

*always
inspiring more ...*

symrise 

20
21

— Vergütungsbericht 2021

Vergütungsbericht 2021

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021	3
1. Herausforderungen und Highlights	3
2. Befassung mit der Vorstandsvergütung	4
3. Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr	4
4. Personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr	5
B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	5
1. Grundsätze der Vorstandsvergütung	5
2. Überblick über das Vorstandsvergütungssystem 2015	5
3. Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder	7
3.1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021	7
3.2. Tabellarische Übersicht	7
3.3. Erläuterungen	9
3.3.1. Leistungskriterien der variablen Vergütung	9
3.3.1.1. Jahresbonus	9
3.3.1.2. LTIP	10
3.3.2. Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2015	12
3.3.3. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung	13
3.3.4. Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit	13
3.3.5. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeschieden sind	14
3.3.6. Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2021	14
4. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder	15
C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG	15
1. Peer Group – Horizontaler Vergleich	15
2. Vertikaler Vergleich	16
D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	16
1. Überblick über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder	16
2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021	17
E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	17
F. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS	20

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

Vorstand und Aufsichtsrat der Symrise AG haben für das Geschäftsjahr 2021 erstmals einen Vergütungsbericht gemäß § 162 des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erstellt. Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich zunächst die Grundsätze und die wesentlichen Merkmale des für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Symrise AG geltenden Vergütungssystems dar. Er erläutert ferner insbesondere die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Vergütung, die den einzelnen, gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 gewährt bzw. geschuldet wurde.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

1. HERAUSFORDERUNGEN UND HIGHLIGHTS

Trotz enormer Herausforderungen und den hiermit verbundenen Einflüssen auf das Geschäft haben Vorstand und Mitarbeiter gemeinsam dazu beigetragen, das Geschäftsjahr 2021 zu einem der erfolgreichsten in der Geschichte von Symrise zu machen und somit die Erfolgsgeschichte des Unternehmens auch im Geschäftsjahr 2021 fortzuschreiben. Sinnbildlich für diese Erfolgsgeschichte steht die erstmalige Aufnahme von Symrise in den auf 40 Unternehmen erweiterten deutschen Leitindex DAX® mit Wirkung zum 20. September 2021.

Neben den Nachwirkungen des kriminellen Cyberangriffs aus dem Dezember 2020 musste Symrise Hürden wie steigende Rohstoffpreise sowie unterbrochene Lieferketten bei gleichzeitig sehr hohen Kapazitätsauslastungen überwinden. Daneben war Symrise auch im Geschäftsjahr 2021 weiterhin von den Auswirkungen der anhaltenden Corona-Pandemie betroffen – unterschiedlich stark je nach Segment und Produkt. Und auch vor diesem Hintergrund hat Symrise im Geschäftsjahr 2021 wie im Vorjahr unter Beweis gestellt, in vollem Umfang operativ tätig und nachhaltig lieferfähig zu sein. Mit der globalen Präsenz von Symrise, dem stetig wachsenden und diversifizierten Portfolio sowie der breiten Kundenbasis war Symrise auch in einem anspruchsvollen Marktumfeld stets robust und verlässlich aufgestellt.

Während Symrise zu Beginn des Geschäftsjahres ein organisches Umsatzwachstum von 5 bis 7 % angestrebt und an den Kapitalmarkt kommuniziert hatte, konnte die Prognose aufgrund der außerordentlich positiven Geschäftsentwicklung im August und nochmals im Oktober erhöht werden. Zudem konnte Symrise die Übernahme der Business Unit Fragrances von Sensient erfolgreich abschließen und in das Unternehmen integrieren. Hierdurch stärkt Symrise seine Rückwärtsintegration bei erneuerbaren Rohstoffen und baut seine führende Position als Anbieter von Duftstoffen für die Anwendung in Körperpflege- und Haushaltsprodukten weiter aus.

Der erfolgreiche Geschäftsverlauf von Symrise im Geschäftsjahr 2021 zeigt sich dabei deutlich anhand der Entwicklung der für Symrise besonders bedeutenden Kennzahlen. So steht am Ende des Geschäftsjahres ein Umsatzwachstum von 8,7 % auf 3.826 Mio. €. Darüber hinaus wurde das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögenswerte (EBITDA) auf 814 Mio. € gesteigert (Vorjahr: 742 Mio. €) und eine EBITDA-Marge von 21,3 % erzielt (Vorjahr: 21,1 %). Daneben erhöhte sich auch das Ergebnis je Aktie auf 2,74 € (Vorjahr: 2,27 €). Durch die Steigerung der relevanten Profitabilitätskennzahlen wird die langfristige positive Entwicklung von Symrise weiter unterstrichen.

Neben einem erfolgreichen wirtschaftlichen Handeln nimmt das Wahrnehmen der gesellschaftlichen Verantwortung und somit unter anderem der Klima- und Umweltschutz für Symrise eine hohe Priorität ein, weswegen auch in diesen Bereichen ehrgeizige Ziele verfolgt werden. Dabei verfolgt Symrise das Ziel, ab 2030 in Bezug auf Treibhausgas-Emissionen klimapositiv zu wirtschaften. Mit seinem Engagement für Klima, Wasser und Wald gehört Symrise nach den Bewertungskriterien des Carbon Disclosure Projects (CDP) zu den weltweit führenden nachhaltigen Unternehmen in diesen Kategorien. Beispielsweise hat Symrise sämtliche Hauptlieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet und die Rückverfolgbarkeit aller strategischen Rohstoffe sichergestellt. Durch Maßnahmen wie diese erhielt Symrise im Rating der renommierten Non-Profit Organisation CDP auch im Jahr 2021 die Bestnote Triple A.

Der Erfolg des Geschäftsjahres spiegelt sich auch in den hohen Zielerreichungsgraden im Jahresbonus (Short Term Incentive, STI: 103,48 %) und in der LTIP-Tranche 2019 – 2021 (Long Term Incentive Plan, LTIP: 145,33 %) der Vorstände wider.

2. BEFASSUNG MIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 wurde der Hauptversammlung 2021 das Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorgelegt, welches von dieser mit einer Mehrheit von 83,35 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Vor dem Hintergrund des erfolgten Aufstiegs in den DAX® ist es für Symrise von hoher Relevanz, das Vorstandsvergütungssystem marktüblich und wettbewerbsfähig sowie im Einklang mit den Erwartungen unserer Investoren auszugestalten. Daher hat der Aufsichtsrat das auf der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem im Detail der aktuellen Marktpraxis, den Investorenerwartungen sowie den relevanten regulatorischen Anforderungen gegenübergestellt. Auch die im Rahmen der Hauptversammlung 2021 erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern wurden dabei beachtet. Als Ergebnis dieser Überprüfung hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 1. Dezember 2021 eine Anpassung des Vorstandsvergütungssystems beschlossen, welches er der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorlegen wird. Wesentliche Änderungen in dem neuen Entwurf sind insbesondere, den LTIP zukünftig als Performance Share Plan und somit aktienbasiert auszugestalten sowie die Performance-Periode auf vier Jahre zu verlängern, um die langfristige Ausrichtung der Vorstandsvergütung weiter zu stärken.

3. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR

Im Geschäftsjahr 2021 gehörten dem Vorstand der Symrise AG folgende Mitglieder an:

- Dr. Heinz-Jürgen Bertram, Vorstandsvorsitzender seit Juli 2009, Mitglied des Vorstands seit Oktober 2006
- Olaf Klinger, Mitglied des Vorstands seit 2016
- Dr. Jean-Yves Parisot, Mitglied des Vorstands seit Oktober 2016
- Heinrich Schaper, Mitglied des Vorstands seit Oktober 2016, ausgeschieden mit Ablauf des 31. März 2021
- Achim Daub, Mitglied des Vorstands seit 2006, ausgeschieden mit Ablauf des 31. März 2021

Heinrich Schaper hat den Vorstand mit Ablauf des 31. März 2021 aus altersbedingten Gründen verlassen. Ebenfalls mit Ablauf des 31. März 2021 ist **Achim Daub** aus dem Vorstand ausgeschieden, um sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen. Der Aufsichtsrat dankt den beiden Vorständen Schaper und Daub für ihre langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Im Zuge der Neuausrichtung wurden die Vorstandsressorts ab 1. April 2021 neu aufgeteilt. Zum 1. April 2021 wurden die bis dato separat geführten Segmente Flavor und Nutrition zu einem Segment zusammengeführt. **Dr. Jean-Yves Parisot**, bisher verantwortlich für das Segment Nutrition, hat mit Wirkung zum 1. April 2021 die Verantwortung für das zusammengeführte Segment Flavor & Nutrition übernommen.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram hat interimswise zum 1. April 2021 den Bereich Scent & Care übernommen, der durch das Ausscheiden von Herrn Daub zum 31. März 2021 frei wurde. Am 1. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Bestellung von Dr. Heinz-Jürgen Bertram als Vorstandsvorsitzenden vorzeitig um drei Jahre bis zum 31. Oktober 2025 zu verlängern.

4. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehörten im Geschäftsjahr 2021 folgende Mitglieder an (Anteilseignervertreter sind mit *, Arbeitnehmervertreter mit ** gekennzeichnet):

- Michael König, Vorsitzender des Aufsichtsrats*
- Harald Feist, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats**
- Ursula Buck*
- Jeannette Chiarlitti**
- Horst-Otto Gerberding*
- Bernd Hirsch*
- André Kirchhoff**
- Dr. Jakob Ley, eingetreten mit Wirkung zum 5. Mai 2021**
- Gerd Lösing, ausgeschieden mit Wirkung zum Ablauf des 5. Mai 2021 **
- Prof. Dr. Andrea Pfeifer*
- Andrea Püttcher**
- Peter Vanacker*
- Peter Winkelmann**

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1. GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat der Symrise AG hat in seiner Aufsichtsratssitzung am 8. März 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) beschlossen (das „**Vorstandsvergütungssystem 2021**“). Die ordentliche virtuelle Hauptversammlung 2021 am 5. Mai 2021 hat mit einer Mehrheit von 83,35 % der abgegebenen Stimmen das Vergütungssystem 2021 gebilligt.

Das Vergütungssystem 2021 gilt für alle ab 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsverträge. Für bereits zuvor bestellte Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin das bisherige Vergütungssystem, welches am 12. Mai 2015 durch die Hauptversammlung gebilligt wurde (das „**Vorstandsvergütungssystem 2015**“). Danach gilt für alle im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder das Vorstandsvergütungssystem 2015.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über das für alle Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 geltende Vorstandsvergütungssystem 2015 gegeben. Anschließend wird auf die einzelnen Bestandteile der Vergütung aller im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder eingegangen.

2. ÜBERBLICK ÜBER DAS VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Erfolgsunabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Festvergütung	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die besten global verfügbaren Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Steuerung des Unternehmens zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.	Jährliche Festvergütung <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 800.000 € • Ordentliches Vorstandsmitglied: 500.000 € • Entspricht 33 % der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive Plan
Nebenleistungen		Im Wesentlichen Sachbezüge in Form geldwerter Vorteile aus der Bereitstellung eines Firmenwagens, der Einbeziehung in eine Gruppenunfallversicherung für den Fall der Invaldität oder des Todes, einer D&O-Versicherung sowie von Zuschüssen zur gesetzlichen Sozialversicherung
Altersvorsorge durch Eigenbeiträge	Möglichkeit, sich eine angemessene Altersvorsorge aufzubauen.	<ul style="list-style-type: none"> • Keine unternehmensfinanzierte Altersversorgung • Möglichkeit, Altersversorgungsansprüche aus der Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts aufzubauen („Deferred Compensation“) • Einzelvertragliche Altersversorgungszusagen für Herrn Dr. Bertram und Herrn Schaper aufgrund ihrer früheren Arbeitsverhältnisse mit der Gesellschaft

Erfolgsabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus oder STI)	Soll die Vorstandsmitglieder zur Erreichung ambitionierter Ziele anhalten.	<p>Zielbonus-Modell</p> <ul style="list-style-type: none"> Performance-Periode: ein Geschäftsjahr
	<p>Wirtschaftliche Ziele, die aus der rollierenden Mittelfristplanung abgeleitet sind, unterstützen die Erreichung langfristig angelegter, mehrjähriger Unternehmensziele.</p> <p>Nichtfinanzielle Ziele sollen eine nachhaltige Wertschöpfung fördern.</p>	<p>Leistungskriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> 80 % Finanzielle Ziele (Absolute Ziele wie Umsatz, EBITDA und Ergebnis je Aktie [Earnings per Share, EPS]; Margen-Ziele wie EBITDA-Marge, Business Free Cashflow) 20 % Nichtfinanzielle Ziele (Qualitative Ziele wie Nachhaltigkeitsziele) Individuelle Festlegung der Zielvorgaben durch den Aufsichtsrat <p>Schwellen-, Ziel- und Maximalwert</p> <ul style="list-style-type: none"> Bei Unterschreiten einer Mindestzielerreichung („Threshold“) entfällt der Jahresbonus; der Threshold liegt bei den EBITDA- und den Umsatzzielen bei 85 % Zielerreichung, bei den Margenzielen bei 96 % Zielerreichung und bei den quantitativen oder qualitativen Nachhaltigkeitszielen bei 50 % oder 60 % Zielerreichung 100 % Zielerreichung entspricht 100 % Jahresbonusanspruch Eine Zielerreichung von über 150 % führt zu keinem höheren Jahresbonusanspruch als 150 % („Cap“) <p>Höhe der Zielwerte bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> Zielwert Vorstandsvorsitzender: 800.000 € Zielwert Ordentliches Vorstandsmitglied: 500.000 € Zielwert entspricht 33 % der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive Plan <p>Auszahlungsmodalitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> Im Folgejahr nach Billigung des Jahreskonzernabschlusses in bar
Mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)	Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre/Investoren.	<p>Performance Cash Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> Performance-Periode: drei Jahre vorwärtsgerichtet Rollierende Systematik (jährliche Tranchen)
	Vergleich mit Peer-Group fördert die Wettbewerbsorientierung.	<p>Leistungskriterium</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktienkursentwicklung zzgl. der Dividende oder sonstiger Ausschüttungen („Total Shareholder Return, TSR“) der Symrise AG Zielerreichung ergibt sich anhand der Entwicklung des Symrise TSR im Vergleich zu Wettbewerbern und Markt-Vergleichsunternehmen („TSR-Peer Group“) <p>Schwellen-, Ziel- und Maximalwert</p> <ul style="list-style-type: none"> Auszahlung, wenn Symrise sich über die drei Performance-Jahre besser entwickelt hat als 25 % der Vergleichswerte (mind. 25ster Percentile Rank bezogen auf die Peer Group, sog. „Threshold“); bei Werten unter 25 % entfällt der Bonusanspruch 100 % Zielerreichung entsprechen dem 50sten Percentile Rank Zwischen dem 25sten und dem 75sten Percentile Rank verläuft die Bonusberechnung linear Auszahlungs-Deckelung („Cap“) von 200 % Jährliche Festschreibung des erreichten Percentile Rank <p>Höhe der Zielwerte bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> Zielwert entspricht 33 % der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive Plan Vorstandsvorsitzender: 800.000 € Ordentliches Mitglied: 500.000 € <p>Auszahlungsmodalitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> Im Jahr nach Ablauf der Performance-Periode und nach Billigung des Jahreskonzernabschlusses

3. VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

3.1. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“;
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

Die nachfolgenden Vergütungstabellen weisen als gewährte und geschuldete Vergütung diejenigen Vergütungen aus, für die das jeweilige Vorstandsmitglied die zugrundeliegenden Leistungen bis zum 31. Dezember 2021 vollständig erbracht hat. Dazu zählen für das Geschäftsjahr 2021

- das im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Festgehalt und die Nebenleistungen,
- der für das Geschäftsjahr 2021 zu zahlende Jahresbonus, auch wenn die Auszahlung erst 2022 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt,
- der Auszahlungsbetrag aus der LTIP Tranche 2019 – 2021, auch wenn die Auszahlung erst 2022 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt.

Daneben weisen die Vergütungstabellen den relativen Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung aus. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

3.2. TABELLARISCHE ÜBERSICHT

Dr. Heinz-Jürgen Bertram – Vorsitzender des Vorstands und Scent & Care

	2021		2020	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festgehalt	800.000		800.000	
Nebenleistungen	24.140		23.186	
Summe	824.140	25	823.186	26
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2020			824.000	26
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021	829.784	25		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2018 – 2020			1.550.933	48
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021	1.162.667	35		
Einmalzahlung	500.000	15	0	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	3.316.591	100	3.198.169	100

Im Zuge des Austritts aus dem Vorstand von Herrn Daub hat Herr Dr. Bertram im Geschäftsjahr 2021 übergangsweise die Leitung des Segments „Scent & Care“ übernommen. Aufgrund des hiermit verbundenen zusätzlichen Aufwands und des erweiterten Verantwortungsbereichs hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres Herrn Dr. Bertram einmalig eine zusätzliche Vergütung in Aussicht gestellt („Einmalzahlung“).

Diese Vergütung war davon abhängig, inwieweit die für das Geschäftsjahr 2021 gesetzten Budgetziele bei Umsatz- und Ergebniskennzahlen innerhalb des Segments „Scent & Care“ erreicht wurden. Im Geschäftsjahr 2021 erzielte das Segment einen Umsatz von 1.490,9 Mio. € und hat somit ein Wachstum von 8,9 % erreicht. Daneben wurde das EBITDA um 4,1 % auf 282,6 Mio. € gesteigert. Vor dem Hintergrund des starken profitablen Wachstums und des Erreichens der gesetzten Ziele hat der Aufsichtsrat die zusätzliche Vergütung auf 500.000 € festgesetzt.

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

	2021		2020	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festgehalt	500.000		500.000	
Nebenleistungen	23.756		23.306	
Summe	523.756	30	523.306	26
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2020			514.250	26
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021	515.440	29		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2018 – 2020			969.333	48
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021	726.667	41		
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.765.863	100	2.006.889	100

Dr. Jean-Yves Parisot – Vorstand Flavor & Nutrition

	2021		2020	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festgehalt	500.000		500.000	
Nebenleistungen	446.124		325.956	
Summe	946.124	43	825.956	36
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2020			512.750	22
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021	518.165	24		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2018 – 2020			969.333	42
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021	726.667	33		
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	2.190.956	100	2.308.039	100

Achim Daub – Vorstand Scent & Care (ausgeschieden zum 31. März 2021)

	2021		2020	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festgehalt	250.000		500.000	
Nebenleistungen	6.641		13.443	
Summe	256.641	20	513.443	26
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2020			513.500	26
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021	250.000	20		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2018 – 2020			969.333	49
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021	0			
Ausgleichszahlung ¹	750.000	60	0	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.256.641	100	1.996.276	100

¹ Der Dienstvertrag von Herrn Daub wurde mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2021 beendet. Im Zuge der Abwicklung hat Herr Daub die hier ausgewiesene Ausgleichszahlung als Einmalzahlung erhalten. Im Gegenzug hat er auf Ansprüche aus noch offenen Long Term Incentive Programmen 2019 – 2021 und 2020 – 2022 verzichtet.

