

always
inspiring more ...

symrise 

20
23

— Nachhaltigkeitsbilanz
(GRI)

Nachhaltigkeitsbilanz 2023

—

Symrise orientiert sich im Rahmen der Berichterstattung über seine nichtfinanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen an den GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards). Die nachfolgende Nachhaltigkeitsbilanz stellt alle von Symrise als wesentlich definierten Themen und Angaben zum Profil des Unternehmens sowie seine ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen für das Geschäftsjahr 2023 systematisch dar. Kurzinformationen zu den einzelnen GRI-Informationen werden dabei mit interaktiven Hyperlinks ergänzt. Über diese Links gelangen Sie zu weiterführenden Informationen, Daten und Fakten. Die jeweilige Fassung der Standards wird bei jedem Thema separat in Form der jeweiligen Jahreszahl ausgewiesen.

Die Nachhaltigkeitsbilanz wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards über das Geschäftsjahr 2023 erstellt. Sie beinhaltet zugleich auch unseren gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß § 289b Abs. 3 HGB. Eine Übersicht der diesbezüglichen Themen findet sich auf [Seite 4](#). Über einen der Bilanz vorangestellten [TCFD-Index](#) schärft Symrise seine klimabezogene Berichterstattung außerdem an prominenter Stelle – mit Verweisen zu ausführlichen Informationen zum Thema im Rahmen des [CDP-Climate-Change-Fragebogens von Symrise](#). Ein zusätzlicher Index zu Beginn der Bilanz verweist auf die abgedeckten Berichtsanforderungen des [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#). Zudem wird für das vergangene Geschäftsjahr über die „Principal Adverse Impact“-Kennzahlen gemäß Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) berichtet. In einem der Bilanz vorangestellten [SFDR-Index](#) wird auf die Berichtsstellen verwiesen, an denen Informationen zu den SFDR-Anforderungen offengelegt werden.

Alle im Text angegebenen und mit einem ✓ versehenen Nachhaltigkeitsinformationen wurden gemäß dem AA1000 Assurance Standard einer externen Prüfung unterzogen. Die Prüfung bezieht sich auf alle quantitativen und qualitativen Angaben. Die entsprechende Prüfbescheinigung ist [hier](#) zu finden.

—

Inhalt

INDIZES UND STANDARDS

- 4 [Zuordnung der wesentlichen Themen zu CSR-RUG](#)
- 5 [Berichterstattung gemäß Taxonomieverordnung](#)
- 11 [GRI-Index](#)
- 18 [SFDR-Index](#)
- 20 [TCFD-Index](#)
- 21 [SASB-Index](#)
- 22 [GRI-Index](#)

ALLGEMEINE ANGABEN

- 22 [Die Organisation und ihre Berichterstattung](#)
- 22 [Aktivitäten und Mitarbeiter](#)
- 26 [Unternehmensführung](#)
- 37 [Strategie, Richtlinien und Vorgehensweisen](#)
- 53 [Einbindung von Stakeholdern](#)

WESENTLICHE THEMEN

WIRTSCHAFT

- 58 [Wirtschaftliche Leistung](#)
- 61 [Marktpräsenz](#)
- 62 [Beschaffungspraktiken](#)
- 65 [Antikorruption](#)
- 67 [Wettbewerbswidriges Verhalten](#)
- 69 [Steuern](#)

UMWELT

- 72 [Materialien](#)
- 74 [Energie](#)
- 78 [Wasser und Abwasser](#)
- 82 [Biodiversität](#)
- 84 [Emissionen](#)
- 89 [Abfall](#)
- 93 [Umweltbewertung der Lieferanten](#)

SOZIALES

- 96 [Beschäftigung](#)
- 99 [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- 104 [Aus- und Weiterbildung](#)
- 107 [Diversität und Chancengleichheit](#)
- 110 [Nichtdiskriminierung](#)
- 111 [Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen](#)
- 112 [Kinderarbeit](#)
- 114 [Zwangs- oder Pflichtarbeit](#)
- 115 [Rechte der indigenen Völker](#)
- 115 [Lokale Gemeinschaften](#)
- 117 [Soziale Bewertung der Lieferanten](#)
- 119 [Politische Einflussnahme](#)
- 120 [Kundengesundheit und -sicherheit](#)
- 121 [Marketing und Kennzeichnung](#)
- 123 [Tierwohl](#)

