HV Evonik 2025 MAV Evonik Redebeitrag mit kursiv eingefügten Antworten

Sehr geehrter Herr Tönjes,

sehr geehrte Damen und Herren in Vorstand und Aufsichtsrat

verehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

auch von mir: Guten Tag.

Als Vertreter des Mitarbeiteraktionärsvereins Evonik e.V. nehme ich gerne an der Generaldebatte teil. Mein Name ist Thomas Beisswenger, als ehemaliger Mitarbeiter von Evonik stehe ich heute dem Verein vor.

> Der Mitarbeiteraktionärsverein Evonik vertritt die Interessen von Aktionären aus dem Kreis der Mitarbeiter. Wir verfolgen dabei das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung der Evonik Industries AG und ihrer Tochtergesellschaften.

Folgende Fragen möchten wir stellen (*Antworten kursiv ergänzt*):

Zu den Ausführungen zur Unternehmensstrategie

1.Wo will der Konzern in 5 Jahren sein? Eine Mrd. mehr bereinigtes EBITDA bis 2027 – der Plan, das Konzernergebnis nahe an die 3 Mrd. Marke zu bringen, ist nicht neu, den gab es wiederholt auch schon zu Zeiten von Werner Müller - realisiert wurde das aber nie. Was neu ist, seit 2017 ist der Preisindex schon um 23 % nach oben gegangen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass ein immer wieder in Aussicht gestelltes Wachstum in Summe über die letzten Jahre nicht erkennbar ist. Die Ergebnisentwicklung war im Rahmen von Schwankungen eher flach. Wie ist die jetzige Prognose für eine Mrd. mehr EBITDA bis 2027 jährlich unterlegt?
Davon sollen 400 Mio. durch Netto Einsparungen – also über die normale Teuerung hinaus erreicht werden. Wie wird sichergestellt, dass Evonik sich nicht den Markt und die Produktion totspart. Das haben andere Firmen bei Einsparprogrammen auch schon erlebt.
Jetzt werden 1 Mrd. € bereinigtes EBITDA zusätzlich aus dem laufenden Geschäft prognostiziert. Wird das die berühmte Hockeystick-Planung?

Dann haben sie sich danach erkundigt, ob wir das tun, was wir in der Vergangenheit mitunter getan haben, unsere Vorgängergesellschaften, dass wir mit einem Hockey Stick planen. Nein, das tun wir nicht. Dazu gibt es auch keinen Anlass, denn wir unterlegen unsere Planung mit sehr konkreten Zwischenschritten, die wir mit unseren Gremien im Aufsichtsrat offen, konstruktiv diskutieren und dort auch gerne im Dialog Verbesserungsimpulse aufnehmen. Das macht schon einen erheblichen Unterschied, wenn wir auf unsere Vorgängergesellschaften gucken. Und dass gerade dieser Unterschied es sein wird, der vermeiden hilft, dass wir in eine Hockey Stick Überlegung reingehen werden.

2.Der Vorstand hat letzte Woche beim Evonik Capital Market Day dargestellt, dass sämtliche früheren Programme, Initiativen und Maßnahmen zur Kostensenkung von Evonik der letzten Jahre, keine nachhaltigen Einsparungen generieren konnten – ergo gescheitert sind. Das ist eine sehr enttäuschende Aussage, insbesondere wenn man den enormen Einsatz und die Anpassungsanstrengungen der Belegschaft betrachtet. Wie konnte das immer wieder passieren? Was unternimmt der Vorstand, um die aktuell laufenden Programme nachhaltig zu gestalten, auszuführen und in ihrer Wirksamkeit zu verfolgen?