Heinrich Schaper – Vorstand Flavor (ausgeschieden zum 31. März 2021)

	2021		2020	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festgehalt	125.000		500.000	
Nebenleistungen	6.758		25.466	
Summe	131.758	15	525.466	26
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2020			514.250	26
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021	125.000	15		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2018 – 2020			969.333	48
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021	545.000	63		
Rentenzahlung (ab 1. April 2021)	57.608	7	0	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	859.366	100	2.009.049	100

3.3. ERLÄUTERUNGEN

3.3.1 LEISTUNGSKRITERIEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

3.3.1.1 Jahresbonus

Der Aufsichtsrat der Symrise AG hat für das Geschäftsjahr 2021 die Zielvorgaben für den Jahresbonus unter Berücksichtigung der Jahresgeschäftsplanung und des jeweiligen Vorstandsbereichs festgelegt. Im Einklang mit der Unternehmensstrategie und der wertorientierten Unternehmensführung wurden als finanzielle Kennzahlen insbesondere Profitabilitätskennzahlen berücksichtigt. Dabei wurde eine besondere Gewichtung auf die EBITDA-Marge gelegt, welche eine der zentralen Steuerungsgrößen von Symrise darstellt und für die bis 2025 ein strategischer Zielwert von 20 bis 23 % angestrebt wird. Neben weiteren Profitabilitätsgrößen wie dem EBITDA und EPS wurde der Business Free Cashflow als Zielvorgabe implementiert, um dem gesteigerten Fokus von Symrise auf die Cashflow-Ausrichtung Rechnung zu tragen. Darüber hinaus wurde für Herrn Dr. Parisot ein Umsatzziel berücksichtigt, um auch den absoluten Wachstumsfokus weiterhin zu incentivieren.

Neben finanziellen Zielvorgaben wurden im Einklang mit dem starken Fokus von Symrise auf Nachhaltigkeit auch ESG-Ziele im Jahresbonus berücksichtigt. Hierdurch hat der Aufsichtsrat die Unternehmensstrategie vollständig abgebildet und ein ganzheitliches Handeln incentiviert. Die ESG-Ziele wurden dabei für jedes Vorstandsmitglied mit 20 % gewichtet.

Zur Beurteilung des Pay for Performance-Zusammenhangs innerhalb des Jahresbonus werden die festgelegten Leistungskriterien und deren Gewichtung sowie die jeweilige Zielerreichung offengelegt. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich dagegen entschieden, die Zielwerte der Leistungsvorgaben zu veröffentlichen. Eine Offenlegung solcher wirtschaftlich sensibler Daten von strategischer Bedeutung könnte – angesichts der fehlenden Transparenz bei Wettbewerbern – zu einem Nachteil für die Symrise AG und ihre Aktionäre führen.

Die folgende Übersicht fasst die Zielvorgaben und die Zielerreichungen pro Vorstandsmitglied im Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 zusammen:

	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in %		in %	in %	in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	20	EBITDA	105,9		
	30	EBITDA-Marge	101,2		
	10	Business Free Cashflow	97,2		
	20	Ergebnis je Aktie (EPS)	110,8		
	10	80% der strategischen biologischen Rohstoffe aus nachhaltigen Quellen	100		
	10	Umwelt-Ziel 2021: + 6,6% Ökoeffizienz der Treibhausgas-Emissionen – Scope 1 + 2	103,03	103,72	829.784
Olaf Klinger	15	EBITDA	105,9		
	25	EBITDA-Marge	101,2		
	20	Business Free Cashflow	97,2		
	20	Ergebnis je Aktie (EPS)	110,8		
	10	Ausrichtung zukünftiger Symrise Bank- und Kapitalmarktfinanzierungen an Nachhaltigkeitskriterien	100		
	10	Umwelt-Ziel 2021: + 6,6% Ökoeffizienz der Treibhausgas-Emissionen – Scope 1 + 2	103,03	103,09	515.440
Dr. Jean-Yves Parisot	10	EBITDA	105,9		
	15	EBITDA Flavor & Nutrition	109,2		
	10	EBITDA-Marge	101,2		
	15	EBITDA-Marge Flavor & Nutrition	103,6		
	10	Business Free Cashflow Flavor & Nutrition	96,2		
	20	Umsatz Flavor & Nutrition	105,4		
	10	Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie für das Segment Flavor & Nutrition mit Schwerpunkt auf nachhaltiger Beschaffung, einschließlich ausgewählter Kundenprojekte CBT und Side Stream Volarization	100		
	10	Umwelt-Ziel 2021: + 6,6% Ökoeffizienz der Treibhausgas-Emissionen – Scope 1 + 2	103,03	103,63	518.165

Für Herrn Achim Daub und Herrn Heinrich Schaper wurden für das Geschäftsjahr 2021 aufgrund des bereits im Dezember 2020 feststehenden Ausscheidens aus dem Vorstand zum 31. März 2021 keine Zielvorgaben mehr für den Jahresbonus 2021 festgelegt. Vielmehr wurde mit beiden im Rahmen ihres Ausscheidens vereinbart, den Jahresbonus 2021 auf pro rata Basis bei unterstellter Zielerreichung von 100 % zum regulären Auszahlungszeitpunkt abzurechnen. Bei Herrn Schaper war für die zeitanteilige Berechnung auf den 31. März 2021 abzustellen (3/12), bei Herrn Daub aufgrund der noch längeren Laufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrags auf den 30. Juni 2021 (6/12).

3.3.1.2 LTIP

Der LTIP ist als zukunftsgerichteter Performance Cash Plan ausgestaltet. Jeweils zum 1. Januar wird den partizipierenden Vorstandsmitgliedern eine Tranche mit dreijähriger Laufzeit („Performance-Periode“) zugeteilt. Eine solche Zuteilung haben die Vorstandsmitglieder auch für das Geschäftsjahr 2021 mit der Performance-Periode 2021 – 2023 erhalten. Da als gewährte und geschuldete Vergütung diejenigen Vergütungen beschrieben werden, für die das jeweilige Vorstandsmitglied die zugrundeliegenden Leistungen bis zum 31. Dezember 2021 vollständig erbracht hat, wird nachfolgend der in den Tabellen für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesene LTIP mit der Performance-Periode 2019 – 2021 erläutert.

a) Zielvorgaben für die Performance-Periode 2019 – 2021

Allen im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitgliedern wurde zum 1. Januar 2019 ein LTIP mit der Performance-Periode 2019 – 2021 (1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021) zugeteilt.

