahresende 2011 wurden bereits über 200 Verbesserungsmaßnahmen bearbeitet.

 **Weitere Informationen**
CR-Bericht 2010, Seite 50

Berufsvorbereitung

Vor mehr als zehn Jahren haben die Sozialpartner IG BCE und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) die Maßnahme „Start in den Beruf“ ins Leben gerufen. Das Programm eröffnet Schulabgängern ohne Ausbildungsplatz die Möglichkeit, dennoch den Einstieg ins Berufsleben zu finden. Angesichts der guten Erfahrungen erhöhten wir 2011 die Teilnehmerzahl Evonik-weit von jährlich bis zu 70 auf 100. Seit 2001 durchliefen über 500 Jugendliche das Programm an den Evonik-Standorten. Gut 71 Prozent der Teilnehmer begannen im Anschluss eine Ausbildung, sieben Prozent wurden in weiterführende Maßnahmen vermittelt.

Für Schülerinnen und Schüler bietet Evonik spezielle Projekttag und Praktika an. Insgesamt nahmen im Jahr 2011 mehr als 2.600 Jungen und Mädchen daran teil. Über alle beteiligten Ausbildungsstandorte wurden sie an insgesamt mehr als 4.200 Tagen auf ihrem Weg begleitet – das macht etwa 38 Prozent der Gesamtzeit aus, die die Ausbildungsstandorte in die Berufsvorbereitung von Schülern investierten.

Ausbildung

Zukünftige Personalersatzbedarfe, die demografisch bedingt in den nächsten Jahren steigen werden, wollen wir vornehmlich aus dem eigenen Nachwuchs rekrutieren und damit eine nachhaltige Personalarbeit realisieren.

Rund 2.160 junge Menschen werden an mehr als 20 Ausbildungsstandorten in Deutschland in rund 40 anerkannten Ausbildungsgängen ausgebildet. Die Ausbildungsquote liegt bei 9 Prozent bezogen auf die eigenen Auszubildenden und damit weit über dem Durchschnitt der Branche (5,1 Prozent einschließlich „Start in den Beruf“). Die Investitionen in Ausbildung im Jahr 2011 betrugen 49,8 Millionen €. Von den Ausbildungsberufen bei Evonik entfällt knapp die Hälfte der Ausbildungsplätze auf den Chemiebereich. Die andere Hälfte verteilt sich vor allem auf Metall-, Elektro- und kaufmännische Berufe. In den vergangenen fünf Jahren erreichten mehr als 99 Prozent unserer Auszubildenden einen erfolgreichen Abschluss.

Im Jahr 2011 erhöhten wir den Anteil der unbefristeten Übernahmen um rund 150 Prozent. Damit wurde ab März 2011 jedem zweiten neu Ausgebildeten sofort ein fester Arbeitsvertrag angeboten. In der Vergangenheit war es etwa jeder fünfte. Für die anderen Ausgebildeten bietet Evonik Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von sechs bis 24 Monaten an, die oftmals ebenfalls in eine Festanstellung münden.

Zur gleichzeitigen Verknüpfung von Ausbildung oder Berufstätigkeit mit einer Hochschulausbildung – duale bzw. kooperative Studiengänge – bestehen verschiedene Kooperationen mit Hochschulen auf regionaler Ebene. Um Schüler auf dem Weg in den Beruf zu unterstützen, bestehen Kooperationsvereinbarungen mit allgemeinbildenden Schulen der jeweiligen Ausbildungsregion.



Internet

Karriere/Ausbildung bei Evonik
auf www.evonik.de

Weiterbildung

Der Erfolg aller unserer Mitarbeiter ist uns wichtig, denn nur so kann Evonik als Unternehmen erfolgreich sein. Je nach aktueller Funktion und Position im Konzern stehen unseren Mitarbeitern verschiedene Entwicklungsmaßnahmen zur Verfügung. Neben dem Trainingsangebot und der Evonik-Entwicklungslandschaft unterstützen wir das lebenslange Lernen unserer Mitarbeiter durch spezifische Initiativen. Damit gewährleistet das Unternehmen eine bedarfsgerechte Weiterbildung, die die strategischen Ziele der Personalarbeit stützt und die persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter weiterentwickelt.

In Deutschland werden weite Teile unseres Personalentwicklungs- und Trainingsangebotes von den Evonik Business Services betreut. Sie ermittelten für das Jahr 2011 Zahlen, die auch zu einem geringen Teil Fremdfirmenmitarbeiter sowie ausländische Schulungsteilnehmer enthalten.

- Etwa 270.000 Weiterbildungsstunden, von denen mehr als die Hälfte auf Fremdsprachentrainings sowie Workshops, Seminare oder Trainings bei externen Veranstaltern entfiel. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten Maßnahmen, die aufgrund spezieller Bedürfnisse durchgeführt wurden bzw. der generellen fachlichen bzw. persönlichen Weiterbildung des Mitarbeiters dienten.
- Durchschnittlich etwa 20 Stunden, in denen die entsendeten Mitarbeiter in Präsenztrainings weitergebildet wurden (bezogen auf die Gesamtbelegschaft, Deutschland entspräche etwa 12 Stunden pro Mitarbeiter).

Stipendienprogramm – von der Ausbildung in den Hörsaal

Mit attraktiven Stipendien fördert Evonik leistungsstarke Ausgebildete, die im Unternehmen überdurchschnittliche Leistungen gezeigt haben und nach der Ausbildung ein Bachelorstudium aufnehmen oder nach dem Bachelorabschluss einen Master anstreben. Ziel des Programms ist es, gute Fachkräfte langfristig an Evonik zu binden und mit ihnen gemeinsam frühzeitig die berufliche Zukunft zu gestalten. Das Stipendienprogramm ist ein Baustein, mit dem wir den personellen Herausforderungen der Zukunft noch besser gewachsen sein wollen. 2011 wurden 13 Stipendien an eigene leistungsstarke Ausgebildete vergeben.

Evonik auf Facebook

Als Beitrag zum Dialog mit einer neuen Generation von Mediennutzern ist Evonik seit Sommer 2011 auch auf Facebook zu finden. Die Unternehmensseite zielt nicht auf umfassende Informationsvermittlung, sondern folgt den in sozialen Netzwerken üblichen Gepflogenheiten wie „Word of Mouth“-Prinzip, kurzen Reaktionszeiten und Möglichkeit zur direkten Teilhabe an wechselnden Kampagnen und Aktionen. Der Dialog mit den in der Regel jungen Zielgruppen wird unterstützt durch einen Social-Media-Referenten und das freiwillige Engagement zahlreicher Auszubildender im Unternehmen. Mit ihren persönlichen Erfahrungen aus erster Hand leisten sie einen wertvollen Beitrag, um mögliche Schwellenängste zwischen Schule und Beruf abzubauen und einen unkomplizierten ersten Kontakt mit dem Unternehmen herzustellen. Genutzt wird das Angebot vorzugsweise von Studierenden, die Evonik im Rahmen einer Jobmesse oder Hochschulveranstaltung kennengelernt haben und den Erfahrungsaustausch auf diesem Wege fortsetzen möchten.

 Internet
www.facebook.com/Evonik

Beruf und Familie

Eine familienbewusste Unternehmensführung ist für Evonik sowohl Ausdruck sozialer Verantwortung als auch eine weitreichende, ertragsbringende Investition. Unser Ziel ist es daher, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit gleicher Aufmerksamkeit und Intensität wie bisher fortzusetzen.

Bereits 2009 wurde Evonik durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung als familienbewusstes Unternehmen mit einem Konzernzertifikat ausgezeichnet. Im September 2011 startete der Re-Auditierungsprozess an den Standorten in Deutschland. Unter Einbeziehung einer Vielzahl von Mitarbeitern und Führungskräften werden konkrete Standortmaßnahmen für die nächsten drei Jahre erarbeitet und eine neue Zielvereinbarung für Evonik geschlossen. Mit dem Audit „berufundfamilie“ schafft Evonik nicht nur Verbindlichkeit, sondern nutzt dies auch als strategisches Managementinstrument, das langfristig bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik unterstützt.

 Internet
www.berufundfamilie.de

Beispiele für standortbezogene neue Maßnahmen sind der Ausbau des Kinderferienprogramms mit zeitlicher und regionaler Ausdehnung, der Ausbau der Kindernotfallbetreuung an den Standorten sowie die Erweiterung der Regelbetreuung von Kindern unter drei Jahren. Mittels Informationsveranstaltungen wiesen wir unsere Mitarbeiter auf die vielseitigen Möglichkeiten zur schnellen, kostenlosen Beratung und Vermittlung im Falle einer Pflegebedürftigkeit von Angehörigen hin, die dank langjähriger Zusammenarbeit mit einem Kooperationspartner für die Beschäftigten von Evonik in Deutschland bestehen.

447 Mitarbeiter befanden sich im Laufe des Jahres 2011 in der Elternzeit, davon etwa ein Drittel bereits zum Jahreswechsel 2010/2011. Der Anteil der Männer lag bei circa 38 Prozent. Sie wendeten durchschnittlich 4,1 Monate für die Elternzeit auf (Frauen: 12,4 Monate). Von den Beschäftigten, die in 2011 aus der Elternzeit zurückkehrten, gingen im Durchschnitt beinahe dreimal so viele zurück in eine Vollzeitbeschäftigung wie in eine Teilzeitbeschäftigung. Bei den rückkehrenden Frauen hielten sich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in etwa die Waage. Weltweit könnte mehr als jeder zweite Beschäftigte auf ein im Betrieb angebotenes Teilzeitmodell zurückgreifen, wobei es außerhalb Deutschlands in den meisten Fällen an einer gesetzlichen Regelung zum Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung fehlt.

Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität

Durch den simulationsbasierten Ansatz zur strategischen Personalplanung besteht nun seit einigen Jahren die Transparenz darüber, wie sich unter anderem die Altersstruktur bei Evonik verändern wird. Einen Sachverhalt können wir an fast allen Standorten beobachten: Der Anteil der Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind, steigt in den nächsten Jahren erheblich an. Es stellt sich die Frage, ob unsere Arbeitsplätze und -bedingungen für diese Altersgruppe geeignet sind. Nicht erst der prognostizierte Fachkräftemangel unterstreicht, dass wir auf unsere Mitarbeiter 55+ angewiesen sind.

Neben dem demografischen Wandel lässt sich in den letzten Jahren zudem ein Anstieg an Zivilisationskrankheiten, wie psychischen Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparats, erkennen. Geänderte Rahmenbedingungen, wie ständige Erreichbarkeit, zunehmende Arbeitsverdichtung und Vermischung von Freizeit und Arbeitszeit, stellen zudem eine neue Dimension der Herausforderungen für unsere Mitarbeiter dar.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind viele Standorte bereits seit Jahren aktiv. Im Berichtsjahr begannen wir, ein konzernweites Konzept unter Einbezug der bereits vorhandenen Initiativen zu entwickeln. Dieses soll künftig sicherstellen, dass das Thema Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität bei Evonik noch mehr Sichtbarkeit erlangt und die Mitarbeiter noch besser erreicht werden. Zudem sollen Systeme geschaffen werden, die einheitliche Grundstandards festlegen und den Best-Practice-Austausch innerhalb des Konzerns fördern.

Bei Problemen, in denen eine Mitarbeiter- oder Sozialberatung unterstützen kann, stehen für zwischen 79 und 95 Prozent unserer Mitarbeiter (je nach vorliegendem Einzelfall) Beratungsmöglichkeiten vor Ort zur Verfügung.

Arbeitszeitmodelle nach Regionen 2011¹⁾

Anteil der Mitarbeiter mit Zugang zu den Modellen in % (Mehrfachnennungen möglich)	Fixes Arbeitszeitmodell	Flexibles Arbeitszeitmodell	Sondermodell Schichtarbeitszeit	Teilzeitmodell	Längere unbezahlte Freistellung (> 3 Monate)	Längere bezahlte Freistellung (> 3 Monate)
Deutschland	2	83	25	81	82	41
Übriges Europa	9	34	40	52	68	12
Nordamerika	43	52	44	93	92	92
Mittel- und Südamerika	90	0	0	10	89	0
Asien	41	32	13	1	9	0
Sonstige	2	25	45	4	18	0

¹⁾ Abweichung vom Vorjahr möglich aufgrund von Prozessverbesserungen.

Arbeitszeit und Urlaub nach Regionen 2011¹⁾

	Arbeitszeit/Woche (in Stunden)		Urlaubstage/Jahr	
	Gesetzlich zulässige Arbeitszeit	Evonik	Gesetzliche Regelung	Evonik
Deutschland	Bis 48	37,5–40	24 ²⁾	28–30 ³⁾
Übriges Europa	35–48	35–40	20–30 ³⁾	20 ³⁾ –51 ⁴⁾
Nordamerika	44 – keine Limits	37,5–42	0–10 ⁴⁾	10–30 ³⁾
Mittel- und Südamerika	44–48	40	15–30 ⁴⁾	22–30 ⁴⁾
Asien	40–48	37,5–48	5–30 ⁴⁾	10 ⁴⁾ –25 ³⁾
Sonstige	37,5–40	37,5–40	15 ³⁾ –30 ⁴⁾	20 ⁴⁾ –30 ³⁾

¹⁾ Abweichung vom Vorjahr möglich aufgrund von Prozessverbesserungen.

²⁾ Werktage (Montag bis Samstag).

³⁾ Arbeitstage (Montag bis Freitag).

⁴⁾ Kalendertage.

Die jeweiligen Regelungen beinhalten länderspezifische Sonderregelungen zum Beispiel aufgrund von Betriebszugehörigkeit oder Alter.

Konzernweit wurden in 2011 zwei Fälle von Arbeitszeitüberschreitungen – außerhalb Deutschlands – festgestellt.

Talentmanagement

Der Wettbewerb um die besten Talente verstärkt sich immer mehr. Wir sind der Überzeugung, unsere Schlüsselfunktionen bevorzugt intern zu besetzen. Aus diesem Grund fördert und fordert Evonik die Qualität in den eigenen Reihen. Top-Leistungen sind – neben dem Potenzial, eine Executive- bzw. Schlüsselfunktion zu übernehmen – Voraussetzung für die Identifizierung als Talent.

Die „2/2/2-Regel“ ist für Evonik ein wichtiger Bestandteil der Entwicklung. Unseren Führungskräften und Talenten bieten wir so die Gelegenheit, sich in mindestens zwei Funktionen, zwei organisatorischen Einheiten sowie zwei Ländern zu engagieren.

Neben dieser „On-the-job“-Entwicklung verzahnen wir auch unsere „Off-the-job“-Maßnahmen im Rahmen des Talentmanagements eng mit dem operativen Geschäft.

Gelebte Feedback-Kultur

Evonik nutzt das 360°-Feedback als Instrument zur gezielten Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung. Viele Mitarbeiter kennen das 360°-Feedback bereits und nutzten die Möglichkeit, umfassende Rückmeldungen von Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden zu erhalten. Basierend auf dem weiterentwickelten Kompetenzmodell wurde das Instrument im Berichtsjahr überarbeitet.


Im Jahr 2011 führte auch der Evonik-Vorstand erstmals ein 360°-Feedback durch. Dieses Jahr sollen die Konzernführungskräfte folgen.