Wie können wir denn die aktuell laufenden Programme nachhaltiger und wirksamer gestalten? Wir verstehen Ihre Enttäuschung darüber, dass in der Vergangenheit von Kosten-Sparprogrammen zu wenig im Ergebnis hängengeblieben ist. Uns geht es da ähnlich. Wir sind aber zuversichtlich, dass wir dieses Mal die versprochenen Zahlen erreichen werden und das aus mehreren Gründen: Zum einen haben wir einen neuen Ansatz zur Überwachung der Einsparungen, anstatt einzelne Maßnahmen nachzuverfolgen, muss jedes Geschäftsfeld und jede Einheit ein spezifisches Einsparziel umsetzen. Sollte ein Ziel in einem Jahr nicht erreicht werden können, müssen die zusätzlichen Einsparungen im folgenden Jahr realisiert werden. Erste Erfolge sind durch bereits initiierte Projekte sichtbar. Mehrere Projekte, wir haben sie heute mehrfach erwähnt, wurden im letzten Jahr gestartet und zeigen bereits positive Ergebnisse. Wir haben auch den Personalabbau zur Unterstützung der Maßnahmen. Die Projekte werden von einem erheblichen Personalabbau begleitet. Mit 2000 Mitarbeitern Stellenabbau bei Evonik Taylormade und rund weiteren 1000 durch die Geschäftsoptimierung. Abschließend lässt sich sagen, dass im gesamten Konzern eine höhere Kostentransparenz geschaffen wurde und all dies sollte uns helfen, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Investitionen und Desinvestitionen

3.Ist die frühere Euphorie des China-Markts inzwischen gesunken? Wird bei Evonik Indien das neue China? Wieviel Investitionen sind in Indien geplant?

Ich möchte meinen Beitrag dazu leisten, dass wir hier mehr Licht in das Dunkel bringen und ihnen helfen, unseren Kurs noch etwas besser zu verstehen. Sie fragen nach Einschätzung der Entwicklung des Marktes in China und haben sich danach erkundigt, ob die China-Euphorie von Evonik Industries jetzt eine Indien-Euphorie werden würde. Nun bitte: Die Euphorie ist bei uns hier im Vorstand privaten Dingen vorbehalten, denn wir führen das Unternehmen mit Vernunft und mit Augenmaß. Insofern gucken wir hier also mit durch die Brille der Rationalität auf diese Entwicklung. Und wir sehen uns, was unsere geostrategische Aufstellung anbelangt, sehr bestätigt, dass wir in der Vergangenheit stark balanciert haben, unsere Position in den USA mit über 30% Anteil jetzt an den Umsätzen zu entwickeln, durch gezielte Zukäufe und durch entsprechende Investitionen in organisches Wachstum. Und wenn wir nach Asien sehen, dann machen wir von den etwa 25% die Hälfte in China, und das ist auch für Asien gut balanciert. Wir werden in der Zukunft in China unsere Position sicherlich weiter stärken, weil es ein spannender und attraktiver Markt ist, allerdings nicht mit Euphorie, sondern mit dem langen Blick. Indien selbst bietet ein ganz anderes Profil, also Indien jetzt als neues China zu bezeichnen, wäre vermessen und sicherlich auch nicht richtig. Da gibt es Potenziale. Die analysieren wir kontinuierlich, da gibt es eine Wachstumsdynamik. Wir sind gerade im Forschungsbereich dort jetzt etwas stärker unterwegs, aber man muss diese Dinge im geostrategischen Kontext sehen, zumindest aber in dem strategischen Kontext einer Region.

4.Die mögliche Abgabe des C4-Bereiches sowie der Infrastruktur Marl GmbH sind aufgrund des schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes wenig attraktiv. Diskussionen um die Zukunft eines wichtigen Rohstofflieferanten für den Standort Marl (BP-Raffinerie in Scholven) sowie längere Stillstände großer Produktionen (Butandiol Ineos) bringen weitere Verunsicherungen.
Wie ist der Terminplan für das weitere Vorgehen?