Maßgebliches Leistungskriterium ist die Aktienkursentwicklung zzgl. der Dividende oder sonstiger Ausschüttungen („Total Shareholder Return, TSR“) der Symrise AG. Die Zielerreichung ergibt sich anhand der Entwicklung des Symrise TSR im Vergleich zu Wettbewerbern und Markt-Vergleichsunternehmen („TSR-Peer Group“). Die TSR-Peer Group wird durch ein externes Beratungsunternehmen (Obermatt, Zürich) empfohlen und bestand während der Performance-Periode 2019 – 2021 aus folgenden Unternehmen:

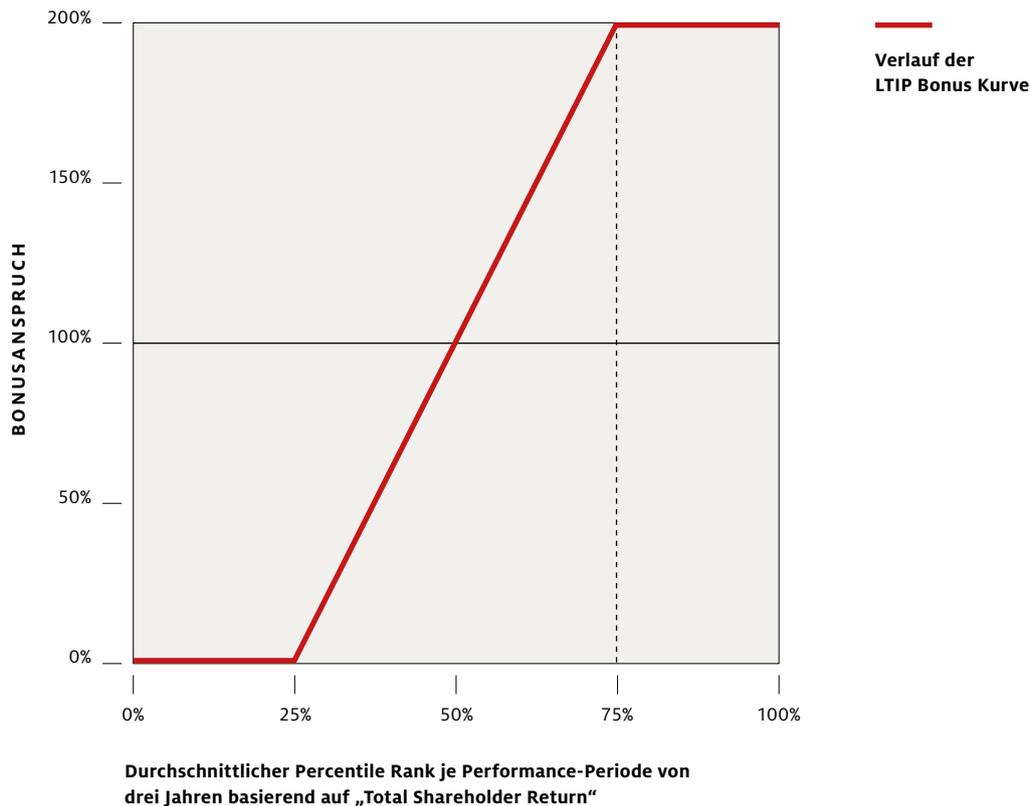
- Symrise AG (Germany)
- Avon Products, Inc. (United States)
- Clariant AG (Switzerland)
- Conagra Foods (United States)
- Croda International Plc. (United Kingdom)
- Givaudan SA (Switzerland)
- Huabao International Holdings Limited (Hong Kong)
- International Flavors & Fragrances, Inc. (United States)
- Kao Corp. (Japan)
- Kerry Group Plc. (Ireland)
- Koninklijke DSM N.V. (Netherlands)
- McCormick & Company, Inc. (United States)
- Novozymes A/S (Denmark)
- PCAS (France)
- Robertet SA (France)
- Sensient Technologies Corporation (United States)
- T. Hasegawa Co., Ltd. (Japan)
- Takasago International Corporation (Japan)
- The Hershey Company (United States)
- Treatt PLC (United Kingdom)

Nach Ablauf der Performance-Periode und nach Billigung des Jahreskonzernabschlusses erfolgt eine Barauszahlung. Die Höhe der Bonuszahlung ergibt sich aus der Entwicklung des Symrise TSR im Vergleich zum TSR der TSR-Peer Group. Sie kann dabei auch Null betragen. Hierfür wird der Symrise TSR mit Hilfe eines sogenannten Percentile Rankings dargestellt. Das Percentile Ranking wird durch ein externes Beratungsunternehmen (Obermatt, Zürich) erstellt. Der Index wird dabei börsentäglich berechnet. Bei Veränderungen in der TSR-Peer Group (beispielsweise Akquisition eines gelisteten Unternehmens) nimmt der Aufsichtsrat Anpassungen auf Empfehlung des externen Beraters vor.

Für die Performance-Periode 2019 – 2021 gelten folgende Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte:

Percentile Rank	Bonusanspruch
Unterhalb 25ster Percentile Rank (Schwellenwert)	0
50sten Percentile Rank (Zielwert)	100% des individuellen Zielbetrags
75sten Percentile Rank (Maximalwert)	200% des individuellen Zielbetrags

Zwischen dem 25sten und dem 75sten Percentile Rank verläuft die Bonusberechnung linear. Werte oberhalb des 75sten Percentile Rank führen zu keiner weiteren Auszahlung.



Der jährlich erreichte Percentile Rank wird festgeschrieben und sodann der Durchschnitt über drei Jahre gebildet.

b) Zielerreichung für die Performance-Periode 2019 – 2021

Die nachfolgende Tabelle fasst die Gesamt-Zielerreichung und den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag für die einzelnen Vorstandsmitglieder zusammen.

	Durchschnittliches Percentile Ranking Symrise AG über Performance-Periode 2019 – 2021	Zielerreichung	Zielbetrag (100% Zielerreichung)	Auszahlungsbetrag
	in %	in %	in €	in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram			800.000	1.162.667
Olaf Klinger			500.000	726.667
Dr. Jean-Yves Parisot	61,33	145,33	500.000	726.667
Heinrich Schaper (bis 31. März 2021)			500.000 (bzw. anteilig 375.000 ²)	545.000

2 Der Dienstvertrag von Herrn Schaper wurde mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2021 beendet. Die noch laufenden Long Term Incentive Programme 2019 – 2021 und 2020 – 2022 wurden auf pro rata Basis (27/36^{stel} für das LTIP 2019 – 2021 und 15/36^{stel} für das LTIP 2020 – 2022) gekürzt.

Der Dienstvertrag von Herrn Daub wurde mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2021 beendet. Auf den LTIP 2019 – 2021 hat Herr Daub – wie auch auf den LTIP 2020 – 2022 – zugunsten einer Ausgleichszahlung in Höhe von 750.000 € verzichtet.