**Berichtete Themen gemäß dem Gesetz zur
Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der
Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten
(CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, CSR-RUG)**

| Aspekte nach CSR-RUG | Zuordnung der wesentlichen GRI-Themen |
|--|---|
| Umweltbelange | <ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie • Umweltbewertung der Lieferanten • Materialien • Abfall • Wasser und Abwasser • Biodiversität |
| Arbeitnehmerbelange | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz • Diversität und Chancengleichheit • Nichtdiskriminierung |
| Sozialbelange | <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Leistung • Materialien • Tierwohl • Lokale Gemeinschaften |
| Achtung der Menschenrechte | <ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungspraktiken • Nichtdiskriminierung • Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen • Kinderarbeit • Zwangs- oder Pflichtarbeit • Rechte der indigenen Völker • Diversität und Chancengleichheit |
| Bekämpfung von Korruption und Bestechung | <ul style="list-style-type: none"> • Antikorruption • Wettbewerbswidriges Verhalten • Politische Einflussnahme • Steuern |

BERICHTERSTATTUNG GEMÄSS TAXONOMIEVERORDNUNG

1. ZIELE UND ANFORDERUNGEN DER EU-TAXONOMIE

Über die Taxonomieverordnung definiert die EU, welche wirtschaftlichen Aktivitäten zu den sechs übergeordneten EU-Umweltzielen beitragen und damit als nachhaltige Investitionen gelten dürfen. Diese sind:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Unternehmen der Realwirtschaft, die unter die Taxonomieverordnung fallen, müssen dafür offenlegen, welcher Teil ihrer Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebskosten den Vorgaben der Verordnung für die jeweiligen Umweltziele entspricht.

Die entsprechenden Angaben müssen dabei nach Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität unterschieden werden:

- **Taxonomiefähig:** Eine Wirtschaftstätigkeit gilt dabei als taxonomiefähig, wenn sie in der EU-Taxonomie aufgeführt ist und potenziell zur Verwirklichung mindestens eines der sechs Umweltziele beitragen kann.
- **Taxonomiekonform:** Eine Wirtschaftsaktivität gilt erst dann als taxonomiekonform (ökologisch nachhaltig), wenn sie zusätzlich a) auf Basis vorgegebener technischer Bewertungskriterien einen wesentlichen Beitrag für das Umweltziel leistet, dabei b) gleichzeitig kein anderes Umweltziel beeinträchtigt (sog. „Do No Significant Harm“-Kriterien) sowie c) Verfahren bestehen, welche einen Mindestschutz hinsichtlich Menschenrechte, Sozial- und Arbeitsstandards gewährleisten (sog. Minimum Safeguards).

Symrise hat gemäß EU-Taxonomie für das Geschäftsjahr 2023 Angaben zur Taxonomiefähigkeit und -konformität für die beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ gem. Delegierter Verordnung 2021/2139 sowie Angaben zur Taxonomiefähigkeit zu den vier weiteren Umweltzielen gem. Delegierter Verordnung 2023/2486 zu berichten. Die Angaben beziehen sich auf die vollkonsolidiert in den Abschluss von Symrise einbezogenen Gesellschaften.

Die in der EU-Taxonomie enthaltenen Formulierungen und Begriffe unterliegen noch Auslegungsunsicherheiten. Unsere Interpretation ist nachstehend dargestellt.

2. TAXONOMIEFÄHIGE WIRTSCHAFTSAKTIVITÄTEN VON SYMRISE

Symrise schafft individuelle Lösungen für Geschmack, Ernährung, Tiernahrung, Düfte und Kosmetika für viele Marken weltweit. Unser traditionelles Geschäft mit Duft und Geschmack entwickeln wir stetig weiter. Zugleich leisten wir Pionierarbeit, indem wir unseren Produkten Zusatznutzen verleihen. Damit antworten wir auf Trends, die im Markt entstehen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen dabei immer Innovation, Kreativität und Nachhaltigkeit.

Eine Prüfung der aktuell gelisteten Wirtschaftsaktivitäten der Taxonomieverordnung mit den Aktivitäten von Symrise ergab folgendes Ergebnis:

- In den Anhängen I und II der Delegierten Verordnung 2021/2139 sind technische Anforderungen für die Wirtschaftstätigkeit „Herstellung organischer Grundstoffe und Chemikalien“ enthalten (Tätigkeit 3.14). Es wurde von Symrise intern geprüft, ob derartige Stoffe hergestellt und verkauft werden. Symrise stellt Terpene und Cycloterpene wie beispielsweise Menthol her. Diese Herstellung ist aber in den Taxonomieanforderungen zu Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel explizit im Rahmen der Tätigkeit 3.14 ausgenommen. Die interne Prüfung von Symrise hat ergeben, dass keine weiteren Stoffe gemäß der Aufstellung des delegierten Rechtsakts hergestellt und verkauft werden.
- Durch Anwendung innovativer Verfahren stellt Symrise seinen Kunden bestimmte Grundstoffe zur Verfügung, die dafür sorgen, dass die entsprechenden Endprodukte eine erhebliche Verringerung der Treibhausgasemissionen über den Lebenszyklus erzielen. Wir sind deswegen der Auffassung, dass Teile unserer Wirtschaftsaktivitäten als eine ermöglichende Tätigkeit im Sinne von 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ bezeichnet werden können.

- Symrise prüft regelmäßig, inwiefern die Tätigkeiten des Konzerns im Bereich Erzeugung von Wärme/Kälte unter die Aktivitäten 4.20 bis 4.25 des Annexes 1 zur Delegierten Verordnung 2021/2139 fallen. Im Berichtsjahr 2023 fielen keine wesentlichen Investitionen unter die Aktivitäten.
- Im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit und damit verbundenen Kapazitätserweiterungen finden weltweit regelmäßig Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Baugewerbe und Immobilien statt. Für Symrise relevant sind alle unter diese Kategorie fallenden Wirtschaftsaktivitäten innerhalb Annex I der Delegierten Verordnung 2021/2139:
 - Neubau (7.1)*
 - Renovierung bestehender Gebäude (7.2)
 - Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (7.3)
 - Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen (7.4))
 - Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung von Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (7.5)
 - Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (7.6)
 - Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (7.7)
- Symrise ist zudem gemäß Annex III zur Delegierten Verordnung 2023/2486 mit seinen Geschäften zur Herstellung von APIs (Active Pharmaceutical Ingredients) oder aktiven Substanzen (1.1) durch die Taxonomie potenziell betroffen. Ebenso fällt das Geschäft der vollkonsolidierten Tochter Probi AB hinsichtlich Herstellung von medizinischen Produkten (1.2) potenziell unter die Taxonomie. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden allerdings keine relevanten Wirtschaftstätigkeiten identifiziert.

Symrise übt keine Tätigkeiten aus, die vorrangig einen wesentlichen Beitrag gemäß der Definition der EU-Taxonomie zu den Umweltzielen „Anpassung an den Klimawandel“, „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“ sowie „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ oder „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ leisten.

3. DO NO SIGNIFICANT HARM („DNSH“)

Im Berichtsjahr wurden die DNSH-Kriterien für die Wirtschaftstätigkeiten 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ sowie 7.1 bis 7.7 aus dem Kapitel „Baugewerbe und Immobilien“ auf Basis aller produzierenden Standorte weltweit analysiert. Ergebnis unserer Bewertung ist, dass wir die Anforderungen der DNSH-Kriterien im Berichtsjahr hinsichtlich der Wirtschaftstätigkeit 3.6 vollumfänglich und hinsichtlich der Aktivitäten 7.1 bis 7.7 größtenteils erfüllen und nachweisen können. Für die unter Aktivität 7.1 fallenden Wirtschaftsaktivitäten geht die Symrise AG zwar von einer Einhaltung der technischen Bewertungskriterien aus, kann dies aber aufgrund nach Gesetz gefordertem, im Ausland kaum zu erbringendem Nachweis nicht belegen. Die daraus resultierenden taxonomiekonformen Umsätze und CapEx sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Anpassung an den Klimawandel: Unsere Abteilung Corporate Sustainability bewertet regelmäßig unternehmensweit klimabedingte Risiken. Das Risikomanagement im Hinblick auf Risiken und Chancen des Klimawandels wird vom Vorstand und vom Aufsichtsrat halbjährlich überprüft. Alle Risiken, einschließlich klimabezogener Risiken, werden auf regionaler Ebene mithilfe regionaler Expertise identifiziert und bewertet. Sie decken das gesamte Spektrum der klimabezogenen Fragen ab (Übergangs- und physische Fragen).

Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen: Symrise hat im Rahmen seiner Strategie zur Wassernutzung folgende Verfahren festgelegt:

- Sicherstellung der Einhaltung wasserrelevanter Gesetze und freiwilliger Standards in den Ländern, in denen wir tätig sind
- Nachhaltige Nutzung der Süßwasserressourcen unter Berücksichtigung der Regenerationsraten der lokalen Gewässer und Quellen
- Regelmäßige Analyse, Überwachung, Kontrolle und nachhaltiges Management der Wasserqualität und der Anzahl der Entnahmen und Einleitungen
- Sensibilisierung unserer Kunden, Lieferanten und anderer Interessengruppen für die entscheidende Bedeutung von Wasser für eine nachhaltige Entwicklung und den Unternehmenserfolg
- Integration wasserbezogener Leistungskriterien in unsere Lieferantenbewertungen
- Information unserer Kunden über die Wasserleistung der Verbindungen und Inhaltsstoffe, die sie bei Symrise kaufen
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen mehreren Interessengruppen im Bereich der Wasserwirtschaft
- Durchführung regelmäßiger Wasserrisikoinschätzungen unserer Betriebsabläufe und Wertschöpfungsketten

* Die Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 legt zunächst nahe, dass sich diese Wirtschaftsaktivität nur auf das Baugewerbe bezieht. In der Draft Commission Notice on the interpretation and implementation of certain legal provisions of the EU Taxonomy Climate Delegated Act [...] vom 19.12.2022 wird unter Punkt 107 jedoch erläutert, dass dies auch Unternehmen betrifft, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit bauen.

- Verbesserung der Wassereffizienz an allen Produktionsstandorten in Gebieten mit hohem Wasserstress im Einklang mit der lokalen Wasserverfügbarkeit für menschliche und ökologische Erfordernisse
- Erbringung voll funktionsfähiger WASH-Dienstleistungen für jeden Mitarbeiter und Besucher unseres Unternehmens
- Förderung nachhaltiger Innovationen entlang unserer Wertschöpfungsketten, die zur Erhaltung der Süßwasserressourcen und zum Schutz der Wasserqualität sowie der aquatischen Lebensumwelt beitragen

Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft: Die Unternehmensrichtlinie von Symrise gibt eine grundsätzliche Richtung für den Umgang mit Abfall vor: Das Unternehmen vermeidet Abfälle und tauscht, wo technisch und ökonomisch sinnvoll, gefährliche Chemikalien aus. In der Produktentwicklung arbeitet Symrise kontinuierlich daran, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

Symrise befolgt weltweit alle gesetzlichen Vorgaben zur Abfallentsorgung und übergibt Abfall nur an zertifizierte Unternehmen, die mithilfe elektronischer Verfahren die fachgerechte Entsorgung des Abfalls nachweisen können. Die Verträge, die Symrise mit Abfallentsorgern eingeht, werden von Behörden und externen Auditgesellschaften überprüft. Damit beugt Symrise erheblichen negativen Auswirkungen vor, die durch den fehlerhaften Umgang mit gefährlichen und ungefährlichen Abfällen potenziell entstehen können. Über externe Audits im Rahmen unserer Zertifizierungsprozesse nach ISO 14001 wird zudem unser Umgang mit gefährlichen Abfällen überprüft. Dabei werden Vorgabedokumente wie Verfahrensanweisungen, Policies, Prozesse und Ergebnisse untersucht.

Wo technisch möglich und ökonomisch sinnvoll, ersetzen wir gefährliche Chemikalien durch umweltfreundlichere Alternativen. Mittels verschiedener Ansätze zur Abfallreduktion und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft mindern wir auch weitere abfallbezogene Auswirkungen. Dazu zählt beispielsweise unsere Initiative zum Umgang mit Kunststoff, die Entwicklung innovativer Produktionsprozesse und Produkte sowie unser Total-Productive-Maintenance-Programm.

Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: Als Hersteller von Nahrungsmitteln und Konsumgüternprodukten sind mit unseren Aktivitäten generell keine signifikanten Umweltverschmutzungen im Sinne der Taxonomieverordnung verbunden. Unsere Produktionsstandorte mit den höchsten potenziellen Umweltauswirkungen liegen entweder in Ländern mit einer strengen Umweltregulierung und/oder besitzen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem oder basieren auf diesem Umweltstandard. Zusätzlich werden als Mindeststandard die Anforderungen von SMETA 4 Pillar eingehalten und regelmäßig extern verifiziert.

Zusätzlich messen wir den chemischen Sauerstoffbedarf im Abwasser weltweit an jedem Standort. In den einzelnen Ländern folgen wir den lokalen Grenzwerten, die rund um die Uhr gemessen werden. Signifikante Verstöße sind uns nicht bekannt.

Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme:

Sechs (6) Standorte von Symrise befinden sich in der Nachbarschaft von Schutzgebieten. Nach eingehender Analyse aller relevanten Umweltaspekte ergaben sich keinerlei Anhaltspunkte für Beeinträchtigungen angrenzender Schutzgebiete durch unsere operative Tätigkeit an den betreffenden Standorten.

Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise, eine strikte Verwendungskontrolle, effiziente Produktionsprozesse und nicht zuletzt durch die Entwicklung geeigneter Rohstoffalternativen konzentrieren wir uns darauf, negative Biodiversitätsauswirkungen möglichst zu vermeiden oder zu minimieren und eine nachhaltige Nutzung biologischer Ressourcen zu gewährleisten. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements bewerten wir kontinuierlich den Biodiversitätsreichtum und ökologische Stressfaktoren in den Ursprungsländern natürlicher Rohstoffe sowie den Gefährdungszustand jener Arten, aus denen unsere strategischen Rohstoffe gewonnen werden, um daraus Hinweise auf mögliche Biodiversitätsrisiken in unseren Lieferketten zu erhalten.

4. MINIMUM SAFEGUARDS

Symrise achtet und unterstützt aktiv die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie die Internationale Charta der Menschenrechte.

Das Integrierte Managementsystem von Symrise beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an jedem Standort. Zusätzlich werden als Mindeststandard die Anforderungen von SMETA 4 Pillar eingehalten und regelmäßig extern verifiziert.

Die Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und zur Verbesserung der nachhaltigen Beschaffung koordiniert Symrise durch das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC). Es legt die Prozesse für die Lieferantenbewertungen und Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen sowie die vollständige Einbettung der Bewertungskriterien in die Unternehmensprozesse fest. Die operative Umsetzung erfolgt in den Einkaufsbereichen, ebenso wie das Monitoring der festgelegten Maßnahmen mit den Lieferanten.

Unsere Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung sind in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der ein verbindliches Leitbild für alle Beschäftigten bildet. Er gilt für alle Länder ungeachtet ihrer kulturellen Gepflogenheiten, regelt Umgangsformen mit den wesentlichen Partnern von Symrise und stellt transparente und vertrauenswürdige Prozesse sicher. Im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysieren wir Verstöße gegen diesen Kodex unmittelbar und beseitigen deren Ursachen.

Symrise engagiert sich zudem für eine effiziente Steuerplanung, die das Geschäft unterstützt und die kommerzielle und wirtschaftliche Tätigkeit neu ausrichtet. Wir halten uns an das einschlägige Steuerrecht und versuchen, das Risiko von Unsicherheit oder Streitigkeiten zu minimieren. Transaktionen innerhalb von Symrise sollen zu marktüblichen Bedingungen und in Übereinstimmung mit den geltenden OECD-Grundsätzen durchgeführt werden.

5. LEISTUNGSINDIKATOREN

Für das Berichtsjahr 2023 müssen die Anteile der taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftsaktivitäten am Gesamtumsatz und an den Investitions- und Betriebsausgaben für die ersten beiden Umweltziele sowie die Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten der weiteren vier Umweltziele berichtet werden.

Symrise hat sich für das Jahr 2023 aus Wesentlichkeitsgründen dagegen entschieden, den OpEx-KPI auszuweisen.

Symrise ist durch die speziellen Geschäftstätigkeiten kaum von der EU-Taxonomie betroffen. Dennoch versuchen wir, unsere Wirtschaftsaktivitäten im Rahmen der Möglichkeiten abzubilden. So wollen wir aufzeigen, dass wir durch unsere Anstrengungen dazu beitragen, Treibhausgasemissionen in der Industrie nachhaltig zu verringern. Bei unseren Investitionen zielen wir darauf ab, diese nachhaltig zu gestalten. Hierfür entwickeln wir unsere Systemlösungen fortlaufend weiter, um Nachhaltigkeit im Investmentprozess von Anfang an zu integrieren. Die im Folgenden dargestellten Zahlen spiegeln die relevanten Informationen nach der jeweiligen Wirtschaftsaktivität wider.