Diversity – treibende Kraft für Kreativität und Innovationen

Evonik erkennt Vielfalt als Wert für das Unternehmen an. Sie schafft eine nachhaltige Grundlage für Ideen und Innovation und steigert damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Dabei ist Diversity für uns mehr als die Fokussierung auf unterschiedliche Nationalitäten und Geschlechter. Verschiedene Fachrichtungen in der Ausbildung, Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten und Funktionsbereichen sowie altersgemischte Teams sind uns gleichermaßen wichtig. Anfang 2011 wurde die Evonik-Diversity-Strategie entwickelt und vom Vorstand verabschiedet. Um das Augenmerk der Führungskräfte auf Diversity zu lenken, hat der Vorstand das Thema in den Zielvereinbarungsprozess mit allen Konzernführungskräften aufgenommen. Zugleich haben sich 2011

mehr als 100 Top-Führungskräfte in ganztägigen Diversity-Mindset-Workshops zu den einzelnen Aspekten von Diversity und insbesondere den Herausforderungen für das Führungsverhalten ausgetauscht. Dabei reflektierte jedes Managementteam über die Relevanz des Themas für den eigenen Bereich, um so Handlungsnotwendigkeiten festzustellen und Maßnahmen zu ergreifen. In vielen Einheiten wurden diese Workshops bereits auf die Teams erweitert.

Neben den Diversity-Mindset-Workshops wurde das Format „Women@Work“ etabliert, ein speziell für die Anforderungen weiblicher Fach- und Führungskräfte konzipiertes Seminar. In fünf Pilotveranstaltungen wurden persönliche Stärken und Kompetenzen analysiert, aktives Selbstmarketing vertieft und Strategien für eine wirkungsvolle Kommunikation ausgetauscht. Insgesamt 70 Frauen aus verschiedenen Bereichen nahmen bereits teil. 2012 sollen weitere Seminare folgen. Außerdem unterstützen wir die Netzwerkbildung unter unseren Mitarbeiterinnen.

 **Siehe auch Seite 12 f.**
Die Mischung macht's

Gesundheitsschutz und -förderung

Gesunderhaltung der Mitarbeiter als Bestandteil der Unternehmenspolitik

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sind fest im Konzernregelwerk verankert. Das Grundverständnis beschreibt unser globales Gesundheitsschutzprogramm. Konkretisiert werden die Anforderungen in der Konzernrichtlinie Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung, die 2011 überarbeitet wurde.

Insbesondere in Deutschland bestehen darüber hinaus an vielen Standorten Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsthemen. Diese regeln vor allem den Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz, den betrieblichen Umgang mit Suchterkrankungen und die Abläufe bei der Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung.

 **Internet**
www.demographic-risk-map.eu

Die Umsetzung der Konzernanforderungen wird regelmäßig im Rahmen von Konzernaudits geprüft. In einigen Regionen werden diese durch ein regionales Auditsystem ergänzt. Ein weiteres Instrument zur Überwachung der Performance beim Thema Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz ist das umfangreiche Occupational Health Reporting der großen Standorte. 2011 wurde es erstmalig um ein regionales Reporting der Gesamtregion Nordamerika erweitert.

Programme und Maßnahmen zum präventiven Gesundheitsschutz

Grundlage aller Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin ist die Gefährdungsbeurteilung. Im Vordergrund steht zur Gefahrenbegrenzung – wo möglich – die Expositionsbegrenzung durch technische oder organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel Verwendung geschlossener Systeme beim Umgang mit Gefahrstoffen). Wo das nicht möglich ist, erfolgt der Schutz durch Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung. Die Wirksamkeit dieser Arbeitsschutzmaßnahmen wird im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen überprüft (zum Beispiel durch Biomonitoring). Mitarbeiter werden regelmäßig zu Gefährdungen am Arbeitsplatz und Maßnahmen der Gefahrenabwehr geschult. Dazu gehören auch Unterweisungen zu ergonomischen und rückschonenden Arbeitsweisen.

Wesentliches Ziel all dieser Maßnahmen ist die Vermeidung von Berufserkrankungen und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. Im Berichtszeitraum 2011 wurden in unserem Kerngeschäft Spezialchemie 18 Berufskrankheiten anerkannt (Vorjahr: 11). Im Segment Real Estate wurde wie im Vorjahr keine Berufserkrankung anerkannt.

Programme zur Gesundheitsförderung

Im Berichtsjahr führte Evonik eine einheitliche Systematik zur betrieblichen Gesundheitsförderung ein. Ziel ist vor allem die Förderung eines gesunden Lebensstils. Hierzu wurden fünf Themenfelder definiert, die für die Gesunderhaltung von besonderer Bedeutung sind: Bewegung, gesunde Ernährung, Work-Life-Balance, Suchtvermeidung und Infektionsprophylaxe. Mittelfristiges Ziel ist es, dass alle Standorte zu allen fünf Themenfeldern Maßnahmen anbieten. Bereits heute ist diese Anforderung an vielen Evonik-Standorten zumindest teilweise erfüllt. So bieten viele Standorte weltweit im Herbst eine kostenlose Gripeschutzimpfung an oder fördern sportliche Aktivität.

Ergänzt werden die Basisprogramme durch gezielte Gesundheitsaktionen zur Früherkennung von weit verbreiteten und vermeidbaren bzw. behandelbaren Krankheitsbildern. Schwerpunkt der Gesundheitsaktionen waren 2011 an den deutschen Standorten die Themen Diabetes mellitus, Arthrose und Hypertonie.

Auswahl und Ausgestaltung aller Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an den Standorten von Evonik richten sich nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten vor Ort. Insbesondere in Ländern mit eingeschränkten medizinischen Versorgungsmöglichkeiten kann das auch die Vorhaltung einer standorteigenen medizinischen Basisversorgung beinhalten. Dies ist zum Beispiel in Barro do Riacho (Brasilien), Yingkou (China) und Gajraula (Indien) der Fall.

Arbeitssicherheit im Fokus

Im Berichtsjahr verzeichneten wir keinen tödlichen Arbeitsunfall eines eigenen Mitarbeiters oder eines Fremdfirmenmitarbeiters, der unter direkter Weisung von Evonik stand. Auch von tödlichen Wegeunfällen – auf dem Weg von und zur Arbeit sowie auf Dienstreisen – blieben wir frei. Jedoch verlor ein Mitarbeiter einer Fremdfirma, der nicht unter unserer direkten Weisung stand, am Standort Tippecanoe (Indiana, USA) bei einem Unfall mit einer mobilen Hubarbeitsbühne sein Leben.

Unfallhäufigkeit¹⁾²⁾

	2011	2010
Chemiegeschäft einschließlich Services	1,5	1,3
Real Estate (Wohnen)	1,1	2,3
Real Estate (sonstige Aktivitäten)	28,2	42,0
Fortgeführte Aktivitäten	2,1	2,1
Nicht fortgeführte Aktivitäten (Energie)	–	5,2
Gesamt	2,1	2,5

¹⁾ Anzahl der Arbeitsunfälle eigener Mitarbeiter und von Fremdfirmenmitarbeitern, wenn sie unter direkter Weisung von Evonik stehen, pro 1 Million Arbeitsstunden, die zu Arbeitsausfällen geführt haben.

²⁾ Das ehemalige Geschäftsfeld Energie wurde im Jahr 2011 nach Veräußerung der Anteilsmehrheit entkonsolidiert.

In unserem Kerngeschäft Spezialchemie stieg die Unfallhäufigkeit auf 1,5 (Vorjahr: 1,3). Unseren Zielwert von 1,5, den wir für 2014 avisiert hatten, erreichten wir damit zum dritten Mal in Folge. Der Anstieg der Unfallhäufigkeit geschah nicht breit über alle Produktionsstandorte hinweg. Vielmehr waren einzelne Standorte von der Entwicklung betroffen. Hier wurden gezielte Maßnahmen vereinbart.

 **Siehe auch Seite 91**
Anlagensicherheit

Ende März 2012 ereignete sich am Standort Marl ein schweres Unglück, bei dem zwei unserer Mitarbeiter starben.

Um die Entwicklung in der Arbeitssicherheit bei Evonik zu steuern, setzen wir sogenannte Spätindikatoren (Lagging Indicators) ein. Zu diesen gehört unter anderem auch die Unfallhäufigkeit. Diese Indikatoren genügen aber auf dem hohen Niveau, auf dem sich Evonik jetzt befindet, nicht mehr. Zukünftig wollen wir deshalb zusätzlich mit sogenannten Frühindikatoren (Leading Indicators) beobachten und steuern. Mit einer Mitarbeiterbefragung zum Stand der Arbeitssicherheit und zur Sicherheitskultur haben wir einen solchen Frühindikator geschaffen. Die erste konzernweite Umfrage zur Sicherheitskultur fand im November 2011 statt. Dazu wurden rund 50 Prozent der Mitarbeiter angesprochen, rund 65 Prozent von ihnen antworteten. Die Auswertung erfolgte nach Redaktionsschluss und konnte für diesen Bericht nicht mehr berücksichtigt werden.

Umwelt

Umweltkennzahlen Kerngeschäft Spezialchemie

Umweltziele

Evonik will einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, den Einfluss der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf die Umwelt möglichst gering halten und die eigene Umweltperformance stetig verbessern. Daher legten wir für unser Chemiegeschäft bereits 2005 Reduktionsziele in wichtigen USG-Handlungsfeldern für einen Zehnjahreszeitraum (2004 bis 2014) fest.

- Treibhausgase: Reduktion der spezifischen energiebedingten Emissionen an Treibhausgasen um 20 Prozent
- Wasserverbrauch: Reduktion des spezifischen Wasserverbrauchs um 20 Prozent
- Produktionsabfälle: Reduktion der spezifischen Menge von Produktionsabfällen um 20 Prozent

Das Monitoring des Erfüllungsgrades dieser Ziele ist in die Managementprozesse integriert und wird durch Audits an den Standorten weltweit unterstützt.

Bei der Umsetzung unserer Umweltziele lagen wir im Berichtsjahr im Plan. Unser Reduktionsziel bezüglich des spezifischen Wasserverbrauchs erreichten wir zum wiederholten Male.

Im Handlungsfeld Umwelt sind die spezifischen Daten der fortgeführten Aktivitäten dargestellt. Desinvestitionen werden wie in der Finanzberichterstattung entkonsolidiert. Damit wird der Fokus der Verbesserungsmaßnahmen auf die aktuellen Geschäfte mit aktuellem Anlagenbestand fixiert. Effekte, die durch den Verkauf von Geschäften entstehen, können so eliminiert werden.

Akquisitionen werden zeitnah zum Zeitpunkt der Übernahme erfasst und deren Emissions- und Produktionsgeschehen zu unseren Umweltauswirkungen hinzugefügt. Je nach Höhe der Abweichungen der absoluten Umweltauswirkungen der neuen Aktivitäten vom Konzerndurchschnitt verbessert oder verschlechtert sich die Performance. Damit können zukünftige Portfoliomaßnahmen erheblichen Einfluss auf die Kennzahlenentwicklung haben.

 **Siehe auch Seite 109 f.**
Über diesen Bericht

Da die Umweltkennzahlen auf die Produktion normiert sind, zeigen auch konjunkturelle Einflüsse Wirkung. Beispielsweise führt der Rückgang der Produktionsmenge meist nicht zu einem Rückgang der energiebedingten CO₂-Emissionen in gleicher Größenordnung. Diese Entkopplung liegt zum einen an einer produktionsunabhängigen Grundlast und zum anderen arbeiten Anlagen vereinzelt im Teillastbereich mit einem geringeren Wirkungsgrad.

Die Entwicklung der spezifischen Treibhausgasemissionen nahm von 2004 bis 2008 aufgrund gezielter Umweltmaßnahmen wie zum Beispiel Effizienzsteigerungen bei der Energieerzeugung und Optimierungen der Produktionsprozesse kontinuierlich ab. Mit der Wirtschaftskrise 2009 verschlechterte sich die Kennzahl leicht um einen Prozentpunkt. In 2010 verharrte die Performance trotz konjunktureller Erholung auf diesem Niveau, was unter anderem auf die Akquisition und damit auf die Erstkonsolidierung des US-amerikanischen Standorts Tippecanoe in Lafayette (Indiana) zurückzuführen ist. Am Standort Tippecanoe werden Wirkstoffe und Vorprodukte für die Pharma-industrie hergestellt, für deren komplexe, mehrstufige Synthesen hohe spezifische Energiemengen benötigt werden.

Der spezifische Wasserverbrauch zeigt eine ähnliche Entwicklung wie die Treibhausgasemissionen. Nach erfreulichem Verlauf bis 2008 erfolgte eine leichte Verschlechterung in 2009. Diese konnte aber schon in 2010 kompensiert werden. Hier zeigen gezielte Sparmaßnahmen, Kreislaufführungen von Kühlwasser und Stilllegungen kühlwasserintensiver Produktionen Wirkung.

Zielerreichung Treibhausgasemissionen – Kerngeschäft Spezialchemie^{1) 2)}



Ziel

Die Senkung der spezifischen Treibhausgasemissionen liegt im Zielkorridor

¹⁾ Fortgeführte Aktivitäten.

²⁾ Ohne CO₂-Emissionen aus chemischen Prozessen.

³⁾ Die Angaben für die Jahre 2004, 2010 und 2011 waren Bestandteil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PwC.

Zielerreichung Produktionsabfälle – Kerngeschäft Spezialchemie¹⁾



Ziel

Die Senkung der spezifischen Produktionsabfälle liegt im Zielkorridor

¹⁾ Fortgeführte Aktivitäten.

²⁾ Die Angaben für die Jahre 2004, 2010 und 2011 waren Bestandteil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PwC.

Zielerreichung Wasserverbrauch – Kerngeschäft Spezialchemie¹⁾



Ziel

Die Senkung des spezifischen Wasserverbrauchs wurde zum wiederholten Male erreicht

¹⁾ Fortgeführte Aktivitäten.

²⁾ Die Angaben für die Jahre 2004, 2010 und 2011 waren Bestandteil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PwC.

Bei den spezifischen Produktionsabfällen können neben den unmittelbar mit dem Produktionsprozess verknüpften Charakteristika auch Sondereffekte Einfluss nehmen. Dazu zählt beispielsweise, dass bei bestimmten Reaktionen neben den Zielprodukten Stoffe anfallen, die entsprechend ihren weiteren Anwendungsmöglichkeiten unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben direkt als Produkt vermarktet, ohne Auf- und Umarbeitung als Rohstoffe für weitere Synthesen dienen oder aber auch Abfall sein können. Ferner können zum Beispiel effektive Filterpressen den Wassergehalt und damit das Abfallvolumen von Schlämmen reduzieren. Dadurch konnten 2008 und 2009 in Antwerpen (Belgien) die Abfallmengen deutlich verringert werden. Der Anstieg in 2010 liegt größtenteils an der Erstkonsolidierung des Standorts Tippecanoe.

Produktion

Weltweit sanken die Produktionsmengen von Evonik 2011 um 2 Prozent auf 10,35 Millionen Tonnen. Dies war größtenteils auf den Verkauf des Carbon-Black-Geschäfts zurückzuführen. Bei den fortgeführten Aktivitäten nahm die Produktion leicht um 1 Prozent von 9,62 auf 9,74 Millionen Tonnen zu.

Zur Synthese der Produkte der fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten wurden circa 9,51 Millionen Tonnen Rohstoffe benötigt. Davon waren rund 0,69 Millionen Tonnen nachwachsende Rohstoffe. Das sind etwas über 7 Prozent des Rohstoffinputs. Der Großteil der nachwachsenden Rohstoffe waren 2011 Dextrose, Saccharose, Fette und Öle, die hauptsächlich zur fermentativen Herstellung von Aminosäuren und Kosmetikprodukten verwendet wurden. Die Abnahme des Gesamt-Rohstoffinputs geht hauptsächlich auf den verminderten Rußöleinsatz infolge des Verkaufs des Carbon-Black-Geschäfts zurück.