3.3.2 ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des für die Vorstandsmitglieder geltenden Vergütungssystems 2015. Im Geschäftsjahr 2021 wurde vom Vergütungssystem 2015 nicht abgewichen. Die Auszahlungen aus dem Jahresbonus und dem Long Term Incentive Plan waren nicht zu kürzen, da das Auszahlungscap von 150 % beim Jahresbonus bzw. 200 % beim Long Term Incentive Plan nicht erreicht wurde.

Eine über die Auszahlungscaps für den Jahresbonus und den Long Term Incentive Plan hinausgehende Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG sieht das vor Inkrafttreten des ARUG II vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem 2015 nicht vor.

3.3.3 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DIE VORZEITIGE BEENDIGUNG

Die Anstellungsverträge, die allen Vorstandsbestellungen zugrunde liegen, sehen gleichlautende Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“) vor. Im Fall eines Kontrollwechsels hat jedes Vorstandsmitglied das Recht, seinen Anstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zu kündigen. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Kündigungsrecht Gebrauch, wird die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten und eine Abfindung gezahlt. Die Gesamtobergrenze der zu leistenden Zahlungen ist dabei auf 150 % des Abfindungs-Cap, also maximal drei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen, begrenzt. Wird das Vorstandsmitglied vorzeitig ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB durch den Aufsichtsrat abberufen, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Abgeltung der Restlaufzeit des Dienstvertrags zzgl. einer Abfindung nach der vorstehenden Regelung. In diesem Fall beträgt die Abfindung mindestens drei Jahresbezüge einschließlich Nebenleistungen.

Die Long Term Incentive Pläne (LTIP) enthalten eine separate Regelung für den Fall eines dort definierten Kontrollwechsels. Wird im Zuge eines Kontrollwechsels ein Mitglied des Vorstands abberufen, werden diesem Vorstandsmitglied alle zu dem Zeitpunkt laufenden und noch nicht fälligen, mehrjährigen variablen Vergütungen auf Basis einer Zielerreichung von 100 % ausbezahlt.

In anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses gilt für die LTIP: Grundsätzlich verfallen alle offenen Tranchen. Etwas anderes gilt bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses durch Tod, Invalidität, Pensionierung oder Kündigung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund wegen eines Verschuldens aus der Sphäre der Gesellschaft. In diesen Fällen werden die offenen LTIP pro rata nach der regulären Laufzeit abgerechnet.

3.3.4 LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DIE REGULÄRE BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Bei einem zeitlichen Auslaufen der Dienstverträge erhalten die Vorstandsmitglieder keine besondere Vergütung, insbesondere keine gesonderten Abfindungszahlungen. Die im Zeitpunkt des Ausscheidens laufenden Long Term Incentive Programme werden im Falle eines Ausscheidens aufgrund Pensionierung oder dauerhafter Erwerbsunfähigkeit auf pro rata Basis abgerechnet. Gleiches gilt, wenn das Vorstandsmitglied ausscheidet, weil sein Dienstvertrag nicht oder nicht zu den gleichen Konditionen verlängert wird.

Mit allen Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart, auf das das Unternehmen verzichten kann. Im Falle seiner Inanspruchnahme erhält das jeweilige Vorstandsmitglied als Entschädigung hierfür 50 % seiner Festvergütung für diese zwölf Monate.

Den Vorstandsmitgliedern wird keine unternehmensfinanzierte Altersversorgung gewährt. Allerdings können alle in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder aus ihrer Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts Altersversorgungsansprüche aufbauen („Deferred Compensation“). Im Jahr 2021 haben Herr Dr. Bertram und Herr Klinger davon Gebrauch gemacht. Ein Unternehmenszuschuss wird nicht gezahlt. Im Zusammenhang mit der eigenfinanzierten Altersversorgung durch Deferred Compensation hat Symrise aufgrund eines versicherungsmathematischen Gutachtens im Jahr 2021 folgende Auflösungen von Rückstellungen vorgenommen:

Für Herrn Dr. Bertram in Höhe von 157.831€ (Vorjahr: Zuführung von 374.539€), für Herrn Klinger in Höhe von 51.316€ (Vorjahr: Zuführung von 235.946€) und für Herrn Schaper in Höhe von 86.782€ (Vorjahr: Zuführung von 215.358€). Die Barwerte für die Deferred Compensation betragen per 31. Dezember 2021 für Herrn Dr. Bertram 2.283.290€, für Herrn Klinger 697.918€ und für Herrn Schaper 897.428€.

Die Herren Dr. Bertram und Schaper haben aufgrund ihres früheren Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft aus der Zeit vor ihrer Vorstandstätigkeit eine laufende Altersversorgungsusage zum Zwecke der Entgeltumwandlung, die damals auch allen anderen Mitarbeitern der ehemaligen Haarmann & Reimer GmbH angeboten wurde. Im Geschäftsjahr 2021 haben die Herren Dr. Bertram und Schaper über Altersversorgung weiterhin Entgelt umgewandelt.

Änderungen dieser Zusagen sind im Geschäftsjahr 2021 nicht erfolgt. Die folgende Übersicht weist die Pensionen für das Geschäftsjahr 2021 für Herrn Dr. Bertram und Herrn Schaper individualisiert aus, unterteilt in den Barwert und den von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Betrag.

Pensionen 2021 nach IAS 19

	Barwert in €	Dienstzeitaufwand in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	1.039.151	27.715
Heinrich Schaper	798.246	5.642

3.3.5 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER, DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2021 ist Herr Heinrich Schaper mit Wirkung zum 31. März 2021 wegen Eintritts in den Ruhestand aus dem Vorstand ausgeschieden. Zum gleichen Zeitpunkt wurde der Vorstands-Anstellungsvertrag von Herrn Schaper einvernehmlich wegen des Renteneintritts aufgehoben. In diesem Zusammenhang wurde mit Herrn Schaper ein Abwicklungsvertrag geschlossen und vereinbart, den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 auf pro rata Basis bei unterstellter Zielerreichung von 100 % zum regulären Auszahlungszeitpunkt abzurechnen. Die noch laufenden Long Term Incentive Programme 2019 – 2021 und 2020 – 2022 sollen auf pro rata Basis (27/36'stel für das LTIP 2019 – 2021 und 15/36'stel für das LTIP 2020 – 2022) entsprechend der künftigen Performance der Gesellschaft zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt abgerechnet und ausgezahlt werden.

Anlässlich seines Ausscheidens wurde mit Herrn Schaper zudem vereinbart, ab dem 1. April 2021 für die Dauer von zwölf Monaten beratend für die Gesellschaft tätig zu werden, u.a. die Gesellschaft im Deutschen Verband der Aromenindustrie zu vertreten. Für diese Tätigkeit wurde Herrn Schaper ein monatliches Honorar in Höhe von 20.800 € (ohne Mehrwertsteuer) bei einer angemessenen Arbeitsbelastung von sechs Tagen im Monat zugesagt.