Sie haben sich nach dem Zeitplan erkundigt für die Abgabe des C4 Geschäftes, wie ihre Vorredner auch. Dazu möchten wir Ihnen sagen, dass wir gegenwärtig nicht beabsichtigen, einen Verkaufsprozess zu starten. Der Markt ist in Petrochemie, ist in keiner guten Verfassung. Wir müssen also hier die Geschäftsposition von unserer C4 Chemie verbessern und wir sehen durchaus gute Chancen hier für eine wirtschaftliche Belebung auch dieses Geschäftes durch das Infrastrukturprogramm der Bundesregierung und die von der EU gestarteten Initiativen und Überlegungen für Deregulierung, damit wir hier schneller, beispielsweise in der Bauindustrie, zu Entscheidungen kommen, und Geld investiert werden kann. Da hat dann die C4 Chemie eine gute Perspektive.

5.Evonik Industries hat in der Hälfte der Geschäftsjahre seit 2017 auf Konzernebene die in der AG ausgeschütteten Dividenden nicht verdient (Basis unbereinigtes Ergebnis nach Steuern). So sehr wir die vorgeschlagene Ausschüttung an die Aktionäre begrüßen, bleibt dennoch die Frage, wie nachhaltig die Dividendenpolitik des Unternehmens ist.

Sie haben sich erkundigt nach der Dividendenpolitik von Evonik. Und insbesondere nach der Frage, ob das eine angemessene Dividendenpolitik ist und wie wir mit unseren Bereinigungen umgehen. Richtig ist, wir haben in den vergangenen Geschäftsjahren, auch in dem Krisenjahr 2023 gezeigt, dass wir einen attraktiven, einen attraktiven Free Cashflow erwirtschaften können, das unterstreicht die Kraft dieses Unternehmens. Und wir haben gezeigt, dass wir auf dieser Basis auch in der Lage sind, auch in Krisenzeiten den Unterschied zu machen und an einer stabilen und verlässlichen Dividendenpolitik festhalten zu können. Das war für uns und für unsere Qualität am Kapitalmarkt, am weltweiten Kapitalmarkt, ein wichtiges Differenzierungskriterium.

Besonders auffällig sind die seit Jahren sehr hohen Bereinigungen, die sich aktuell auf dem Niveau von 450 Mio. € bewegen. Wir halten Bereinigungen in einer Größenordnung von max. bis zu 100 Mio. € für angemessen. Wann wird der Vorstand diese auf eine angemessene Größe reduzieren?

Die Entscheidung für das bereinigte EBITDA anstelle des unbereinigten EBITDAs, das als Grundlage dafür zu nehmen, hat schlichterdings die Intention verfolgt, dass wir hier klarer und präziser im Bild sind, gerade auch um die Qualität der operativen Leistung zu vermitteln und damit auch entsprechend Anomalien in der Entwicklung über die Jahre eliminieren zu können. Sodass man also besser Perioden mit den Vorjahresperioden vergleichen kann und damit Verzerrungen entsprechend vermeiden kann.
Ganz richtig ist, dass wir an den Bereinigungen arbeiten, und auch daran arbeiten werden in der Zukunft, dass wir die zurückführen. Das ist eine Selbstverständlichkeit, die ich Ihnen auch gerne ausdrücklich bestätigen möchte.

Zu Innovation und Innovationsfähigkeit

6.Unternehmen setzen neue KI-Modelle zunehmend zur Optimierung ihrer Verwaltungsaufgaben ein. Wie stark tragen diese Innovationen bei Evonik aktuell zum Geschäftserfolg bei?
Keine Antwort

Zur Vergütung

7. Viele Aktionäre haben bei der letzten Hauptversammlung 2024 und auch schon in den Vorjahren ihre Ablehnung der vorgestellten Vergütungsregelung für den Vorstand mit ihrem Abstimmverhalten quittiert. Haben Aufsichtsrat und Vorstand die dahinter liegenden Argumente wahrgenommen und verstanden? Hat der Aufsichtsrat daraus Lehren gezogen, und wenn ja, warum wird für das Geschäftsjahr eine inhaltlich unveränderte Vergütungsstruktur - nur ergänzt mit viel zusätzlichem Papier zur Erläuterung – berichtet?