Produzierte Menge und Rohstoffeinsatz – Kerngeschäft Spezialchemie

in Millionen Tonnen	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rohstoffe	9,79	10,55	10,27	9,06	10,13	9,51
davon nachwachsende Rohstoffe	0,68	0,71	0,79	0,64	0,68	0,69
Produktion	10,46	10,88	10,79	9,26	10,61	10,35

Umweltschutzkosten

Für die Verbesserung des Umweltschutzes investierten wir im Berichtsjahr rund 48 Millionen € (Vorjahr: 36 Millionen €). Diese flossen unter anderem in effektive End-of-pipe-Technologien. Diese setzen nicht am Produktionsprozess an, sondern verringern die Umweltbelastung durch nachgelagerte Maßnahmen, etwa den Einbau moderner Filter. Außerdem investierten wir in anlagen- und prozessintegrierte Umweltschutzmaßnahmen. Die Umweltschutzinvestitionen verteilten sich auf eine Vielzahl von Einzelinvestitionen. Zum Beispiel wurde in Wesseling in den Gewässer- und Hochwasserschutz investiert, in Rheinfelden eine zusätzliche Aktivkohle-Absorptionsanlage installiert, in Essen ein Abluftwäscher erneuert und Bodenbeschichtungen saniert, in Rheinmünster im Zuge von Anlagenerweiterungen Luftreinhaltemaßnahmen durchgeführt, in Krefeld die Abwasserfrachten reduziert sowie in Antwerpen ein Abwasserpuffertank umgebaut, das zentrale Containerlager erweitert und Optimierungen an Absaugungen und Abgasleitungen durchgeführt.

Die Betriebskosten für den Umweltschutz lagen 2011 bei 251 Millionen € (Vorjahr: 264 Millionen €). Die Reduktion ist unter anderem auf den Verkauf des Carbon-Black-Geschäfts und vorübergehend verringerte Kosten im Zusammenhang mit REACH zurückzuführen.

Umweltschutzkosten – Kerngeschäft Spezialchemie

in Millionen €	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Umweltschutzbetriebskosten	236	252	259	259	264	251
Umweltschutzinvestitionen	56	49	44	43	36	48

Treibhausgasemissionen

Im Vergleich zu 2010 nahmen im Jahr 2011 die absoluten Treibhausgasemissionen bei den fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten deutlich um 9 Prozent auf 8,324 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente ab. Aufgrund der Veränderungen im Portfolio erwarten wir für 2012 eine Reduzierung in gleicher Größenordnung. Spezifisch – das heißt bezogen auf die Produktion – nahmen sie ebenfalls erheblich um 7 Prozent ab. Die Verringerung der Treibhausgasemissionen geht hauptsächlich auf die Reduktion der CO₂-Prozessemissionen zurück. Diese nahmen aufgrund des Verkaufs des Carbon-Black-Geschäfts um ein Viertel ab.

Im Konsolidierungskreis der fortgeführten Aktivitäten, das heißt mit Entkonsolidierung des Carbon-Black-Geschäfts, blieben die Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. In Relation zur Produktion nahmen sie leicht um 1 Prozent ab.

Bedingt durch die gute Kapazitätsauslastung in 2011 konnten unsere Anlagen im Kerngeschäft Spezialchemie größtenteils bei optimiertem Wirkungsgrad im Volllastbereich gefahren werden.

Dank gezielter Energieinitiativen und zahlreicher Einzelmaßnahmen konnten die energiebedingten CO₂-Emissionen bei den fortgeführten Aktivitäten – trotz Anstieg (plus 1 Prozent) der Produktion – um 2 Prozent gesenkt werden. Um diese Entkopplung von Treibhausgasemissionen und Wachstum zu erreichen, wurden zum Beispiel in Marl der Strombedarf für die Eigenkühlwasserversorgung eines Kraftwerks reduziert, Turboverdichter in der Kälteversorgung optimiert sowie effizientere Pumpen in den Rückkühlwerken eingesetzt. Für die erfolgreiche Umsetzung von Energiesparprojekten unter anderem in der Abwasserbehandlung der MMA-Anlage an der Multi-User-Site China (MUSC) erhielt Evonik eine Prämie von der Regierung in Schanghai. In Rheinfelden wurden verschiedene KVP-Ideen (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) aus der Gruppenarbeit zum Thema Energiesparen umgesetzt.

Zusätzlich positiv auf die Entwicklung der CO₂-Emissionen wirkte sich die verstärkte Nutzung des Gas- und Dampfkraftwerks in Marl zur Strom- und Dampferzeugung aus. Infolge von Reparaturmaßnahmen und Revision standen einzelne Kohlekraftwerksblöcke in 2011 nur eingeschränkt zur Verfügung. Ferner wurde in Tippecanoe (Indiana, USA) Ende 2011 Kohle als Brennstoff zur Dampferzeugung durch Erdgas substituiert.

Zu den direkten CO₂-Emissionen von Evonik werden gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, einem weltweit anerkannten Treibhausgas-Accounting-Standard, neben den Emissionen aus der Verbrennung in eigenen Anlagen auch die CO₂-Emissionen gezählt, die durch unsere Dienstwagen verursacht werden. Deren Einfluss auf das Emissionsgeschehen in 2011 war mit lediglich rund 5.800 Tonnen CO₂-Äquivalenten (= 0,07 Prozent) äußerst gering. Dennoch entschied der Konzern im Berichtsjahr, Fahrzeuge mit einem geringen CO₂-Ausstoß künftig bevorzugt einzusetzen.

Ferner wurden neben den direkten auch die indirekten, das heißt die mit dem Einkauf von Energie (Strom und Dampf) verbundenen CO₂-Emissionen bilanziert. Strom und Dampf wurden „netto“ erfasst, das heißt, der Output für konzernfremde Dritte wurde von den Input-Mengen subtrahiert. Dadurch können an unseren großen Multi-User-Sites bei den energiebedingten CO₂-Emissionen die Anteile Dritter eliminiert und chemiespezifische Kennzahlen gebildet werden.

Außerdem berechneten wir im Berichtsjahr erstmals den Carbon Footprint von Evonik auf Basis des Jahres 2008, der die Treibhausgasemissionen unseres Kerngeschäfts Spezialchemie entlang der Wertschöpfungskette erfasst.

 **Siehe auch Seite 36**
Evonik Carbon Footprint

Treibhausgasemissionen – Kerngeschäft Spezialchemie

in 1.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten ¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011
a) Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten						
CO ₂ Energie (aus Energieeinsatz netto)	5.631	5.694	5.656	4.966	5.482	5.451
CO ₂ Prozess	3.870	3.965	3.813	3.172	3.618	2.728
CH ₄	35,9	16,2	17,4	16,8	15,4	14,8
N ₂ O	18,5	59,4	74,1	74,3	68,1	129
HFC	1,41	2,04	1,10	0,65	2,4	1,6
	9.556	9.737	9.561	8.230	9.186	8.324
Produktion in Millionen Tonnen					10,61	10,35
Spezifische Treibhausgasemissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Tonne Produktion	0,914	0,895	0,886	0,889	0,866	0,804
b) Vergleich 2010 und 2011 nur fortgeführte Aktivitäten²⁾						
CO ₂ Energie (aus Energieeinsatz netto)					5.629	5.537
CO ₂ Prozess					1.179	1.230
CH ₄					15,2	14,7
N ₂ O					68,1	129
HFC					2,6	1,6
					6.894	6.912
Produktion in Millionen Tonnen					9,62	9,74
Spezifische Treibhausgasemissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Tonne Produktion					0,717	0,709

¹⁾ GWP-Faktoren: CO₂: 1, N₂O: 310, CH₄: 21, HFC: 140–11.700, PFC: 6.500–9.200.

²⁾ Darstellung ohne Carbon Black.
Vorjahreswerte angepasst.

Zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen wurden die verschiedenen Gase entsprechend ihren Erderwärmungspotenzialen (englisch: Global Warming Potential, GWP) mit den zugehörigen GWP-Faktoren multipliziert. Das GWP definiert die Fähigkeit verschiedener Gase, die von der Erdoberfläche reflektierte langwellige Wärmestrahlung zu absorbieren.

Energieeinsatz

2011 blieb der absolute Netto-Energieeinsatz im Vergleich zum Vorjahr bei den fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten nahezu unverändert. Der spezifische Netto-Energieeinsatz stieg dagegen leicht um 2,5 Prozent. Betrachtet man nur die Entwicklung bei den fortgeführten Aktivitäten (Kerngeschäft Spezialchemie, Entkonsolidierung unter anderem des Carbon-Black-Geschäfts), so zeigt sich dagegen eine Abnahme des absoluten und des spezifischen Netto-Energieeinsatzes um 1 Prozent bzw. 2 Prozent. Dies ist ein Indiz für die gestiegene Effizienz bei der Energiebereitstellung, Verbesserungen in der Produktion sowie erfolgreiche Energieverbund- und -managementsysteme im Kerngeschäft Spezialchemie. Die Potenziale, die Effizienz von diesem hohen Niveau aus weiter zu steigern, werden vielfach immer geringer und teurer. Da die Chemieproduktionen aber in der Regel einen hohen Bedarf an Energie haben, verbietet sich Ineffizienz neben dem Umweltaspekt schon aus ökonomischen Gründen. Deshalb suchen wir kontinuierlich nach Einsparpotenzialen. Über das betriebliche Vorschlagswesen, in speziellen Arbeitsgruppen oder über Workshops binden wir unsere Mitarbeiter in den Prozess ein.

Ferner stehen den operativen Einheiten besondere Fachabteilungen wie zum Beispiel OPEX (Operational Excellence) zur Seite und erarbeiten konkrete Vorschläge zur Steigerung der Energieeffizienz.

Ein Beispiel energieeffizienten Wirtschaftens ist die Verbundstruktur in chemischen Produktionen. Dort werden Energiebedarf und Produktion intelligent verknüpft und die Verschwendung von Ressourcen ausgeschlossen. Beispielsweise wird Dampf dezentral in verschiedenen Chemieanlagen bei exothermen (das heißt Wärme freisetzenden) Prozessen erzeugt und in Abwärmenetze eingespeist. Damit wird die Dampfproduktion in unseren Kraftwerken entlastet und somit werden auch fossile Brennstoffe eingespart. Zur Ressourcenschonung trägt auch die Nutzung flüssiger und gasförmiger Ersatzbrennstoffe aus der Produktion zur Energieerzeugung bei. Beispielsweise wurden in den Marler Hafenbetrieben in 2011 Regelungskonzepte verbessert und technische Änderungen vorgenommen, sodass auch die Abgase aus dem Flüssiggasbereich im Kraftwerk verbrannt werden können. Ferner werden verschiedene Abfall-, Klärschlamm-, Abgas- und Abwasserverbrennungsanlagen zur Dampferzeugung genutzt. Der Anteil der Ersatzbrennstoffe am Gesamtenergieeinsatz lag 2011 in unserem Kerngeschäft Spezialchemie bei knapp 9 Prozent.

Energieeinsatz – Kerngeschäft Spezialchemie

in Terajoule	2006	2007	2008	2009	2010	2011
a) Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten						
Gasförmige fossile und nicht fossile Brennstoffe	38.087	38.372	37.169	34.052	36.584	37.572
Feste fossile Brennstoffe	26.349	26.699	26.707	23.642	25.350	22.445
Flüssige fossile und nicht fossile Brennstoffe ¹⁾	4.059	4.087	5.305	3.446	3.636	3.471
Elektrizität, Input extern ²⁾	18.364	18.573	18.134	15.211	16.960	20.818
Elektrizität, Output extern	9.079	8.904	8.180	6.346	7.472	10.551
Dampf, Input extern	7.309	6.471	6.305	5.822	7.656	7.596
Dampf, Output extern	14.172	14.106	14.991	14.031	14.650	13.246
Energieeinsatz netto (Output subtrahiert)	70.917	71.191	70.448	61.796	68.064	68.105
Energieeinsatz brutto	94.167	94.201	93.618	82.173	90.186	91.902
Produktion in Millionen Tonnen	10,46	10,88	10,79	9,26	10,61	10,35
Spezifischer Energieeinsatz (netto) in Terajoule pro 1.000 Tonnen Produktion	6,78	6,54	6,53	6,67	6,42	6,58
b) Vergleich 2010 und 2011 nur fortgeführte Aktivitäten³⁾						
Energieeinsatz netto (Output subtrahiert)					70.117	69.294
Produktion in Millionen Tonnen					9,62	9,74
Spezifischer Energieeinsatz (netto) in Terajoule pro 1.000 Tonnen Produktion					7,29	7,11

¹⁾ Inklusive Biomasse.²⁾ Inklusive Eigenerzeugung Strom aus Wasserkraft.³⁾ Darstellung ohne Carbon Black.

Vorjahreswerte angepasst.

Sonstige Emissionen in die Luft

Zur Reduzierung der Emissionen in die Luft werden verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen. Zu den geeigneten Luftreinhaltemaßnahmen zählen insbesondere die Rückführung von Abgasen in den Produktionsprozess, die thermische Verwertung von Restgasen mit hohem Heizwert (als Ersatz für Erdgas), die Anwendung effektiver integrierter und additiver Umweltschutzmaßnahmen sowie die Berücksichtigung der Emissionssituation bei der Planung von Neuanlagen. Beispielsweise werden in unseren Kraftwerken Rauchgase mit Elektrofiltern entstaubt. Die Entstickung erfolgt mit Katalysatoren und die Entschwefelung durch Wäsche mit anschließender Fällung. Zur Emissionsminderung in den Produktionsbetrieben werden viele unterschiedliche Abluftreinigungssysteme genutzt, die auf verschiedenen Verfahren wie Kondensation, Adsorption, thermischer und katalytischen Nachverbrennung basieren.

Die Bandbreite der Emissionen im Kerngeschäft Spezialchemie sowie deren Menge wird größtenteils vom Brennstoff-Mix und von den Brennstoff-Charakteristika bei der Energieerzeugung sowie den Prozessführungen in der Chemieproduktion bestimmt.

Mit dem Verkauf des Carbon-Black-Geschäfts nahmen 2011 entsprechend dem Emissionsspektrum der Carbon-Black-Produktion neben den CO₂-Emissionen auch weitere Emissionen in die Luft erheblich ab. Dies waren insbesondere die SO₂-, NO_x-, CO- und Staubemissionen. Die SO₂- und NO_x-Emissionen der fortgeführten Aktivitäten stammen, ohne die Carbon-Black-Anlagen, nun größtenteils aus den Verbrennungsprozessen der Energieerzeugung. Portfoliomaßnahmen sind auch die Hauptursache für den starken Rückgang der CO-Emissionen (minus 91 Prozent) in 2010 sowie den fast vollständigen Wegfall der Emissionen ozonabbauender Substanzen.

Sonstige Emissionen in die Luft – Kerngeschäft Spezialchemie

in Tonnen	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kohlenmonoxid (CO)	111.670	79.895	103.359	87.141	7.557	4.936
Schwefeldioxid (SO _x als SO ₂)	34.492	35.791	35.029	27.335	30.959	19.463
Stickstoffoxide (NO _x als NO ₂)	12.126	12.527	11.639	9.449	11.313	9.074
NM VOC	2.648	1.760	1.567	1.300	1.297	1.172
Staub	1.311	1.328	1.273	1.064	1.188	872
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	0,62	0,85	0,78	0,73	0,84	1,16
Emissionen ozonabbauender Substanzen ¹⁾						
in Tonnen CFC-11-Äquivalenten	0,48	15,9	15,6	15,6	0,04	0,05

¹⁾ Das Ozonabbaupotenzial (englisch: Ozone Depletion Potential, ODP) ist eine relative Größe, die zeigt, wie gefährlich die Substanzen für die Ozonschicht im Vergleich zur Referenzsubstanz Fluorkohlenwasserstoff R 11 (Trichlorfluormethan) sind. Vorjahreswerte angepasst.