Auch Herr Achim Daub ist im Geschäftsjahr 2021 mit Wirkung zum 31. März 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag endete zum 30. Juni 2021. Wegen der organisatorischen Veränderung im Segment Scent & Care hat der Aufsichtsrat im Dezember 2020 im Einvernehmen mit Herrn Daub beschlossen, die Vorstandsbestellung von Herrn Daub nicht weiter zu verlängern. In diesem Zusammenhang wurde mit Herrn Daub eine Abwicklungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand der Abwicklungsvereinbarung war unter anderem die Zusage, ihm bis zum 30. Juni 2021 weiterhin seine dienstvertragliche Vergütung zu gewähren. Hinsichtlich des Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 wurde vereinbart, diesen auf pro rata Basis bei unterstellter Zielerreichung von 100 % zum regulären Auszahlungszeitpunkt abzurechnen und auszuzahlen. Zudem erhielt Herr Daub eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von 750.000 € brutto für den Verzicht auf seine Ansprüche als „Good Leaver“ aus den im Zeitpunkt seines Ausscheidens noch offenen Long Term Incentive Programmen 2019 – 2021 und 2020 – 2022. Die für Herrn Daub bestehende Krankenversicherung in den USA wurde bis zum 31. Dezember 2021 im Rahmen des nachwirkenden Krankenversicherungsschutzes zu unveränderten Bedingungen fortgeführt. Die Gesellschaft bestätigte Herrn Daub, die für ihn abgeschlossene Unternehmens-D & O-Versicherung im derzeitigen Umfang mit einer Nachmeldefrist von zehn Jahren aufrechtzuerhalten.

3.3.6 KEINE RÜCKFORDERUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die Dienstverträge der im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder sehen bis zu einer Vertragsverlängerung keine Malus- und Clawback-Regelungen vor. Es wurde auch keine Rückforderung ausgeübt.

4. VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den früheren Vorstandsmitgliedern der Symrise AG im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Die Pflicht, über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der Symrise AG ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat. In diesem Zeitraum sind bei der Symrise AG Herr Karl-Heinz Barz, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Hans Holger Gliewe, Herr Rainer Grimm, Herr Bernd Hirsch, Herr Dr. Gerold Linzbach und Herr Dominique Yates ausgeschieden. Herr Hirsch und Herr Yates haben im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung mehr von der Symrise AG und von Konzernunternehmen erhalten. Die Herren Gerberding, Dr. Linzbach, Grimm, Barz und Gliewe haben Pensionszahlungen erhalten.

Die Pensionszahlungen betragen im Geschäftsjahr 2021 für

Horst-Otto Gerberding:	325.926,96 € brutto p.a.
Dr. Gerold Linzbach:	7.793,04 € brutto p.a.
Rainer Grimm:	5.017,80 € brutto p.a.
Karl-Heinz Barz:	17.375,64 € brutto p.a.
Hans Holger Gliewe:	64.209,76 € brutto p.a.

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2021 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Symrise AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2012 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden bei der Symrise AG gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurde im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt und geschuldet.

C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Angemessenheit der Vorstandsbezüge orientiert sich an den Aufgaben und dem persönlichen Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Marktumfeld des Unternehmens insgesamt. Darüber hinaus wird die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Symrise internen Vergütungsstruktur herangezogen.

1. PEER GROUP – HORIZONTALER VERGLEICH

Zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsbezüge hat der Personalausschuss des Aufsichtsrats zuletzt im Jahr 2021 eine vergleichende Benchmarkstudie durch eine externe Beratungsgesellschaft erstellen lassen (sogenannter horizontaler Vergleich). Hierbei wurde eine für Symrise spezifische Peer Group aus 14 Unternehmen aus der gleichen bzw. aus ähnlichen Branchen und mit vergleichbarem Geschäftsmodell, d.h. Wettbewerber von Symrise, Unternehmen der (verwandten) Chemie-Branche sowie Unternehmen mit besonderer Kundenbeziehung zu Symrise zugrunde gelegt. Bei den Unternehmen handelt es sich um börsennotierte Unternehmen aus Deutschland sowie Europa zzgl. einem US-Unternehmen. Die Unternehmen weisen eine vergleichbare Größe hinsichtlich Umsatz, der Marktkapitalisierung sowie der Mitarbeiterzahl auf. Ziel ist es, den Vorstand mit seiner Gesamtvergütung (Fixvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive) im Median-Umfeld vergleichbarer Unternehmen zu vergüten.

Zur Peer-Group gehören derzeit folgende Unternehmen: Beiersdorf, CHR Hansen, Croda, DSM, EVONIK, Givaudan, Henkel, IFF, Kerry Group, KWS, LANXESS, Novozymes, Südzucker und Wacker Chemie.

2. VERTIKALER VERGLEICH

Neben diesem horizontalen Vergütungsvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung in einer summarischen Betrachtung (keine festgelegten Relationen) auch die unternehmensinternen Vergütungsstrukturen (sog. vertikaler Vergleich). Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungskräfte sowie der Belegschaft insgesamt. Die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden entspricht im vertikalen Vergütungsvergleich dem 32-fachen der durchschnittlichen Vergütung der Symrise Mitarbeiter in Deutschland und dem rund 31-fachen der höchsten Tarifentgeltgruppe in Deutschland.

D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Hauptversammlung der Symrise AG hat das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder mit Beschluss vom 16. Mai 2018 gebilligt, indem sie die Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats in § 14 der Satzung neu gefasst hat. Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Absatz 3 AktG sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Aufsichtsrat und Vorstand der Symrise AG haben der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2021 die bestehende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Bestätigung und das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung am 5. Mai 2021 hat mit 98,15 % der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

1. ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 70.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 70.000,00 €. Der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von jeweils 35.000,00 €.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von 1.000,00 €, jedoch höchstens 1.500,00 € je Kalendertag.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen.

Die Vergütung ist zahlbar nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsratsmitglieds für das jeweilige Geschäftsjahr entscheidet, für das die Vergütung zu zahlen ist.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern auf Nachweis angemessene Auslagen. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.

Die Gesellschaft kann zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt. Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine solche Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Diese Versicherung sieht angemessene Selbstbehalte vor. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht die Möglichkeit, diese Selbstbehalte auf eigene Kosten zu versichern.

Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen von der Symrise AG nach ihrem Ausscheiden keine Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsrats Tätigkeit.

2. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 (zum Begriff der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ siehe Seite 7). Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet die Vergütung ab, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

2021	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamt
	in €	in %	in €	in %	in €
Michael König	140.000	91,50	13.000	8,50	153.000
Ursula Buck	70.000	85,89	11.500	14,11	81.500
Jeannette Chiarlitti³	0		0		0
Harald Feist	105.000	88,98	13.000	11,02	118.000
Horst-Otto Gerberding	70.000	88,05	9.500	11,95	79.500
Bernd Hirsch	105.000	90,13	11.500	9,87	116.500
André Kirchhoff	70.000	89,74	8.000	10,26	78.000
Dr. Jakob Ley (ab 5. Mai 2021)	46.666,67	88,61	6.000	11,39	52.666,67
Gerd Lösing (bis 5. Mai 2021)	29.166,67	89,29	3.500	10,71	32.666,67
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	70.000	88,05	9.500	11,95	79.500
Andrea Püttcher	70.000	88,05	9.500	11,95	79.500
Peter Vanacker	70.000	89,74	8.000	10,26	78.000
Peter Winkelmann	70.000	85,37	12.000	14,63	82.000

³ Von Frau Jeannette Chiarlitti wurde eine Verzichtserklärung vorgelegt.

E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die folgende Tabelle stellt die Ertragsentwicklung der Symrise AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der finanziellen Kennzahlen EBITDA (Symrise Konzern), Ergebnis je Aktie (EPS) und Jahresüberschuss (Symrise AG) gezeigt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Symrise AG in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 2.459 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. In die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer fließt der Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie Auszahlungen aus dem Jahresbonus 2021 sowie Auszahlungen aus dem LTIP 2019 – 2021 ein.

Geschäftsjahre	Veränderung gegenüber Vorjahr in %				
	2017	2018	2019	2020	2021
1. Ertragsentwicklung					
EBITDA ^{4,5} (2016: 625 Mio. €)	+0,80	+0,16	+11,09	+5,85	+9,64
Ergebnis je Aktie ^{4,5} (2016: 2,05 €)	+1,46	+1,92	+3,77	+3,18	+20,70
Jahresüberschuss ⁶ Symrise AG (2016: 266 Mio. €)	+1,50	+1,85	+7,64	+3,72	+22,17
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer					
Belegschaft der Symrise AG in Deutschland	+2,2	+1,9	+4,4	+1,6	+1,6
3. Vorstandsvergütung					
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	-20,83	+27,53	+14,55	+40,93	+3,70
Olaf Klinger	+37,31	+21,91	+17,71	+36,59	-12,01
Dr. Jean-Yves Parisot (Vorstandsmitglied seit Oktober 2016)	+436,40	+49,58	+14,56	+37,39	-5,07
Heinrich Schaper (bis 31. März 2021) (Vorstandsmitglied seit Oktober 2016)	+349,03	+30,72	+17,65	+41,59	-57,23
Achim Daub (bis 31. März 2021)	-25,09	+28,77	+17,66	+41,77	-37,05
4. Aufsichtsratsvergütung (Gesamtvergütung)					
Michael König (ab 15. Jan. 2020/Vors. ab 17. Juni 2020)					+29,30
Harald Feist (ab 20. September 2018 stellv. Vors.)	-0,71	+31,18	+26,69	+0,43	+1,72
Ursula Buck	+47,31	+14,60	+1,27	+0,00	+2,52
Jeannette Chiarlitti (vormals: Härtling, Kurtgil)	+47,73	+16,92	+3,29	+1,27	-100,00
Horst-Otto Gerberding	-2,22	+15,15	+1,32	+0,65	+2,58
Bernd Hirsch (ab 16. Mai 2018)			+53,69	+0,00	+1,75
André Kirchhoff	+47,73	+15,38	+1,33	+0,00	+2,63
Dr. Jakob Ley (ab 5. Mai 2021)					n.a.
Gerd Lösing (ab 1. April 2020, bis 5. Mai 2021)					-44,16
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	+0,00	+13,64	+2,67	+0,65	+2,58
Andrea Püttcher (ab 20. September 2018)			+200,00	+0,00	+4,61
Peter Vanacker (ab 17. Juni 2020)					+73,98
Peter Winkelmann	-2,80	+14,39	+0,00	+1,89	+1,23
Dr. Thomas Rabe (Vors. bis August 2019)	-1,18	+15,87	-16,32		
Dr. Michael Becker (bis 16. Mai 2018)	-1,99	-51,52			
Dr. Winfried Steeger (Vors. ab Aug. 2019, bis 17. Juni 2020)	-4,26	+14,81	+41,51	-32,07	
Dr. Ludwig Tumbrink (ab 11. Mai 2016, bis 31. März 2020)	+47,73	+16,15	+1,99	-75,32	
Regina Hufnagel (stellv. Vors. bis 31. August 2018)	-2,45	-23,62			

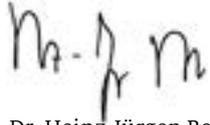
4 Zahlen für 2016 und 2019 bereinigt um Transaktions- und Integrationskosten sowie einmalige Bewertungseffekte im Zusammenhang mit Unternehmenskäufen

5 Zahlen für 2016 angepasst aufgrund finalisierter Kaufpreisallokation für Nutraceutix, Zahlen für 2019 angepasst aufgrund finalisierter Kaufpreisallokation für ADF/IDF

6 entfällt auf die Aktionäre der Symrise AG

Holzminden, 14. Februar 2022

Der Vorstand



Dr. Heinz-Jürgen Bertram



Olaf Klinger



Dr. Jean-Yves Parisot

Der Vorsitzende
des Aufsichtsrats



Michael König

F. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Symrise AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Symrise AG, Holzminden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung in Abschnitt „C. Angemessenheit der Vorstandsvergütung“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Hannover, 15. Februar 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ludwig

Wirtschaftsprüfer

Dr. Janze

Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

Symrise AG
Mühlenfeldstraße 1
Konzernkommunikation
37603 Holzminden
Deutschland
Telefon: +49 55 31.90 – 0
Fax: +49 55 31.90 – 16 49

Design & Umsetzung

3st kommunikation, Mainz

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts

1. März 2022

Symrise online

www.symrise.com/de
www.symrise.com/de/unternehmensbericht/2021/de/nachhaltigkeit-verantwortung/nachhaltigkeitsbilanz.html
www.symrise.com/de/investoren
www.symrise.com/de/unternehmensbericht/2021

Redaktioneller Hinweis

Im Interesse besserer Lesbarkeit verwenden wir in diesem Bericht bei der Bezeichnung von Personen ausschließlich die männliche Form, angesprochen sind damit selbstverständlich Personen jeden Geschlechts.

© 2022 Symrise AG