Sie fragten nach der Überarbeitung des Vergütungsberichtes und der Reaktion auf das Abstimmungsverhalten der Aktionäre in den vergangenen Jahren. Evonik hat deutlich auf diese Kritik reagiert. Neben der Struktur des Vergütungssystems war ein wesentlicher Kritikpunkt der institutionellen Investoren und Proxy Advisor die mangelnde Transparenz in der Berichterstattung zur Zielerreichung. Hier wurde deutlich nachgebessert. Sie haben das gerade selber auch erwähnt. Zudem wird die Gesellschaft turnusmäßig das Vergütungssystem der Hauptversammlung 2026, also wenn man so will, bei nächster Gelegenheit zur Billigung vorlegen.

Kommen wir zur Nutzung von steuerlichen Freibeträgen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

8.Während der letzten Hauptversammlungen hat der Vorstand auf unsere Nachfrage wiederholt die Prüfung der Nutzung von erhöhten steuerlichen Freibeträgen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung zugesagt.
Resultat dieser nun seit Jahren währenden Prüfung war zunächst in diesem Jahr die ersatzlose Aussetzung des bisherigen SHARE-Programms – eine aus Sicht der Belegschaft mehr als enttäuschende Entscheidung.
Unsere Frage bleibt: Wird Evonik ein neues Programm auflegen, um den Mitarbeitern die Nutzung der aktuell steuerlichen Freibeträge von 2000 € zu ermöglichen? Mittels Entgeltumwandlung - eine dem Unternehmen wohl vertraute Methode -, die seitens des Bundesministeriums für Finanzen ausdrücklich ermöglicht wird, wäre das für das Unternehmen weitgehend aufwandsneutral gestaltbar. Welche Durchsetzungswege werden geplant und wann wird dies realisiert?

Das Mitarbeiteraktienprogramm SHARE lief 2024 aus - in der bisherigen Form - und diese Entscheidung haben wir aus zwei Gründen getroffen. Der eine ist, dass wir die damit verbundenen Kosten, die sich durchaus auf jährlich mehrere Millionen Euro beliefen, im Rahmen unseres Kostensenkungsprogramms Evonik Tailormade reduzieren wollten. Wir haben aber auch gesehen, dass wir dieses SHARE 2024 Programm nicht weltweit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten können und auch das Interesse in dem ein oder

anderen Land doch ein wenig zurückgegangen ist. Ob und in welcher Form es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Nachfolgeprogramm für das Programm SHARE geben wird, haben wir noch nicht abschließend entschieden. Wir schauen uns regelmäßig die regulatorischen, auch steuerlichen Vorschriften in den einzelnen Ländern an und wir werden das natürlich auch in Zukunft weiter machen, aber eine Entscheidung über einen Ersatz des SHARE 2024 Programm ist nicht getroffen.

Nun abschließend noch ein Wort zur virtuellen Hauptversammlung. Das ist nicht der Renner. Als Mitarbeiteraktionärsverein halten wir die Hauptversammlung in Präsenz für notwendig, zumindest hin und wieder – beispielsweise, wenn mal wieder wichtige Beschlussfassungen anstehen, wie z.B. ein Beschluss zum Vergütungssystem oder die Neuwahl von Aufsichtsräten.

Wir möchten natürlich besonders allen Mitarbeitern des Unternehmens für die bisherigen Leistungen, ihren Einsatz und die Motivation, die die Erfolge des Jahres 2024 ermöglichten, hier ausdrücklich unseren Dank aussprechen.

Sehr geehrte Damen und Herren im Vorstand und im Aufsichtsrat

Viel Erfolg und vielen Dank - auch im Voraus für die Beantwortung unserer Fragen