Emissionen in Gewässer

Bei der Planung neuer Produktionsanlagen wird nach dem Grundsatz „Vermeiden vor Verwerten vor Beseitigen“ versucht, den Anfall von verunreinigtem Wasser zu minimieren. So wird die Umwelt geschont und Reinigungskosten können gespart werden. In der Betriebsphase streben wir weitere Verbesserungen der Prozessführungen in Richtung auf abwasserarme bzw. abwasserfreie Verfahren an.

Für Sicherheit bei der Entsorgung der Abwässer sorgen wir unter anderem durch Trennkanalisationssysteme, die gewährleisten, dass Kühlwasser nicht verunreinigt wird und Produktionsabwasser nicht durch Kühlwasser verdünnt wird. Ferner haben wir im Rahmen unserer Gewässerschutzmaßnahmen leistungsfähige Speichersysteme eingerichtet. In diesen können Abwässer, die bei Belastungsspitzen zu einer Überlastung der Kläranlage führen könnten, zwischengespeichert werden. Die Abwässer lassen sich dann später dosiert den Kläranlagen zuführen und umweltfreundlich entsorgen. Klärschlämme verbrennen wir zum Teil in eigenen Anlagen, wobei der Wärmeinhalt der Verbrennungsgase zur Erzeugung von Dampf genutzt wird. Die Abwässer aus unseren Standorten werden sorgfältig kontrolliert, beispielsweise durch regelmäßige Probenahmen und kontinuierlich arbeitende Messgeräte. Neben der Selbstüberwachung erfolgen zusätzlich noch behördliche Überwachungen, zum Beispiel in Form von unangekündigten Kontrollen, die überprüfen, ob die genehmigten Einleitwerte eingehalten werden.

Die CSB-Abwasserfrachten (chemischer Sauerstoffbedarf) nahmen 2011 größtenteils wegen Produktionsumstellungen um 18 Prozent im Vergleich zum Vorjahr ab.

Die Gesamt-Phosphor- (Phosphate, angegeben als Phosphor), die Gesamt-Stickstoff- und die AOX- Frachten blieben in etwa auf Vorjahresniveau. Der Anstieg der Gesamt-Phosphorfrachten in 2010 liegt an der Erstkonsolidierung des Standorts Tippecanoe (Indiana, USA). Dort wird Phosphorsäure in der Produktion benötigt. Die Schwermetall-Abwasserfrachten haben sich seit 2006 auf niedrigem Niveau stabilisiert.

Abwasserfrachten¹⁾ – Kerngeschäft Spezialchemie

in Tonnen	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CSB	5.908	7.403	6.764	5.558	5.960	4.890
N	656	543	523	475	468	484
P	72	62	66	46	116	114
AOX	3,0	3,0	2,0	1,6	1,6	1,6
Schwermetalle (As, Cd, Cr, Cu, Hg, Ni, Pb, Zn)	4,7	4,3	4,3	4,0	5,4	4,5

¹⁾ In den Daten zu den Schadstofffrachten sind neben allen direkt einleitenden Standorten auch alle Indirekteinleiter anteilmäßig berücksichtigt.
Vorjahreswerte angepasst.

Abfall

Im Rahmen unseres Abfallmanagements gilt folgende Zielhierarchie:

- Abfälle sind in erster Linie durch stetige Verfahrensverbesserungen und den Ausbau von Verbundsystemen zu vermeiden,
- in zweiter Linie stofflich zu verwerten oder zur Gewinnung von Energie zu nutzen,
- in letzter Konsequenz sicher zu beseitigen.

Die Vermeidung und die Minimierung von Abfällen stehen im Fokus der Verfahrensoptimierungen der betrieblichen Prozesse. Dazu gehört beispielsweise die betriebsinterne Kreislaufführung von Stoffströmen sowie die Verwendung hoch spezialisierter Katalysatoren zur Ausbeutesteigerung und Verringerung von Nebenreaktionen.

Das Gesamt-Abfallaufkommen lag 2011 um 18 Prozent höher als im Vorjahr, was hauptsächlich auf Bautätigkeiten am Standort Marl und den kompletten Rückbau sämtlicher Anlagen und Bauwerke der chemischen Produktion am Standort Münchsmünster zurückzuführen ist.

Abfälle – Kerngeschäft Spezialchemie

in Tonnen	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gefährliche Abfälle aus der Produktion	214.691	201.769	188.590	140.555	175.867	195.916
davon Verwertung	120.625	114.802	94.011	74.563	100.423	103.071
davon Beseitigung	94.066	86.967	94.579	65.992	75.444	92.845
Nicht gefährliche Abfälle aus der Produktion	223.080	227.323	206.588	152.343	188.633	167.752
davon Verwertung	127.408	150.713	135.022	99.848	131.396	110.545
davon Beseitigung	95.672	76.610	71.566	52.496	57.237	57.208
Gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	15.842	37.177	19.613	8.580	4.932	12.665
davon Verwertung	484	6.400	6.674	713	1.243	1.880
davon Beseitigung	15.358	30.777	12.939	7.867	3.689	10.785
Nicht gefährliche Bau- und Abbruchabfälle	102.031	82.463	88.443	60.770	54.721	125.105
davon Verwertung	59.664	61.359	68.186	48.088	37.906	72.236
davon Beseitigung	42.367	21.104	20.257	12.682	16.815	52.869
	555.644	548.732	503.234	362.248	424.153	501.438
Spezifisches Gesamt-Abfallaufkommen in Tonnen Gesamtabfälle pro Tonne Produktion	0,053	0,050	0,047	0,039	0,040	0,048
Spezifische Produktionsabfälle in Tonnen Produktionsabfälle pro Tonne Produktion	0,042	0,039	0,037	0,032	0,034	0,035

Vorjahreswerte angepasst.

Die gefährlichen Abfälle aus der Produktion stiegen im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr um 11 Prozent, was hauptsächlich auf den verstärkten Einsatz von flüssigen Kohlenwasserstoff-Rückständen als Ersatz für schweres Heizöl in der Synthesegas-Anlage in Marl zurückzuführen ist. Der Rückgang bei den nicht gefährlichen Abfällen aus der Produktion geht unter anderem auf die Änderung des Brennstoff-Mix zur Energieerzeugung in Tippecanoe (Indiana, USA) zurück. Durch die Substitution von Kohle durch Erdgas fiel weniger Kesselasche an.

Die Verwertungsquote lag 2011 bei 57 Prozent (Vorjahr: 64 Prozent). Die Quote umfasst den Anteil der recycelten Stoffe, die Verbrennung mit energetischer Verwertung und die sonstige Abfallverwertung. Prominentes Beispiel für Recycling bei Evonik ist die Wiederverwertung von PLEXIGLAS®, das nahezu vollständig recycelt werden kann.



Weitere Informationen
CR-Bericht 2010, Seiten 61 f.

Abfallmanagement – Kerngeschäft Spezialchemie

in Tonnen	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Verbrennung mit energetischer Verwertung	107.849	128.847	79.926	41.595	55.828	51.857
Verbrennung zur Beseitigung	91.265	81.798	89.527	69.720	75.645	94.813
Recycling (einschließlich Kompostierung)	200.333	175.873	194.630	142.296	144.060	182.288
Deponierung	89.479	99.683	74.678	33.866	42.965	48.299
Chemische/physikalische/biologische Behandlung	59.542	25.593	30.477	17.452	14.436	19.801
Sonstige Beseitigung	4.092	8.384	4.658	17.999	19.576	50.793
Sonstige Verwertung	3.083	28.553	29.338	39.320	71.643	53.587
	555.644	548.732	503.234	362.248	424.153	501.438

Vorjahreswerte angepasst.

Ein Sonderthema innerhalb der Abfallvermeidungsstrategien ist die Verwendung von Verpackungen, die recycelt oder wiederverwendet werden können. Im Kerngeschäft Spezialchemie werden die Produkte größtenteils als Bulk-Ware in den Verkehr gebracht. In verpackter Form kommen Großpackmittel, sogenannte IBC, Fässer, Kanister und flexible Verpackungen zum Einsatz. Diese Industrieverpackungen entsprechen den aktuellen gesetzlichen Vorschriften und nicht zuletzt auch den Anforderungen der Verpackungsverordnung. Auf Basis dieser gesetzlichen Grundlage verpflichten wir „Dritte“ als Partner für die Rücknahme und Entsorgung von entleerten Verpackungen innerhalb Deutschlands. Die bundesweite Rücknahme restlos entleerter Industrieverpackungen wird durch ein flächendeckendes Annahmestellennetz sichergestellt. Entsprechend den jeweiligen Wertstofffraktionen – Stahl/Weißblech, Papier- oder Kunststoffverpackungen – werden die verschiedenen Entsorgungspartner beauftragt. Rekonditionierfähige Verpackungen, im Allgemeinen Hohlkörper, werden nach der Verwendung von Fachunternehmen gereinigt und für die Wiederverwendung aufgearbeitet. International berücksichtigt Evonik die Konformität mit den jeweiligen Ländervorgaben.

Wasserbilanz

Im Kerngeschäft Spezialchemie wird das aus verschiedenen Quellen entnommene Wasser entsprechend der weiteren Verwendung in geeigneter Weise aufbereitet. Es wird überwiegend zu Kühl- und Prozesszwecken in den Produktionsanlagen, zur Dampferzeugung in den Kraftwerken und für sanitäre Zwecke benötigt. Effizienzsteigerungen erreichen wir etwa durch Wasserverbundsysteme mit verschiedenen abgestuften Wasserqualitäten und deren Mehrfachnutzung im Verbund mit Rückkühlwerken.

Zum Beispiel nutzen wir Wasser, das nicht mehr für Kühlzwecke geeignet ist, als Waschwasser für Filterspülungen oder Industriereinigungen. Ferner wird die Verdunstungsmenge der Kühlkreisläufe vielfach durch Kondensat oder genutztes Trinkwasser ausgeglichen.

Die Wasserförderung verringerte sich 2011 gegenüber 2010 um absolut 6 Prozent. Der Grund für den starken Rückgang der Grundwasserförderung in 2010 war unter anderem der Verkauf der AlzChem-Gruppe. Portfoliomaßnahmen sind auch größtenteils für den Rückgang der Oberflächenwasserförderung in 2011 verantwortlich.

Die Wasserförderung in Relation zur Produktionsmenge verbesserte sich gegenüber 2010 um 3 Prozent – ein Indiz für die gestiegene Effizienz der Wassernutzung an unseren Standorten.

Wasserförderung nach Quellen – Kerngeschäft Spezialchemie

in 1.000 m ³	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Trinkwasser ¹⁾	15.480	16.043	15.721	14.732	17.185	17.312
Grundwasser	135.041	125.132	123.970	113.214	87.341	84.157
Oberflächenwasser	249.169	248.914	240.514	201.200	214.223	200.169
Regenwasser	654	667	2.413	2.387	2.423	2.228
Sonstiges ²⁾	12.213	15.103	12.850	5.844	7.594	6.162
	412.557	405.860	395.468	337.378	328.766	310.028
Spezifische Wasserförderung in m ³ pro Tonne Produktion	39	37	37	36	31	30

¹⁾Wasser der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Wasserversorger.

²⁾Diverse Quellen.

Vorjahreswerte angepasst.

Im Berichtsjahr 2011 wurden wie in 2010 rund 95 Prozent des Wassers für Kühlzwecke benutzt. Zur Ermittlung des Kühlwasseranteils an der Gesamtwassernutzung wurden die Kreislauf-Kühlwassermengen mit berücksichtigt. Die Kühlung unserer Produktionsanlagen erfolgte 2010 und 2011 zu gut 80 Prozent über Rückkühlwerke mit geschlossenen Kreislaufkühlsystemen, der Rest über Durchlaufkühlung. Im Vergleich zur Durchlaufkühlung lassen sich damit große Mengen an Frischwasser einsparen – lediglich Verdunstungsverluste müssen ausgeglichen werden – und in der Regel auch Kosten einsparen. Unter anderem ein möglicher erhöhter Energiebedarf für die Zirkulation und das Verdampfen des Wassers bei der Kreislaufkühlung sowie Sicherheitsaspekte sind hierbei zu beachten und abzuwägen.

Wassernutzung – Kerngeschäft Spezialchemie

in 1.000 m ³	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kühlung, ohne Kreislaufkühlung	334.040	327.280	322.442	273.827	255.610	240.919
Kreislaufkühlwasser	926.541	939.741	944.336	916.987	1.143.161	1.124.003
Produktion ¹⁾	78.517	78.580	73.026	63.550	73.155	69.109
Anteil in %						
Kühlung	94	94	95	95	95	95
Produktion	6	6	5	5	5	5

¹⁾Inklusive Trink- und Sanitärwasser.

Vorjahreswerte angepasst.

Der Großteil (73 Prozent) unserer Wasserableitungen in die Umwelt war 2011 wie in den Vorjahren unverschmutztes Durchlaufkühlwasser. Die Abwässer aus der Produktion werden teilweise schon dezentral in den Betrieben vorbehandelt, bevor sie in konzerneigenen oder auch kommunalen Kläranlagen gereinigt werden.

Wasserableitung – Kerngeschäft Spezialchemie

in 1.000 m ³	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Durchlaufkühlwasser (unverschmutzt)	303.242	303.710	299.850	249.899	227.784	217.680
Prozessabwasser	66.822	62.375	64.034	59.872	66.680	72.725
Trink- und Sanitärabwasser	1.515	1.417	1.745	1.460	1.669	1.261
Sonstige	799	741	605	777	5.427	6.280
	372.378	368.243	366.233	312.008	301.559	297.945

Grund für die Differenz zwischen Wasserförderung und -ableitung ist unter anderem, dass Wasser als Dampf abgegeben wird und in Produkte einfließt.

Biodiversität und Ökosystemleistungen

Es gilt heute als erwiesen, dass mit dem Verlust an Biodiversität auch die Qualität der Güter und Dienstleistungen nachlässt, die Ökosysteme zur Verfügung stellen. Auch die chemische Industrie profitiert von diesen Ökosystemleistungen (Ecosystem Services). Beispiele dafür sind die Verfügbarkeit von sauberem Wasser und nachwachsenden Rohstoffen oder die regulierenden Ökosystemleistungen zum Erhalt von Luft-, Wasser- und Bodenqualität.

Wichtigster Hebel bei Evonik zum Erhalt von Biodiversität und Ökosystemen ist die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen. Durch unser zertifiziertes Umweltmanagement (ISO 14001), die kontinuierliche Optimierung von Prozessen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz, die Verfolgung langfristiger Umweltziele (2004 bis 2014) sowie innovative Produkte liefern wir wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Ressourcennutzung.

Um die lokalen Aspekte der Biodiversität besser zu erfassen, erhoben wir im Berichtsjahr erstmals, welche Standorte an ein Schutzgebiet mit internationalem oder nationalem Schutzstatus angrenzen und ob sich die Aktivitäten an diesen Standorten wesentlich auf die Biodiversität der betreffenden Schutzgebiete auswirken.

Vier deutsche Standorte grenzen an Schutzgebiete, die durch die Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie (FFH) der Europäischen Union geschützt sind. Fünf weitere Standorte grenzen an Schutzgebiete, die auf nationaler Ebene einem Schutz unterliegen. Wesentliche Auswirkungen auf die Biodiversität in diesen Schutzgebieten wurden für das Jahr 2011 nicht festgestellt. An den Standorten Marl, Wesseling und Lilsdorf kommt es zwar zu einer Einleitung von geklärten Abwässern in die Flüsse Lippe und Rhein, die Abwasserfrachten liegen jedoch im Rahmen der bestehenden Genehmigungen.