Für die Analyse wurden wichtige Unternehmensfunktionen aus allen Teilen des Unternehmens eingebunden. Unter Führung des Nachhaltigkeitsteams wurden die Ergebnisse im Rahmen eines aufeinander aufbauenden Vorgehens ermittelt:

- 1) Betroffenheitsanalyse: Identifikation potenzieller und tatsächlicher in der Taxonomieverordnung gelisteter Wirtschaftsaktivitäten, die mit denen von Symrise korrespondieren. Im Ergebnis wurden hierbei die Aktivitäten 3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien (relevant für Umsatz und Investitionen) sowie die Aktivitäten 7.1 bis 7.7 aus dem Bereich Baugewerbe und Immobilien (relevant für Investitionen) identifiziert.
- 2) Quantifizierung der Taxonomiefähigkeit: Berechnung des Anteils an Umsatz und Investitionen (CapEx)
- 3) Prüfung Taxonomiekonformität: Detaillierte Prüfung der technischen Bewertungskriterien je Wirtschaftsaktivität sowie der DNSH-Kriterien und Minimum Safeguards
- 4) Quantifizierung der Taxonomiekonformität: Berechnung des Anteils an Umsatz und Investitionen (CapEx)

ÜBERSICHT ANTEIL TAXONOMIEFÄHIGE UND -KONFORME TÄTIGKEITEN

| | Anteil taxonomiefähig | Anteil taxonomiekonform |
|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Umsatz | 2% | 2% |
| Investitionsausgaben (CapEx) | 9% | 3% |

UMSATZ – DETAILINFORMATIONEN

| Wirtschaftstätigkeiten | Umsatzerlöse | | Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz | | Einhaltung DNSH-Kriterien | Einhaltung Mindestschutz | Taxonomie-konforme Umsatzerlöse | |
|---|--------------|------------|--|---|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|---|
| | Mio. € | % | Mio. € | % | J/N | J/N | Mio. € | % |
| A. Taxonomiefähige Tätigkeiten | | | | | | | | |
| A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform) | | | | | | | | |
| 3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien | 95 | 2 | 95 | 2 | J | J | 95 | 2 |
| Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1) | 95 | 2 | 95 | 2 | J | J | 95 | 2 |
| A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) | | | | | | | | |
| 3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien | 0 | 0 | | | | | | |
| Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2) | 0 | 0 | | | | | | |
| Total A.1 + A.2 | 95 | 2 | | | | | 95 | 2 |
| B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten | | | | | | | | |
| Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B) | 4.635 | 98 | | | | | | |
| Gesamt (A + B) | 4.730 | 100 | | | | | | |

INVESTITIONEN (CAPEX) – DETAILINFORMATIONEN

| Wirtschaftstätigkeiten | CapEx | | Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz | | Einhaltung DNSH-Kriterien | Einhaltung Mindestschutz | Taxonomie-konformer CapEx | |
|--|------------|------------|--|---|---------------------------|--------------------------|---------------------------|---|
| | Mio. € | % | Mio. € | % | J/N | J/N | Mio. € | % |
| A. Taxonomiefähige Tätigkeiten | | | | | | | | |
| A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform) | | | | | | | | |
| 7.1. Neubau | 0 | 0 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 7.2. Renovierung bestehender Gebäude | 6 | 2 | 6 | 2 | J | J | 6 | 2 |
| 7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten | 0 | 0 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden | 0 | 0 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden | 0 | 0 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien | 0 | 0 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden | 0 | 0 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien | 2 | 1 | 2 | 1 | J | J | 2 | 1 |
| CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1) | 8 | 3 | 8 | 3 | J | J | 8 | 3 |
| A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) | | | | | | | | |
| 7.1. Neubau | 16 | 6 | 0 | 0 | J | J | 0 | 0 |
| 7.2. Renovierung bestehender Gebäude | 0 | 0 | | | | | | |
| 7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten | 0 | 0 | | | | | | |
| 7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden | 0 | 0 | | | | | | |
| 7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden | 0 | 0 | | | | | | |
| 7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien | 0 | 0 | | | | | | |
| 7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden | 0 | 0 | | | | | | |
| 3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien | 0 | 0 | | | | | | |
| CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2) | 16 | 6 | | | | | | |
| Gesamt A.1 + A.2 | 24 | 9 | | | | | 24 | 9 |
| B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten | | | | | | | | |
| CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B) | 246 | 91 | | | | | | |
| Gesamt (A + B) | 270 | 100 | | | | | | |

GRI-INDEX

Für den Content Index - Essentials Service überprüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex in einer Art und Weise präsentiert wurde, die mit den Anforderungen an die Berichterstattung gemäß den GRI-Standards übereinstimmt, und ob die Informationen im Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind.

Der Service wurde für die deutschsprachige Version des Berichts durchgeführt.



**CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE**

2024

| | |
|--------------------------------------|---|
| Verwendungserklärung | Die Symrise AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 berichtet. |
| Verwendeter GRI | GRI 1: Grundlagen 2021 |
| Anwendbare(r) GRI-Sektor-Standard(s) | Keine |

GRI-STANDARD

ANMERKUNG / AUSLASSUNGSBEGRÜNDUNG

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

- [GRI 2-1](#): Organisationsprofil
- [GRI 2-2](#): Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden
- [GRI 2-3](#): Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle
- [GRI 2-4](#): Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen
- [GRI 2-5](#): Externe Prüfung

2. Aktivitäten und Mitarbeiter

- [GRI 2-6](#): Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen
- [GRI 2-7](#): Angestellte
- [GRI 2-8](#): Beschäftigte, die keine Angestellten sind

3. Unternehmensführung

- [GRI 2-9](#): Führungsstruktur und Zusammensetzung
- [GRI 2-10](#): Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans
- [GRI 2-11](#): Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans
- [GRI 2-12](#): Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen
- [GRI 2-13](#): Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen
- [GRI 2-14](#): Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- [GRI 2-15](#): Interessenkonflikte
- [GRI 2-16](#): Übermittlung kritischer Anliegen
- [GRI 2-17](#): Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
- [GRI 2-18](#): Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans
- [GRI 2-19](#): Vergütungspolitik
- [GRI 2-20](#): Verfahren zur Festlegung der Vergütung
- [GRI 2-21](#): Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

- [GRI 2-22](#): Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung
- [GRI 2-23](#): Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
- [GRI 2-24](#): Einbeziehung politischer Verpflichtungen
- [GRI 2-25](#): Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen
- [GRI 2-26](#): Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen
- [GRI 2-27](#): Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen
- [GRI 2-28](#): Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

5. Einbindung von Stakeholdern

- [GRI 2-29](#): Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
- [GRI 2-30](#): Tarifverträge

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

- [GRI 3-1](#): Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen
- [GRI 3-2](#): Liste der wesentlichen Themen
- [GRI 3-3](#): Management von wesentlichen Themen

Anmerkung: Der übergreifende Managementansatz zu jedem wesentlichen Thema setzt sich zusammen aus den Ausführungen zu den Managementansätzen unterhalb der zugeordneten GRI-Angaben.

| GRI-STANDARD | ANMERKUNG / AUSLASSUNGSBEGRÜNDUNG |
|---|--|
| Klimaschutz & -anpassung | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | |
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | |
| GRI 302: Energie 2016 | |
| GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation | |
| GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation | |
| GRI 302-3: Energieintensität | |
| GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs | |
| GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | |
| GRI 305: Emissionen 2016 | |
| GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | |
| GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | |
| GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | |
| GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen | |
| GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen | |
| GRI 305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS) | |
| GRI 305-7: Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen | |
| Rohstoffnutzung & Kreislaulösungen | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | |
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | |
| GRI 301: Materialien 2016 | |
| GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Genaue Gewichts- oder Volumenangaben zu den von uns verwendeten Materialien werden nicht veröffentlicht, da wir diese Informationen als vertraulich betrachten. |
| GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe | |
| GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien | |
| GRI 306: Abfall 2020 | |
| GRI 306-1: Abfallerzeugung und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen | |
| GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | |
| GRI 306-3: Erzeugter Abfall | |
| GRI 306-4: Nicht entsorgter Abfall | |
| GRI 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall | |
| Umweltschutz & Biodiversität | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | |
| GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen | |
| GRI 304: Biodiversität 2016 | |
| GRI 304-1: Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden | |
| GRI 304-2: Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität | |
| GRI 304-3: Geschützte oder renaturierte Lebensräume | |
| GRI 304-4: Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind | |

| GRI-STANDARD | ANMERKUNG / AUSLASSUNGSBEGRÜNDUNG |
|--|-----------------------------------|
| Beschaffung & Menschenrechte | |
| <u>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</u> | |
| <u>GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen</u> | |
| <u>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</u> | |
| <u>GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten</u> | |
| <u>GRI G4: Angaben zum Sektor Lebensmittelverarbeitung</u> | |
| <u>FP1: Eingekauftes Volumen von Lieferanten, die den Lieferantenkodex erfüllen</u> | |
| <u>FP2: Nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards eingekauftes Volumen</u> | |
| <u>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</u> | |
| <u>GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden</u> | |
| <u>GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</u> | |
| <u>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</u> | |
| <u>GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte</u> | |
| <u>GRI 408: Kinderarbeit 2016</u> | |
| <u>GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit</u> | |
| <u>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</u> | |
| <u>GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit</u> | |
| <u>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</u> | |
| <u>GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden</u> | |
| <u>GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</u> | |
| Umgang mit Wasser | |
| <u>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</u> | |
| <u>GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen</u> | |
| <u>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</u> | |
| <u>GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource</u> | |
| <u>GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung</u> | |
| <u>GRI 303-3: Wasserentnahme</u> | |
| <u>GRI 303-4: Wasserrückführung</u> | |
| <u>GRI 303-5: Wasserverbrauch</u> | |
| Corporate Governance & Compliance | |
| <u>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</u> | |
| <u>GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen</u> | |
| <u>GRI 205: Antikorruption 2016</u> | |
| <u>GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden</u> | |
| <u>GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung</u> | |
| <u>GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen</u> | |
| <u>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</u> | |
| <u>GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung</u> | |
| <u>GRI 207: Steuern 2019</u> | |
| <u>GRI 207-1: Steuerkonzept</u> | |
| <u>GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement</u> | |