Standorte und Schutzgebiete

Evonik-Standort	Land	Schutzgebietstatus (angrenzend)
Marl	Deutschland	FFH-Gebiet
Wolfgang	Deutschland	FFH-Gebiet
Wesseling	Deutschland	FFH-Gebiet
Lülsdorf	Deutschland	FFH-Gebiet
Lafayette	USA	national
Portland	USA	national
Morrisburg	Kanada	national
Americana	Brasilien	national
Dandenong	Australien	national

2012 führen wir erstmals Biodiversitätschecks bei Evonik durch. Der von der European Business & Biodiversity Campaign (EBBC) unter Federführung des Global Nature Fund entwickelte „Biodiversitätscheck für Unternehmen“ dient dabei als Orientierung, um Auswirkungen eines Unternehmens bzw. einzelner Unternehmensbereiche auf die Biodiversität zu erfassen. Der Check basiert auf den Zielen der Biodiversitätskonvention der Vereinten Nationen (CBD) und untersucht unter anderem Firmenareale, Liegenschaften, Einkauf, Produktentwicklung und Produktion, Logistik und Transport sowie Produkte. Darüber hinaus beteiligt sich Evonik aktiv an einer vom europäischen Chemieverband Cefic in Auftrag gegebenen Studie zu Biodiversität und Ökosystemleistungen und deren Bedeutung für die chemische Industrie.

Kohlendioxidemissionen im Segment Real Estate

Im Segment Real Estate verblieben die heizenergiebedingten CO₂-Emissionen in den von Evonik vermieteten Wohneinheiten 2011 auf dem Vorjahresniveau von rund 300.000 Tonnen. Die Wohnungen werden fortlaufend energetisch modernisiert. Im Berichtsjahr betraf dies rund 850 Wohneinheiten. Außerdem investierten wir in zahlreiche Einzelmaßnahmen – von der Heizungsoptimierung bis hin zur Verbesserung der Dämmeigenschaften einzelner Bauteile.

Die CO₂-Emissionen werden seit 1992 ermittelt. Methodische Grundlage ist der von der Deutschen Energie-Agentur (dena) ermittelte typische CO₂-Ausstoß von Wohnimmobilien in Deutschland. Bei der rechnerischen Ermittlung wurde außerdem von einer konstanten und somit vergleichbaren Wohnfläche auf Basis des aktualisierten Jahresendbestands 2011 ausgegangen. Dabei wurden Bestandsveränderungen wie Abrisse oder Neubauten berücksichtigt.

Wie bereits im Vorjahr wurden Wartungspläne für alle Heizungsanlagen nicht nur zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Gebrauchs, sondern auch zur Optimierung des Energieverbrauchs erstellt und durch regionale Handwerkspartner umgesetzt.

Seit Januar 2012 ist Vivawest – entstanden aus dem Segment Real Estate von Evonik und der THS – am Markt. Für die rund 130.000 Wohnungen wird sich Vivawest weiterhin für die Lebensraumqualität der vermieteten Immobilien engagieren.

Sicherheit

Sicherheit genießt bei Evonik höchste Priorität. Wir möchten sowohl unsere Mitarbeiter und die Anwohner unserer Standorte als auch die Umwelt vor möglichen negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten schützen. Dies wollen wir unter anderem durch den sicheren Betrieb unserer Anlagen und einen sicheren Transport unserer Produkte und Vorprodukte erreichen.

 **Siehe auch Seite 60 ff.**
Produktverantwortung

 **Siehe auch Seite 76**
Arbeitssicherheit im Fokus

Anlagensicherheit

Der Schutz vor der Freisetzung gefährlicher Stoffe, vor Bränden oder Explosionen ist für die Mitarbeiter und die Anwohner an unseren Produktionsstandorten gleichermaßen von großer Bedeutung.

Im Jahr 2011 ereignete sich an keinem Produktionsstandort von Evonik ein Störfall mit erheblichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Am Standort Mapleton (Illinois, USA) kam es über ein funktionierendes Sicherheitsventil zu einer Freisetzung von rund 230 Kilogramm ätzendem Methylchlorid. Dadurch wurden jedoch weder Personen noch die Umwelt gefährdet. Der Vorfall wurde den zuständigen Behörden gemeldet.

Ende März 2012 kam es in der CDT-Anlage am Standort Marl zu einem schweren Brand. Zwei Evonik-Mitarbeiter starben, ein Mitglied der Einsatzkräfte wurde leicht verletzt. CDT (Cyclododecatrien) dient als Ausgangsstoff zur Kunststoffherstellung. Bei dem ausgetretenen Stoff handelte es sich um Butadien, ein hochentzündbares Flüssiggas, das bei lang anhaltender Einwirkung als krebserregend eingestuft ist. Bei den durchgeführten Messungen, die unmittelbar nach dem Unglück begannen, lag die Konzentration stets unter der Nachweisgrenze.

Um auch Ereignisse, bei denen keine oder nur geringe Schäden entstehen, zu verhindern, hat Evonik eine eigene Kennzahl zur Anlagensicherheit entwickelt, einen sogenannten Spätindikator (Lagging Indicator). Dieser erfasst unter anderem die Häufigkeit von ungewollten Stofffreisetzungen, Bränden und Explosionen. Für die Freisetzungen gelten Berichtsschwellen von 5 Kilogramm für giftige Gase, 25 Kilogramm für giftige Flüssigkeiten und 100 Kilogramm für andere Gefahrenstoffe. Wichtig: Die Ereignisse werden auch dann erfasst, wenn die betreffenden Stoffe aufgefangen wurden und kein Schaden entstand. Brände und Explosionen werden ab einer Schadenshöhe von 20.000 € erfasst. Brände und Explosionen, die zu einer Belästigung der Anwohner oder einer Warnung der Nachbarschaft führten, werden auch bei kleineren Schäden berücksichtigt.

Grundsätzlich gilt: Je kleiner der Wert des Spätindikators, desto höher die Anlagensicherheit. Seit der Einführung der Kennzahl im Jahr 2008 hat sich der Wert deutlich verbessert. Setzt man für 2008 einen Referenzwert von 100 Punkten an, sank der Wert 2009 auf 70 und 2010 auf 68 Punkte. 2011 lag er bei 52 Punkten.

Außerdem plant Evonik die Einführung einer weiteren Kennzahl zur Anlagensicherheit. Ein sogenannter Frühindikator (Leading Indicator) soll zeigen, wie gut das Management zur Verhinderung von Ereignissen ist. Er basiert auf einer Befragung an den Produktionsstandorten zu wesentlichen Aspekten der Anlagensicherheit, wie Vorgaben und Ziele, Initiativen und Programme. Die erste Erhebung ist für 2012 geplant. Sie soll in die regulären Audits integriert oder als Selbstauskunft durch die Standortleiter durchgeführt werden.

Transportsicherheit

In unserem Kerngeschäft Spezialchemie betrug die Güterversandmenge im Jahr 2011 rund 9,61 Millionen Tonnen (Vorjahr: 10,06 Millionen Tonnen). Davon entfielen 60 Prozent auf Gefahrgut und 40 Prozent auf sonstige Güter. Der Rückgang bei den ausgehenden Gütern ist vor allem auf den Verkauf des Carbon-Black-Geschäfts zurückzuführen.

Ausgehende Güter, Gefahrgut – Kerngeschäft Spezialchemie ✓

in 1.000 Tonnen	2011	2010
Flugzeug	0,5	0,6
Seeschiff	807	530
Binnenschiff	912	1.108
Schiene	882	833
Pipeline	1.601	1.578
Straße	1.559	1.596
	5.762	5.646

Ausgehende Güter, Sonstige – Kerngeschäft Spezialchemie ✓

in 1.000 Tonnen	2011	2010
Flugzeug	5	6
Seeschiff	768	916
Binnenschiff	20	24
Schiene	256	365
Pipeline	66	103
Straße	2.733	3.000
	3.848	4.414

Nach unserem konzerninternen Meldesystem wurden 2011 insgesamt 16 Beförderungszwischenfälle gemeldet, von denen sich 14 auf Straßen ereigneten. Das waren fünf Vorfälle weniger als im Vorjahr. Erfasst werden alle Unfälle sowie Beschädigungen von Verpackungen und Transportbehältern. Auch, wenn es dabei nicht zu einem Produktaustritt kommt. Den Rückgang bei den Beförderungszwischenfällen führen wir auf unsere Anstrengungen zur Unfallvermeidung beim Transport unserer Produkte zurück. Dazu zählen unter anderem praxisbezogene Sicherheitstage, auf denen zusammen mit unseren Logistikdienstleistern Best-Practice-Beispiele für die Ladungssicherung und die Überprüfung von Containern geschult und geübt werden.

Nach den Meldekriterien des Verbands der Chemischen Industrie (VCI) im Rahmen der Responsible-Care-Berichterstattung für Deutschland verzeichneten wir 2011 keine Beförderungszwischenfälle. Werden die Kriterien weltweit angelegt, kam es zu vier Beförderungszwischenfällen. Berücksichtigt werden dabei Produktaustritte von mehr als 200 Kilogramm bei Gefahrgütern bzw. von mehr als 1.000 Kilogramm bei anderen Gütern, Personenschäden oder Sachschäden von mehr als 40.000 € sowie mehrstündige Straßensperrungen.

Darüber hinaus arbeitet Evonik in den Chemieverbänden VCI und Cefic an der Erstellung und Weiterentwicklung entsprechender Leitfäden mit. So sollen auch kleine und mittelständische Unternehmen Zugang zu Informationen und Empfehlungen für die Praxis bekommen. Diese erhalten dadurch Unterstützung zur Umsetzung von Gesetzen, Regularien und darüber hinausgehender Standards der chemischen Industrie.

Dies gewinnt auch im Bereich Supply Chain Security zunehmende Bedeutung, da regionale Zertifizierungen, wie die im Rahmen der US-amerikanischen Customs-Trade Partnership against Terrorism (C-TPAT) und der Authorized Economic Operator (AEO) der EU, weiterhin nicht wechselseitig von den zuständigen Behörden als gleichwertig anerkannt werden. Nach dem bereits in 2005 erlangten C-TPAT-Zertifikat hat Evonik 2011 auch standortspezifische AEO-Zertifikate für alle deutschen Produktionsstandorte erlangt.

Darauf aufbauend wollen wir nach erfolgter Kosten-Nutzen-Analyse in 2011 die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um innerhalb der bis zum 25. März 2013 laufenden Übergangsfrist für die betroffenen Produktionsstandorte die Zulassung als „bekannter Versender“ im Sinne der Verordnung 300/2008 des Europäischen Parlaments durch das Luftfahrtbundesamt zu erhalten.



Siehe auch Seite 38

CR-Management in der Lieferkette
ausgebaut

Konzernsicherheit

Der Krisenstab von Evonik ist in 2011 einmal aktiv geworden. Anlass waren das Erdbeben und der darauf folgende Tsunami in Japan im März. Dabei ging es zunächst darum, die Sicherheit der Mitarbeiter vor Ort zu gewährleisten. Unsere Produktionsstandorte, die im Süden des Landes liegen, wurden durch die Katastrophe nicht wesentlich beschädigt. Jedoch blieb längere Zeit unklar, ob der Nuklearunfall von Fukushima nicht auch Auswirkungen auf Südkorea und Teile Chinas haben würde. Evonik ist in beiden Regionen aktiv.

Über das Evonik-Intranet wurde vom Krisenstab eine Informationsplattform mit aktuellen Nachrichten und Bewertungen der Lage in Japan durch unseren lokalen Krisenstab eingerichtet. Die Mitarbeiter an unseren heimischen Standorten wurden zum Umgang mit Produkten aus Japan beraten. Die Erfahrungen aus diesem Ereignis wurden in den Konzernkrisenplan eingearbeitet. Außerdem erhielten wir Anfragen von Kunden zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflicht beim Einkauf von Rohstoffen in Japan, die wir beantwortet haben. Dabei ging es vor allem um die Themen Liefersicherheit und Nichtkontamination von eingekauften Materialien.

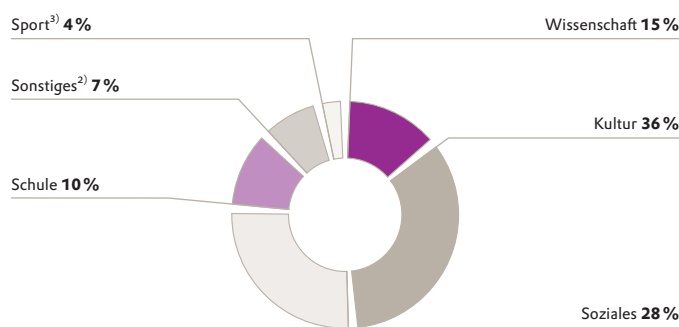
Außerdem beobachtet Evonik die Entwicklung im Mittleren Osten und in Nordafrika (Region MENA). Das Ereignismanagement für die Region wurde grundsätzlich angepasst.

Cefic und VCI haben das Thema Security in die Initiative Responsible Care aufgenommen. Der European Responsible Care Security Code beschreibt und fordert Managementpraktiken. Das Managementsystem von Evonik für Konzernsicherheit erfüllt diesen Standard und wird, wo erforderlich, weiterentwickelt.

Gesellschaft

Evonik versteht sich als Teil der Gesellschaft – mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten. Eine besonders wichtige Rolle spielen dabei gute und vertrauensvolle Beziehungen zu den Anwohnern und Gemeinden unserer Standorte. Als Spender und Sponsoringpartner engagieren wir uns für Themen, die uns am Herzen liegen. Als Mitglied zahlreicher Verbände und Initiativen bringen wir uns aktiv in den gesellschaftlichen und politischen Diskurs ein.

Spenden und Sponsoringprojekte zugunsten der Allgemeinheit 2011¹⁾ ✓



¹⁾ Aufwendungen des Corporate Centers, der Geschäftsbereiche und des Innovationsmanagements; Gesamtsumme: rund 8,9 Millionen €.

²⁾ Inklusive politische Spenden.

³⁾ Ohne Sponsoring der Fußballvereine Borussia Dortmund und MSV Duisburg.

Kinder für Chemie begeistern

Als eines der führenden Unternehmen der Spezialchemie wollen wir die naturwissenschaftlich-technische Bildung stärken, nicht nur in Deutschland. Dabei setzen wir bereits im Kindergarten und in der Grundschule an. Unserer Erfahrung nach erhalten Kinder in diesem Alter noch keinen systematischen Unterricht in Fächern wie Chemie, Biologie oder Technik. Gleichwohl interessieren sie sich bereits oft für naturwissenschaftliche und technische Zusammenhänge und wollen die Welt, in der sie leben, besser verstehen.

Rund 150 Mitarbeiter von Evonik engagieren sich daher bei der Unternehmensinitiative „Young Spirit“. In ihrer Freizeit besuchen sie, ausgestattet mit Material von Evonik, Kindergärten und Schulen und führen dort leicht verständliche Experimente durch. Seit 2011 kooperiert „Young Spirit“ mit dem Studenten-Netzwerk „JungChemiker Forum“.

In Zusammenarbeit mit einer großen Regionalzeitung begleiteten wir im Berichtsjahr Kindergärten am Niederrhein mit der Evonik-Kinderuni. Drei Wochen lang erhielten die teilnehmenden Kindergärten die Zeitung, die jeden Tag ein Experiment zum Nachmachen für Erzieher und Kinder enthielt.

Auch die von uns gegründete Evonik Stiftung engagiert sich seit Ende 2011 dafür, Kinder für Naturwissenschaften zu begeistern. Professor Proto's Fantastisches Institut ist ein virtuelles Chmielabor und möchte bei Kindern im Grundschulalter Interesse für die Welt der Chemie wecken. Dazu gibt Professor Proto anhand von Videos Antworten auf Fragen wie: Wie wirkt Backpulver? Oder: Wie lässt sich Brause selbst herstellen? Zudem können Kinder mit praktischen Beispielen mehr über die Geschichte der Chemie erfahren. Versuche zum Selbstmachen hält die Seite für Kinder und Eltern ebenfalls bereit. Grundschullehrer können die Versuchsbeschreibungen für den Sachkundeunterricht nutzen.




www.professor-proto.de

Flankiert und unterstützt werden diese Projekte durch eine Vielzahl weiterer Kooperationen und Partnerschaften mit Kindergärten, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen. So unterstützt Evonik beispielsweise den „Dialog mit der Jugend“ des Initiativkreises Ruhr und den bundesweiten „Girls' Day“.

Unser Weg im Bildungssponsoring: der Evonik-Cyber-Classroom

Um Schüler weiterführender Schulen für Chemie zu begeistern, hat Evonik im vergangenen Jahr gemeinsam mit dem Unternehmen Visenso einen innovativen Weg beschritten: Der Evonik-Cyber-Classroom setzt bei der Faszination junger Menschen für Dreidimensionalität und Interaktivität an, um ihnen dann die Möglichkeit zu geben, mittels eines Wii-Controllers in die Welt der Moleküle und Reaktionen einzutauchen. Die ersten vier Module für den Cyber-Classroom wurden in enger Zusammenarbeit mit vier Schulen in der Nachbarschaft unserer Standorte Essen, Hanau, Rheinfelden und Wesseling entwickelt.


 **Siehe auch Seite 24 f.**
Wieder Bock auf Chemie

Nachwuchsforscher unterstützen

Als eines der weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie sind wir darauf angewiesen, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Deshalb suchen wir aktiv den Kontakt zu Hochschulen und angehenden Akademikern.

Die Evonik Stiftung mit Sitz in Essen vergibt jedes Jahr Stipendien an junge Forscher, die ihre akademische Ausbildung durch eigene Mittel nicht ausreichend finanzieren können.

Im Studienjahr 2011/2012 wird Evonik zehn Hochschulen mit insgesamt 150 Deutschlandstipendien unterstützen. Diese Stipendien, die der Bund in Partnerschaft mit privaten Stiftern realisiert, sollen dem Fachkräftemangel entgegenwirken und mehr junge Menschen zu einem Hochschulabschluss ermutigen. Engagierte Studierende und Doktoranden fördern wir bei ihren Forschungsvorhaben bereits seit langer Zeit durch unsere Evonik Stiftung.

 **Siehe auch Seite 71**
Stipendienprogramm –
von der Ausbildung in den Hörsaal

 **Internet**
www.evonik-stiftung.de

 **Internet**
www.deutschland-stipendium.de

Kultur begeistert


Evonik ist einer der wichtigsten Kulturförderer in Nordrhein-Westfalen. Unser Engagement wirkt jedoch weit über das Bundesland hinaus. Mit den Ruhrfestspielen in Recklinghausen fördern wir das älteste Theaterfestival Europas. Wir unterstützen das Museum Küppersmühle in Duisburg sowie die Errichtung einer Akademie für das Jüdische Museum Berlin. Mit der renommierten Bachakademie richten wir regelmäßig ein viel beachtetes Weihnachtskonzert in der Essener Philharmonie aus.

Sport macht stark

Evonik ist Hauptsponsor des Fußball-Bundesligisten Borussia Dortmund (BVB), der im Berichtsjahr die deutsche Meisterschaft gewann. Außerdem unterstützen wir den Zweitligisten MSV Duisburg.

Mit diesen Engagements stärken wir die Marke Evonik. Gleichzeitig setzen wir uns als Hauptsponsor des BVB ein, um Anliegen zu fördern, die uns wichtig sind. So unterstützen wir seit Sommer 2011 die „Evonik-Fußballschule des BVB“. Bislang nahmen bereits mehr als 1.000 Kinder an den Kursen der Einrichtung teil.

Im Stadion des BVB bieten wir Organisationen wie Adveniat, dem Lateinamerika-Hilfswerk der katholischen Kirche, oder dem Verein „roterkeil.net“, einem Netzwerk zur Bekämpfung von Kinderprostitution, eine Plattform, um für ihr gesellschaftliches Engagement zu werben. Im Rahmen eines Benefizfußballspiels des BVB zugunsten der Erdbebenopfer in Japan spendete Evonik 1 Million € für notleidende Kinder.

 **Siehe auch Seite 93**
Konzernsicherheit

Wie wir gute Nachbarschaft leben

Ein gutes Verhältnis zu den Anwohnern und Gemeinden unserer Standorte halten wir für eine der Grundlagen unseres langfristigen Erfolgs. Wir sind überzeugt, dass die Regionen, in denen Evonik aktiv ist, von unserem Engagement profitieren. Unsere leistungsgerechten Entgelte stärken die Kaufkraft in der Region. Gute Sozialleistungen sorgen für eine zusätzliche Absicherung der Beschäftigten. Darüber hinaus profitieren die Umfelder unserer Standorte unter anderem von der Kooperation mit Lieferanten vor Ort.

Der Konzern und seine Mitarbeiter bringen sich aktiv an ihren Standorten ein und leisten so einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Etwa wenn sie sich in Schanghai an einem Benefizlauf beteiligen, einer Schule in Hanau den Erlös eines Porzellanverkaufs spenden oder Auszubildende aus Marl bei der Instandsetzung eines Freibads helfen.

Im Berichtsjahr wurde erstmals eine „Sponsoring Academy“ ins Leben gerufen, die den Austausch der Evonik-Standorte untereinander fördern und die Nachbarschaftskommunikation weiter professionalisieren soll.

Aktionen im „Internationalen Jahr der Chemie“

2011 hatten die Vereinten Nationen das „Internationale Jahr der Chemie“ ausgerufen, an dem sich Evonik als Sponsor beteiligte. Ziel war es, das Thema Chemie transparenter zu machen und zu zeigen, was Chemie alles leistet. Evonik unterstützte dabei mehrere Projekte.

Im Zentrum der Aktivitäten stand der bundesweite Schautag der Chemie. Dazu öffneten am 24. September 2011 neun Evonik-Standorte in Deutschland ihre Tore. Rund 40.000 Gäste informierten sich über unsere Produkte und Leistungen, zum Beispiel im Bereich Ausbildung, und erfuhren, welche Rolle die Chemie beispielsweise in den Bereichen Klimaschutz, Mobilität und Gesundheit spielt. Auch im Ausland, wie in unseren Werken in Antwerpen (Belgien) oder Xinzhuang (China), fanden Tage der offenen Tür statt.

Darüber hinaus unterstützte Evonik zusammen mit anderen großen Chemieunternehmen einen weltweiten Schülerwettbewerb zum Thema „Wasser“. Mit zwei einfach zusammengesetzten Experimentiersets stellten UNESCO und IUPAC (International Union of Pure and Applied Chemistry) Schülern in einem „globalen Experiment“ die notwendigen Mittel zur Verfügung, um Wasserproben zu nehmen und beispielsweise den Salzgehalt zu ermitteln oder verschiedene Filtermethoden zu testen.

Interessenvertretung und Mitgliedschaften

Einen konstruktiven Austausch betreibt Evonik auch mit der Politik, mit Vertretern von Verbänden und Gewerkschaften sowie mit zahlreichen Nichtregierungsorganisationen. Wir beteiligen uns damit aktiv an der öffentlichen und politischen Meinungsbildung und bringen unsere Interessen als wertschöpfendes Industrieunternehmen ein. Diesen Dialog führen wir auf lokaler, nationaler, europäischer sowie internationaler Ebene. Im Bereich von Energie- und Ressourcenpolitik gehören die Ausgestaltung des Emissionshandels, die Entwicklung der Elektromobilität und Fragen rund um die Thematik der Biokraftstoffe zu unseren Schwerpunkten. Im Bereich der Forschungspolitik stehen Nano- und Speichertechnologien im Zentrum. Chemikalien- und Rohstoffpolitik sind weitere Felder unseres Engagements. Evonik hat sich im Rahmen der Europäischen Transparenzrichtlinie für Lobbyarbeit in das Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission eingetragen.

Evonik engagiert sich in zahlreichen Verbänden und Organisationen. Unser Vorstandsvorsitzender Klaus Engel ist Präsident des Verbands der Chemischen Industrie (VCI). Der Konzern gehört zu den Mitgliedern bei econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, einem Zusammenschluss führender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zu den Themen Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung. Darüber hinaus engagieren wir uns im „World Business Council for Sustainable Development“ (WBCSD) und haben uns der weltweiten Initiative Responsible Care verpflichtet und die „Responsible Care Global Charter“ unterzeichnet. Wir arbeiten zudem konzernübergreifend in weltweiten, europäischen und nationalen Interessenverbänden mit und leisten einen aktiven Beitrag zur Entwicklung internationaler, europäischer und nationaler Normen. In China unterstützen wir regelmäßig die Jahreskonferenz des „Boao Forum for Asia“ (BFA) als Sponsor und sehen die Teilnahme als eine wichtige Perspektive für den Wissens- und Erfahrungsaustausch in einer der dynamischsten Regionen weltweit. Seit seiner Gründung 2001 hat sich das BFA zu einer der wichtigsten Plattformen für die hochkarätige Interaktion von Wirtschaftsführern aus Asien und der ganzen Welt entwickelt.

**Internet**www.econsense.dewww.wbcsd.org<http://english.boaoforum.org>



Profil	101
Größte Standorte	103
Marktpositionen 2011	104
Wichtige Beteiligungen	106
Preise und Auszeichnungen 2011	107
Engagement in Netzwerken und Initiativen	108
Über diesen Bericht	109
GRI-Erklärung	111
GRI-Index	112
Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung	114

Profil

Die Evonik Industries AG mit Sitz in Essen ist eines der weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie. Profitables Wachstum und eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts stehen im Mittelpunkt unserer Strategie, die von unseren Anteilseignern RAG-Stiftung (74,99 Prozent) sowie durch von CVC Capital Partners verwaltete Fonds (25,01 Prozent) unterstützt wird. Evonik ist in mehr als 100 Ländern der Welt aktiv und betreibt eigene Produktionsstandorte in 26 Ländern. Zum Jahresende 2011 waren 33.556 Mitarbeiter im Konzern beschäftigt. Im Jahr 2011 erzielte Evonik einen Umsatz in Höhe von rund 14,5 Milliarden € und ein operatives Ergebnis (EBITDA) von rund 2,8 Milliarden €.

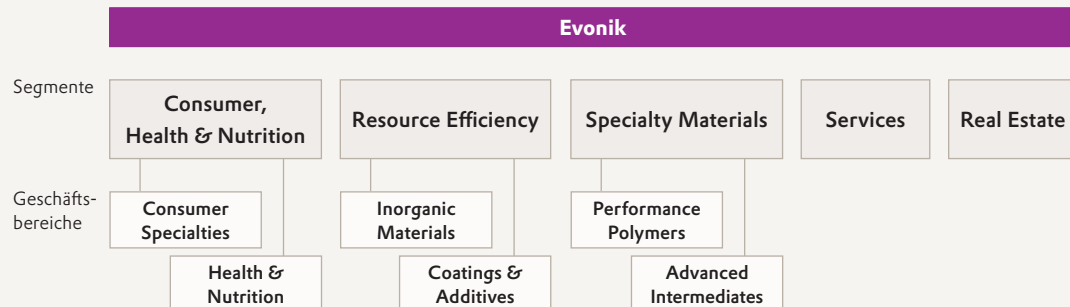
Mit unserer Spezialchemie konzentrieren wir uns auf wachstumsstarke Megatrends – insbesondere Gesundheit, Ernährung, Ressourceneffizienz sowie Globalisierung – und wollen attraktive Zukunftsmärkte erschließen. Dabei nutzen wir integrierte Technologieplattformen und entwickeln diese ständig weiter. Zu unseren Stärken zählen ein ausbalanciertes Spektrum an Arbeitsgebieten, Endmärkten und regionaler Präsenz sowie die enge Zusammenarbeit mit Kunden. Unseren ehrgeizigen Wachstumskurs wollen wir in den nächsten Jahren konsequent fortsetzen und unsere führenden Markt- und Technologiepositionen weiter ausbauen. Gleichzeitig beabsichtigen wir, mit bedeutenden Investitionsprojekten unser Engagement in wirtschaftlich attraktiven Schwellenländern zu verstärken – insbesondere in Asien. Als wichtigen Motor für künftiges Wachstum sehen wir unsere marktorientierte Forschung & Entwicklung. Die kontinuierliche Verbesserung der Kostenposition – unter anderem durch operative Exzellenz – hat im Evonik-Konzern ebenfalls einen hohen Stellenwert.

Die operativen Aktivitäten von Evonik gliedern sich in drei Segmente mit jeweils zwei Geschäftsbereichen, die als Unternehmer im Unternehmen agieren. Hinzu kommen die beiden Segmente Services und Real Estate. Das Corporate Center unterstützt den Vorstand bei der strategischen Steuerung.

Im Zuge unserer Fokussierung auf die Spezialchemie hat Evonik Ende 2010 mit einem deutschen Stadtwerke-Konsortium der Rhein-Ruhr-Region einen Kaufvertrag über die Abgabe von 51 Prozent an dem Energieunternehmen STEAG unterzeichnet. Wir haben verbindliche Regelungen vereinbart, im Zeitraum 2014 bis 2017 auch die restliche Beteiligung zu veräußern.

Unsere Immobilienaktivitäten, von denen wir uns mittelfristig ebenfalls vollständig trennen wollen, konzentrieren sich auf die Vermietung von Wohnraum an private Haushalte in Nordrhein-Westfalen. Sie umfassen neben dem eigenen Wohnungsbestand auch einen 50-prozentigen Anteil an der THS. Seit dem 1. Januar 2012 haben Evonik und THS die Bewirtschaftung ihres Wohnungsbestands in dem Gemeinschaftsunternehmen Vivawest Wohnen gebündelt.

Konzernstruktur



Consumer, Health & Nutrition

Das Segment Consumer, Health & Nutrition produziert Spezialchemie schwerpunktmäßig für Anwendungen in Konsumgütern, in der Tierernährung und im Pharmabereich. Es umfasst die Geschäftsbereiche Consumer Specialties sowie Health & Nutrition.

Resource Efficiency

Das Segment Resource Efficiency bietet Lösungen für umweltfreundliche und energieeffiziente Produkte. Ihm sind die beiden Geschäftsbereiche Inorganic Materials sowie Coatings & Additives zugeordnet.

Specialty Materials

Im Mittelpunkt des Segments Specialty Materials steht die Herstellung von polymeren Werkstoffen und deren Vorstufen sowie von Additiven. Es gliedert sich in die Geschäftsbereiche Performance Polymers und Advanced Intermediates.

Services

Das Segment Services umfasst im Wesentlichen die Site Services und die Evonik Business Services. Es erbringt seine Dienstleistungen vor allem für die operativen Chemiegeschäfte und das Corporate Center von Evonik sowie auch für Dritte.

Real Estate

Das Segment Real Estate umfasst neben dem eigenen Wohnungsbestand von Evonik auch einen 50-prozentigen Anteil an der THS.

Größte Standorte

Mitarbeiter	
Deutschland	
Marl	6.618
Hanau-Wolfgang	3.119
Essen	2.397
Darmstadt	1.538
Wesseling	1.288
Übriges Europa	
Antwerpen (Belgien)	1.019
Zürich (Schweiz)	276
Ham (Frankreich)	227
Slovenská L'upča (Slowakei)	188
Gramatneusiedl (Österreich)	167
Nordamerika	
Mobile (Alabama, USA)	712
Lafayette (Indiana, USA)	642
Parsippany (New Jersey, USA)	402
Greensboro (North Carolina, USA)	277
Hopewell (Virginia, USA)	254
Mittel- und Südamerika	
São Paulo (Brasilien)	159
Barra do Riacho (Brasilien)	54
Buenos Aires (Argentinien)	34
Americana (Brasilien)	33
Querétaro (Mexiko)	23
Asien	
Schanghai (China)	1.021
Yingkou (China)	644
Nanning (China)	402
Nanping (China)	333
Taipeh (Taiwan)	200
Sonstige/Rest der Welt	
Dandenong (Victoria, Australien)	73
Morrinsville (Neuseeland)	29
Umbogintwini (Südafrika)	28
Midrand (Südafrika)	22

Stand 31.12.2011.

Marktpositionen 2011

Produkt	Anwendung	Position weltweit ¹⁾	Kapazität in Jahrestonnen
Consumer Specialties			
Fettchemische, quaternäre Derivate	Weichspüler	1	⁵⁾
Amphotere Tenside	Shampoos, Duschgels	1	⁵⁾
Ceramide, Phytosphingosine	Kosmetik	1	⁵⁾
Hautcremes	Professioneller Hautschutz	2–3	⁵⁾
Organomodifizierte Silicone	Additive für PU-Schäume, Kosmetik, strahlenhärtende Trennbeschichtungen	1–2	80.000
Superabsorber	Windeln, Damenbinden, Inkontinenzprodukte, technische Anwendungen	1–2	470.000
Health & Nutrition			
Exklusivsynthese	Zwischenprodukte und Wirkstoffe für Pharma- und Spezialanwendungen	2	⁵⁾
Pharmapolymere	Drug-Delivery-Systeme, wie z. B. Arzneimittelüberzüge	2	⁵⁾
Aminosäuren und Aminosäurenderivate	Pharmavorprodukte und Infusionslösungen	3	⁵⁾
DL-Methionin	Tierernährung	1	360.000
Threonin	Tierernährung	3	35.000
Tryptophan	Tierernährung	3	⁵⁾
Inorganic Materials			
Organosilane, Chlorsilane	Kautschuk, Lacke, Kleb- und Dichtstoffe, Fassadenschutz, Pharma, Kosmetik, Lichtwellenleiter, Fotovoltaik	1 ³⁾	270.000
Pyrogene Kieselsäuren, pyrogene Metalloxide	Silikonkautschuk, Lacke, Kleb-, Dicht- und Kunststoffe, Pharma, Kosmetik, Wärmedämmung, Elektronik	1	500.000
Fällungskieselsäuren	Verstärker für kraftstoffsparende Reifen („grüner Reifen“), Batterieseparatoren	1	
Mattierungsmittel	Additive für die Farben- und Lackindustrie	2 ⁴⁾	
Edelmetallpulverkatalysatoren	Life-Science und Feinchemie	1	⁵⁾
Aktivierte Nickelkatalysatoren	Life-Science und Feinchemie, Industriechemikalien	3	⁵⁾
Coatings & Additives			
Organomodifizierte Silicone	Additive für Lacke und Druckfarben	2	⁵⁾
Polyesterharze	Can- und Coil-Coating	1	31.000
Isophoronchemie	Umweltfreundliche Lacksysteme, Beschichtungen, Hochleistungs-Verbundwerkstoffe (Crosslinker)	1	⁵⁾
Öladditive	Viskositätsindexverbesserer	1	⁵⁾
Thermoplastische und reaktive Methacrylatharze	Bindemittel für Lacke und Beschichtungen	1–2	⁵⁾

Produkt	Anwendung	Position weltweit ¹⁾	Kapazität in Jahrestonnen
Performance Polymers			
Polyamid 12	Hochwertige Spezialpolymer-Anwendungen (z. B. Automobil, Medizin, Sport, Gas- und Offshore-Ölleitungen)	1	⁵⁾
Methacrylat-Monomere	Dispersionen, Lacke, Kunststoffe, Additive, Klebstoffe, optische Linsen	1–2	⁵⁾
Methacrylat-Polymere (PMMA-Formmassen und PMMA-Halbzeuge)	Konstruktionswerkstoffe für Automobil-industrie und Elektro-/Elektronikindustrie, spezielle medizintechnische Anwendungen sowie Architektur-, Design- und Kommunikationsanwendungen	1–2	390.000
PEEK	Spezialanwendungen für Öl und Gas, Automobil- und Luftfahrtindustrie, Elektronik/Halbleiter, spezielle medizin-technische Anwendungen (z. B. Implantate)	2	500
Advanced Intermediates			
Alkoholate	Katalysatoren für Biodiesel-, Pharma- und Agro- sowie sonstige Anwendungen	1	>200.000
Cyanurchlorid	Pflanzenschutz und industrielle Anwen-dungen (z. B. optische Aufheller)	1	115.000
Wasserstoffperoxid	Bleichen von Zellstoff und Textil, Oxidationsmittel in der chemischen Industrie, Rohstoff für PU	2	650.000
Buten-1	Co-Monomer für Polyolefine	1 ²⁾	235.000
Isononanol	Hochmolekularer Weichmacher für Kunststoffe	2	340.000
DINP	Hochmolekularer Weichmacher für Kunststoffe	2	220.000

¹⁾ Einschätzung von Evonik auf Basis mehrerer Einzelmarktstudien/Informationen und Evonik-interner Marktforschung.

²⁾ Frei gehandelte Mengen.

³⁾ Chlorsilane: frei gehandelte Mengen. Gesamtbewertung – Marktpositionen differieren zwischen den einzelnen Anwendungsgebieten.

⁴⁾ Nach Menge: Position 2, nach Umsatz: Position 1.

⁵⁾ Keine Angabe.

Wichtige Beteiligungen¹⁾

Name des Unternehmens	Sitz des Unternehmens	Kapitalanteil in %
Konsolidierte Tochterunternehmen		
Inland		
CyPlus GmbH	Hanau	2) 100,00
Evonik Degussa GmbH	Essen	2) 100,00
Evonik Goldschmidt GmbH	Essen	2) 100,00
Evonik Litarion GmbH	Kamen	100,00
Evonik Oxeno GmbH	Marl	2) 100,00
Evonik RohMax Additives GmbH	Darmstadt	2) 100,00
Evonik Röhm GmbH	Darmstadt	2) 100,00
Evonik Services GmbH	Essen	2) 100,00
Evonik Stockhausen GmbH	Krefeld	2) 100,00
Evonik Tego Chemie GmbH	Essen	2) 100,00
hanse chemie AG	Geesthacht	100,00
Infracor GmbH	Marl	2) 100,00
Li-Tec Battery GmbH	Kamen	50,10
Vivawest GmbH	Essen	100,00
Ausland		
Evonik Cyro LLC	Parsippany (New Jersey, USA)	100,00
Evonik Degussa Antwerpen N.V.	Antwerpen (Belgien)	99,99
Evonik Degussa Brasil Ltda.	São Paulo (Brasilien)	100,00
Evonik Degussa Canada Inc.	Burlington (Kanada)	100,00
Evonik Degussa (China) Co., Ltd.	Peking (China)	100,00
Evonik Degussa Corporation	Parsippany (New Jersey, USA)	100,00
Evonik Degussa Japan Co., Ltd.	Tokio (Japan)	100,00
Evonik Monosilane Japan Co., Ltd.	Tokio (Japan)	100,00
Evonik Oxeno Antwerpen N.V.	Antwerpen (Belgien)	100,00
Evonik RohMax USA, Inc.	Horsham (Pennsylvania, USA)	100,00
Evonik Stockhausen LLC	Greensboro (North Carolina, USA)	100,00
Nippon Aerosil Co., Ltd.	Tokio (Japan)	80,00
Gemeinschaftsunternehmen (at Equity bilanziert)		
Inland		
StoHaas Monomer GmbH & Co. KG	Marl	50,00
THS GmbH	Essen	50,00
Assoziierte Unternehmen (at Equity bilanziert)		
Inland		
STEAG GmbH	Essen	49,00

¹⁾ Eine Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen findet sich im Geschäftsbericht 2011.

²⁾ Inanspruchnahme von Erleichterungen nach §§ 264 Abs. 3 bzw. 264 b HGB.

Preise und Auszeichnungen 2011

Kategorie	Preise und Auszeichnungen	Verliehen durch
Produkte		
Evonik Industries AG	Umweltpreis „ÖkoGlobe 2011“, 1. Preis in der Kategorie „Ökologisches Konzeptfahrzeug“	ÖkoGlobe-Institut Universität Duisburg-Essen
Consumer Specialties (Baby Care/STOCKOSORB®)	Responsible Care Award in der Kategorie große Unternehmen	Europäischer Verband der chemischen Industrie (Cefic)
Consumer Specialties (Personal Care)	The China Personal Care & Cosmetics Innovation Awards 2011	Reed Sinopharm Exhibitions & Ringier Trade Media
Coatings & Additives Inorganic Materials	Technology Innovation Award 2011 for Coatings Industry	Ringier Trade Media
Coatings & Additives Inorganic Materials	1. Platz in den Kategorien „Silicas“ und „Tintometric Systems – Colorants“	Paint & Pintura
Advanced Intermediates (Agrochemicals & Polymer Additives)	Ringier Food & Beverage Technology Innovation Award	Ringier Trade Media
Mitarbeiter		
Evonik Industries AG (Evonik Degussa (China) Co., Ltd.)	China's Top Employer 2011	Corporate Research Foundation (CRF) Institute
Kundenpreise		
Health & Nutrition	Frost & Sullivan Europe Customer Service Leadership Award 2011	Frost & Sullivan
Inorganic Materials (Functional Silanes)	Supplier of Excellence Award	Jushi Group
Consumer Specialties (Household Care/Baby Care)	Supplier of Excellence	Procter & Gamble
Coatings & Additives (Evonik RohMax USA, Inc.)	Superior Service & Support Award	Idemitsu Lubricants America Corporation
Performance Polymers (Acrylic Polymers)	Outstanding Supplier Award 2011	BYD Company Limited
Advanced Intermediates (Performance Intermediates)	Supplier of the Year	Tarkett
Sonstige		
Evonik Industries AG (Mergers & Acquisitions Legal)	JUVE Award – Inhouse-Team des Jahres für M&A	JUVE Verlag
Evonik Industries AG (Creavis Technologies & Innovation)	Science-to-Business-Center Marl als Ort des Fortschritts ausgezeichnet	Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
Bildungszentrum Rhein-Main (Produktionsstandort Worms)	1. Preis für die Einführung und das Konzept zur Einführung von Sicherheitsvertrauensazubis in der Ausbildung	Verband der Chemischen Industrie Deutschland (VCI) in Rheinland-Pfalz

Engagement in Netzwerken und Initiativen



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



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



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



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



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

Über diesen Bericht

Der Corporate-Responsibility-Bericht 2011 von Evonik

Der vorliegende Bericht ist der vierte umfassende Corporate-Responsibility-Bericht (CR-Bericht) von Evonik Industries und führt die Tradition der Berichterstattung der Vorgängergesellschaften von Evonik fort. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2011 (1. Januar bis 31. Dezember 2011). Wir wollen mit diesem Bericht unseren Kunden, Mitarbeitern, Eigentümern sowie der Öffentlichkeit Einblick geben in die Art und Weise, wie wir Geschäfte führen und unsere Werte leben. Der CR-Bericht ergänzt den Geschäftsbericht 2011 um ökologische und gesellschaftliche Themen. Der nächste Bericht erscheint im Jahr 2013.

Vorgehensweise

Im Jahr 2011 wurde die im Vorjahr begonnene systematische Analyse bezüglich der für Evonik wesentlichen Themen zum verantwortlichen Handeln sowie eine Stakeholder-Befragung durchgeführt, deren Ergebnisse in diesen Bericht eingeflossen sind.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an der aktuellen Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) G.3.1. Dabei konzentriert sich die Berichterstattung auf die Kernindikatoren. Wir gehen auf sämtliche von der GRI geforderten Standardangaben und Kernindikatoren ein. Soweit erforderlich, stellen wir Hintergrundinformationen und belastbare Kennzahlen bereit.

Die GRI hat unseren Bericht auf Einhaltung ihrer Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten geprüft und für den gesamten Bericht die ordnungsgemäße Umsetzung auf Niveau A+ bestätigt. Gleichzeitig stellt der Bericht die Fortschrittsmitteilung von Evonik an den UN Global Compact dar.

Berichtsumfang und Datenerfassung

Der Konzernabschluss der Evonik Industries AG wird nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. In den Evonik-Konzern werden neben der Evonik Industries AG alle wesentlichen in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die die Evonik Industries AG unmittelbar oder mittelbar beherrscht. Wesentliche assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen werden nach der Equity-Methode bilanziert, sofern ein maßgeblicher Einfluss ausgeübt werden kann. Erst- bzw. Entkonsolidierungen erfolgen grundsätzlich zum Zeitpunkt des Erwerbs oder Verlustes der Kontrolle. Im Geschäftsjahr 2011 waren insgesamt 79 inländische und 120 ausländische Gesellschaften in den Evonik-Konzern einbezogen. Die Berichterstattung konzentriert sich auf die fortgeführten Aktivitäten.

Im Jahr 2011 erhoben wir relevante Daten zu Arbeitszeiten, Arbeitnehmerrechten, Sozialleistungen, Vielfalt und Chancengleichheit, Beruf und Familie in den fortgeführten Aktivitäten des Konzerns mit dem HR Information Collector der Cundus AG.

Die ökologischen Kennzahlen unseres Kerngeschäfts Spezialchemie im Jahr 2011 decken die Emissions- und Verbrauchsmengen von insgesamt 99 Produktionsstätten in 26 Ländern und damit rund 95 Prozent der gesamten Produktionsmenge ab.

Für die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit wurden weitere kleinere Produktions- und Nichtproduktionsstandorte erfasst, sodass Daten von insgesamt 139 Standorten in 35 Ländern erfasst sind.

Die Datenerhebung für unser Kerngeschäft Spezialchemie erfolgte vollständig mit einer speziell für diesen Zweck entwickelten Sustainability-Reporting-Software (SuRe-Software). Die Segmentierung der Berichterstattung geschah nach Konzern- und Geschäftsbereichsinteressen mit dem Ziel, das Produktionsgeschehen detailliert wiederzugeben. Dazu wurde die Datenerfassung teilweise bis auf Anlagenniveau heruntergebrochen. Alle Reporting-Segmente sind eindeutig ihrer Organisations- und Geschäftseinheit zugeordnet sowie mit ihren geografischen Daten codiert. Somit können Management- und Legalkonsolidierungen sowie detaillierte geografische Auswertungen durchgeführt werden.

USG-relevante wesentliche Akquisitionen/Desinvestitionen 2011

Nach dem mit Wirkung zum 2. März 2011 erfolgten Verkauf der STEAG zu 51 Prozent an ein deutsches Stadtwerke-Konsortium werden die Umweltauswirkungen des Evonik-Konzerns von den Emissions- und Verbrauchsmengen der Chemie dominiert. Der Verkauf der Evonik Carbon Black GmbH wurde zum 29. Juli 2011 vollzogen. Von den 16 Carbon-Black-Produktionsstandorten verblieb lediglich der chinesische Standort Qingdao im Konsolidierungskreis. Ferner wurde am 30. Mai 2011 der Vertrag über den Verkauf der Anteile an dem Tochterunternehmen Evonik Lynchem Co. Ltd., Dalian (China), von Evonik und der Dalian Kionge Group Co. Ltd., Dalian (China), unterzeichnet. Am 12. Mai 2011 erwarb Evonik von einer Verkäufergruppe die hanse chemie-Gruppe, die mit ihren Produkten Märkte für Spezialanwendungen der Siliconchemie beliefert. Weiterhin wurde am 17. November 2011 von SurModics Inc., Eden Prairie (Minnesota, USA), die SurModics Pharmaceuticals Inc., Birmingham (Alabama, USA), erworben. Zum 30. November 2011 übernahm Evonik durch die Übertragung des Betriebsvermögens (Asset Deal) das Wasserstoffperoxid-Geschäft der Kemira Chemicals Canada Inc., Maitland (Ontario, Kanada).

Die sonstigen Veränderungen im Konsolidierungskreis sowie die durchgeführten Portfoliomaßnahmen spielten in ihren Auswirkungen auf die Emissions- und Verbrauchsmengen im USG-Abschluss 2011 eine untergeordnete Rolle.

Die ökologischen Kennzahlen schreiben wir unabhängig von Unternehmensveränderungen jährlich fort. Es erfolgt keine Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund von Portfolioänderungen. Die Kennzahlen konsolidierter verbundener Unternehmen werden unabhängig vom genauen Beteiligungsanteil voll berücksichtigt.

Einfluss der Akquisitionen/Desinvestitionen auf die Entwicklung der USG-Kennzahlen 2011

Die Umweltauswirkungen der Carbon-Black-Aktivitäten wurden 2011 bis zum Zeitpunkt der Abgabe, das heißt von Januar bis Juli, im Evonik-USG-Abschluss konsolidiert. Infolge des Verkaufs sind somit von August bis Dezember 2011 die Umweltauswirkungen von Evonik im Vergleich zu den entsprechenden Monaten in 2010 um die Anteile des Carbon-Black-Geschäfts vermindert. Dies zeigt in der 2011er Bilanz vielfach Wirkung. Zum Beispiel sind im Vergleich zum Vorjahr die Emissionen in die Luft erheblich reduziert.


Die Erstkonsolidierung der Emissions- und Verbrauchsmengen der hanse chemie-Gruppe sowie der im vierten Quartal 2011 getätigten Akquisitionen wird erst in der Berichtsperiode 2012 erfolgen. Die Konsolidierung der Kennzahlen zur Arbeitssicherheit bei den Akquisitionen erfolgte zum Teil bereits in der Berichtsperiode 2011.

Berichtigungen

Unsere USG-Kennzahlen unterliegen einer Vielzahl von permanenten internen und externen Audits. Ferner müssen zahlreiche unserer Daten nationalen Behörden gemeldet werden, deren Abgabe- und Freigabefristen größtenteils später als die Evonik-internen Vorgaben für den USG-Abschluss liegen. Da wir aus Effizienzgründen bestrebt sind, mit nur einem Datenbestand für die interne und externe Berichterstattung zu arbeiten, und grundsätzlich interne und externe Auditsergebnisse hinsichtlich eventueller Berichtigungen von USG-Kennzahlen berücksichtigen, unterliegen unsere Datenbanken zwangsläufig einer gewissen „Dynamisierung“. Für den Fall, dass sich infolge notwendiger Berichtigungen Abweichungen größer als drei Prozent von publizierten Daten aus Vorperioden ergeben, werden diese im CR-Bericht näher erläutert (Wesentlichkeitsprinzip).

Sollte die englische Version des Berichts von der deutschen abweichen, gelten die Aussagen und Formulierungen der deutschen Originalfassung.

Externe Prüfung

Die Kapitel „Erfolgsgeschichten 2011“, „CR-Strategie“ sowie ausgewählte Teile bzw. Angaben des Kapitels „CR-Performance“ wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung durch PricewaterhouseCoopers AG (PwC) unterzogen (gekennzeichnet mit ). Die Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung ist den Seiten 114 und 115 zu entnehmen.

GRI-Erklärung



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **Evonik Industries AG** ihren Bericht „Verantwortung hat Erfolg.“ (2011) den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene A+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 10. April 2012

A handwritten signature in blue ink, belonging to Nelmara Arbex.

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Das “+” wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil Evonik Industries AG für Teile des Berichts/ den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance-Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 2. April 2012. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

GRI-Index und UN Global Compact

Weitere Informationen über GRI und den UN Global Compact online unter www.globalreporting.org und www.globalcompact.org.

Global-Compact-Prinzip	GRI-Indikator	Thema	Seite	Berichtsstatus
Strategie und Analyse				
	1.1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	1–4	Vollständig
	1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Chancen und Risiken	29–37	Vollständig
	2.1–2.10	Organisationsprofil, Märkte, Strukturen, Daten und Fakten	101–108	Vollständig
	3.1–3.4	Berichtsparameter	109, 116	Vollständig
	3.5–3.13	Berichtsinhalt und -grenzen, Verifizierung	30–32, 109–110, 112–115	Vollständig
	4.1–4.7	Corporate Governance	31, 51, Geschäftsbericht 2011: 180–195	Vollständig
	4.8–4.13	Verpflichtungen und Engagement	40–47, 51, 60–62, 96–97, 108, Geschäftsbericht 2011: 161–167, 188–191	Vollständig
	4.14–4.17	Stakeholder	33–35, CR-Bericht 2009: 25–26	Vollständig
Ökonomische Leistungsindikatoren				
		Managementansatz	52–60, 94–97, 104–105	Vollständig
	EC1	Erzeugter/ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	54	Vollständig
7	EC2	Folgen des Klimawandels	2–4, 30–34	Vollständig
	EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen (Altersversorgung)	68, Geschäftsbericht 2011: 136–140	Vollständig
	EC4	Öffentliche Zuwendungen	56	Vollständig
	EC6	Geschäftspolitik/-praktiken	96	Vollständig
6	EC7	Personalauswahl	64, 74	Vollständig
	EC8	Investitionen von öffentlichem Interesse	94–96	Vollständig
Ökologische Leistungsindikatoren				
		Managementansatz	44–46, 77–93	Vollständig
8	EN1	Materialien: Gewicht/Volumen	79	Vollständig
8, 9	EN2	Materialien: Recycling		Nicht berichtet ¹⁾
8	EN3–EN4	Energieverbrauch: direkt und indirekt	83	Vollständig
8	EN8	Wasserverbrauch	88	Vollständig
8	EN11–EN12	Biodiversität	89–90	Vollständig
7, 8, 9	EN16–EN20	Emissionen	81, 84	Vollständig
8	EN21	Abwasser	89	Vollständig
8	EN22	Abfall	86–87	Vollständig
8	EN23	Freisetzungen	91–93	Vollständig
7, 8, 9	EN26	Verringerung von Umweltauswirkungen	36–37, 77–79	Vollständig
8, 9	EN27	Wiederverwendete Verpackungen	87	Vollständig
8	EN28	Nichteinhaltung von Umweltauflagen		Nicht berichtet ²⁾

Global-Compact-Prinzip	GRI-Indikator	Thema	Seite	Berichtsstatus
Soziale Leistungsindikatoren				
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung				
		Managementansatz	10–13, 63–76	Vollständig
6	LA1–LA2	Belegschaft	64–66, 69	Vollständig
6	LA15	Rückkehr- und Verbleibquote nach Elternzeit, Männer/Frauen	72	Vollständig
1, 3	LA4–LA5	Arbeitnehmervertretung/Kollektivvereinbarungen	70	Vollständig
1	LA7–LA8	Arbeitsschutz	75–76	Vollständig
	LA10	Aus- und Weiterbildung	71	Teilweise berichtet ³⁾
1, 6	LA13	Mitarbeiterstruktur	51, online: http://corporate.evonik.com/en/company/management/pages/default.aspx	Vollständig
1, 6	LA14	Verhältnis Grundgehalt Männer/Frauen	69	Vollständig
Menschenrechte				
		Managementansatz	36–39, 42–43, 47, 64, 67, 69, 70, 91–93	Vollständig
1, 2, 3, 4, 5, 6	HR1	Wesentliche Investitionsvereinbarungen		Nicht berichtet ⁴⁾
1, 2, 3, 4, 5, 6	HR2	Geprüfte Zulieferer/Auftragnehmer	37–39	Vollständig
1, 2, 6	HR4	Diskriminierung	69	Vollständig
1, 2, 3	HR5	Gefährdung der Vereinigungsfreiheit	37–39, 69	Vollständig
1, 2, 5	HR6	Risiko und Gegenmaßnahmen gegen Kinderarbeit	37–39, 67	Vollständig
1, 2, 4	HR7	Risiko und Gegenmaßnahmen gegen Zwangs- und Pflichtarbeit	37–39, 64	Vollständig
1, 2	HR10	Bewertung: Prozentsatz aller Betriebe, die Menschenrechtsüberprüfungen und/oder einer Bewertung der Auswirkung unterzogen wurden	37–39, 64, 67, 69	Vollständig
1, 2	HR11	Schadensbehandlung: Zahl der eingereichten, bearbeiteten und in offiziellen Beschwerdeverfahren behandelten Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten	37–39, 64, 67, 69	Vollständig
Gesellschaft				
		Managementansatz	44–46, 51–52, 94–97	Vollständig
	S01	Auswirkungen auf das Gemeinwesen	96	Vollständig
1–10	S09	Lokale Bevölkerung: Betriebe mit potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung	51–52, 89–93	Vollständig
1–10	S010	Lokale Bevölkerung: Maßnahmen zur Prävention und Reduzierung der negativen Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung	51–52, 89–93, Geschäftsbericht 2011: 63–68	Vollständig
10	S02	Korruption: überprüfte Geschäftseinheiten	45, 51–52, CR-Bericht 2010: 31, Geschäftsbericht 2011: 66	Vollständig
10	S03	Korruption: geschulte Mitarbeiter	52	Vollständig
10	S04	Korruption: ergriffene Maßnahmen	51	Vollständig
1–10	S05	Politische Positionen	96–97	Vollständig
	S08	Einhaltung der Gesetze: Strafen/Bußgelder		Nicht berichtet ²⁾

¹⁾ Die intelligente Verknüpfung von Produktionsanlagen entlang der Wertschöpfungskette (Verbund) ermöglicht es uns häufig, die Nebenprodukte einer Anlage als Basis für die Produktion in einer anderen Anlage zu verwenden. Ferner sind viele der von uns verwendeten Rohstoffe nicht als Recyclingmaterial erhältlich.


²⁾ Sofern Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und -verfahren vorliegen, werden diese im Jahresabschluss veröffentlicht.

³⁾ Derzeit liegen ausschließlich Daten für Deutschland vor. Wir planen ab 2015 vollständig zu berichten.

⁴⁾ Als Mitglied des Global Compact setzen wir uns in unserem Einflussbereich für den Schutz und die Verbreitung der Menschenrechte ein. Bei der Zahl unserer Investitionsvereinbarungen handelt es sich jedoch um vertrauliche geschäftsrelevante Informationen. Aus diesem Grund kann sie nicht berichtet werden.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

An die Evonik Industries AG, Essen

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der Angaben in den Kapiteln „Erfolgsgeschichten 2011“, „CR-Strategie“ und ausgewählter Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des Corporate-Responsibility-Berichts 2011 „Verantwortung hat Erfolg. Wie wir ökonomisches, ökologisches und gesellschaftliches Handeln vereinen“ für das Kalenderjahr 2011 der Evonik Industries AG, Essen, durchgeführt. Die ausgewählten Angaben wurden im Bericht durch das Symbol  gekennzeichnet. Nicht Gegenstand des Prüfungsauftrags sind Angaben, auf die aus dem CR-Bericht heraus verwiesen oder verlinkt wird.


Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Der Vorstand der Evonik Industries AG ist verantwortlich für die Erstellung des CR-Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.1 (Seite 7 bis 17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien:

- Wesentlichkeit,
- Einbezug von Stakeholdern,
- Nachhaltigkeitskontext,
- Vollständigkeit,
- Ausgewogenheit,
- Klarheit,
- Genauigkeit,
- Aktualität,
- Vergleichbarkeit und
- Zuverlässigkeit.



Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des CR-Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen CR-Angaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des CR-Berichts von Bedeutung sind.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers


Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben in den Kapiteln „Erfolgsgeschichten 2011“ und „CR-Strategie“ oder die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des CR-Berichts in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.1 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung gemäß § 317 HGB) weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen des Managements, von für das Reporting von CR-Informationen zuständigen und mit der Erstellung des CR-Berichts beauftragten Mitarbeitern sowie von Mitarbeitern einzelner Fachbereiche;
- Nachvollzug der Prozesse des CR-Managements, der Themenfindung und zur Berichtserstellung;
- Nachvollzug des Aufbaus und der Wirksamkeit der relevanten Systeme und Prozesse zur Erhebung und Analyse der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben;
- Vor-Ort-Besuche in der Konzernzentrale in Essen sowie der Evonik Stockhausen LLC, Greensboro/USA; Evonik Degussa Corporation, Parsippany/USA; Evonik Industries AG, Rheinfelden; Evonik Industries AG, Herne, sowie Durchführung standortbezogener Befragungen und Erhebungen;
- Stichprobenhafte Einholung von Einzelnachweisen zu den mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben;
- Beurteilung der Konsistenz der getätigten Aussagen im CR-Bericht mit den im Rahmen unserer Tätigkeiten gewonnenen Erkenntnissen bezogen auf die in die betriebswirtschaftliche Prüfung einbezogenen Bereiche.

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben in den Kapiteln „Erfolgsgeschichten 2011“ und „CR-Strategie“ oder die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Kapitel „CR-Performance“ des CR-Berichts in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.1 (Seite 7 bis 17) der GRI erstellt worden sind.

Ergänzende Hinweise – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Ergebnis unserer Prüfung einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung aus:

- Die langfristigen quantitativen CR-Ziele sollten weiter fortgeschrieben werden.
- Nach Abschluss der Weiterentwicklung der CR-Strategie sollte diese in zukünftiger CR-Kommunikation erläutert werden.
- Die Rückmeldungen von Stakeholdern sollten verstärkt in der CR-Berichterstattung mit aufgegriffen werden.
- Es sollte geprüft werden, ob eine unterjährige Erhebung von Daten für eine verbesserte Steuerungsmöglichkeit und Kontrolle möglich ist.

Düsseldorf, den 23. April 2012

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Bröcher
Wirtschaftsprüfer

ppa. Nicole Kummer

Impressum

Herausgeber

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

Kontakt

Themenmanagement
TELEFON +49 201 177-3831
TELEFAX +49 201 177-2908
Corporate Responsibility
TELEFON +49 201 177-3327
TELEFAX +49 201 177-3322
cr@evonik.com

Konzept, Design, Produktion

XEO – Energie für Marken, Düsseldorf

Bildnachweis

Dirk Bannert
Karsten Bootmann
Hartmut Idzko
Benno Kraehahn
Christian Lord Otto
Frank Preuß
Markus Schmidt
Fotofinder
Getty Images
istockphoto
Mauritius

Druck

WAZ-Druck GmbH & Co. KG, Duisburg

Redaktionsschluss: 29. Februar 2012

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Erwartungen, Vermutungen und Prognosen des Vorstandes sowie den ihm derzeit verfügbaren Informationen beruhen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Die zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse sind vielmehr abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, sie beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen.

Die Produktion des Evonik-CR-Berichts 2011

Dieser Bericht wurde auf umweltfreundlichem FSC® Papier gedruckt. Das Siegel des „Forest Stewardship Council®“ versichert, dass das zur Papierherstellung verwendete Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammt.

Die von uns beauftragte Druckerei arbeitet nach einem eigenen Umweltmanagementsystem. Sie verwendet Technik, die sich auf dem neuesten Stand befindet. Druckfarben, die Schwermetalle enthalten, kommen nicht zum Einsatz. Um die Emissionen, die durch den Versand dieses Berichts entstehen, möglichst gering zu halten, setzen wir auf eine effiziente Transportlogistik.

Leser, die den Bericht nicht mehr benötigen, bitten wir, diesen an andere Interessierte weiterzugeben oder ihn dem Papierrecycling zuzuführen.



Evonik Industries AG

Rellinghauser Straße 1–11
45128 Essen
www.evonik.de

Evonik. Kraft für Neues.