GRI-STANDARD**ANMERKUNG / AUSLASSUNGSBEGRÜNDUNG**

[GRI 207-3](#): Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

[GRI 207-4](#): Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

[GRI 415](#): Politische Einflussnahme 2016

[GRI 415-1](#): Parteispenden

Partner & Gemeinschaften**[GRI 3](#): Wesentliche Themen 2021**

[GRI 3-3](#): Management von wesentlichen Themen

[GRI 411](#): Rechte der indigenen Völker 2016

[GRI 411-1](#): Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

[GRI 413](#): Lokale Gemeinschaften 2016

[GRI 413-1](#): Betriebsstätten mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

[GRI 413-2](#): Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Produktinnovation & -design**[GRI 3](#): Wesentliche Themen 2021**

[GRI 3-3](#): Management von wesentlichen Themen

[GRI 201](#): Wirtschaftliche Leistung 2016

[GRI 201-1](#): Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

[GRI 201-2](#): Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

[GRI 201-3](#): Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

[GRI 201-4](#): Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Aufschlüsselung der Subventionen nach Ländern betrachten wir als vertrauliche Information.

Produktqualität & -sicherheit**[GRI 3](#): Wesentliche Themen 2021**

[GRI 3-3](#): Management von wesentlichen Themen

[GRI 416](#): Kundengesundheit und -sicherheit 2016

[GRI 416-1](#): Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

[GRI 416-2](#): Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

[GRI G4](#): Angaben zum Sektor Lebensmittelverarbeitung

[FP5](#): Produkte aus sicherheitszertifizierten Produktionsanlagen

[FP6](#): Produkte mit reduzierten Fett-, Salz- und Zuckeranteilen

[FP7](#): Produkte mit erhöhtem Anteil an Ballaststoffen, Vitaminen, Mineralstoffen, pflanzlichen oder gesundheitsfördernden Zusatzstoffen

Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Verkaufsvolumina oder -anteile werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht berichtet.

Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Verkaufsvolumina oder -anteile werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht berichtet.

[GRI 417](#): Marketing und Kennzeichnung 2016

[GRI 417-1](#): Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

[GRI 417-2](#): Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

| GRI-STANDARD | ANMERKUNG / AUSLASSUNGSBEGRÜNDUNG |
|---|--|
| Mitarbeiterbefähigung | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | |
| <u>GRI 3-3</u> : Management von wesentlichen Themen | |
| GRI 202: Marktpräsenz 2016 | |
| <u>GRI 202-1</u> : Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten | |
| Standardeintrittsgehalts zum lokalen Mindestlohn | |
| <u>GRI 202-2</u> : Anteil der aus lokalen Gemeinschaften angeworbenen oberen | |
| Führungskräfte | |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | |
| <u>GRI 401-1</u> : Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation | Anmerkung: Wir sehen keine geschlechts- oder altersspezifischen Auffälligkeiten in der Fluktuation. Die Altersstruktur der Fluktuation entspricht der Struktur unserer Gesamtbelegschaft, eine detaillierte Aufschlüsselung der Fluktuationsrate nach Alter ist daher für Symrise nicht sinnvoll. Alter und Geschlecht sind bei der Einstellung neuer Mitarbeiter keine entscheidenden Auswahlkriterien. Dementsprechend sind Angaben zu Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Alter für Symrise keine wesentlichen Informationen und werden nicht erfasst. |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | |
| <u>GRI 404-1</u> : Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro | |
| Jahr und Angestellten | |
| <u>GRI 404-2</u> : Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten | |
| und zur Übergangshilfe | |
| <u>GRI 404-3</u> : Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung | |
| ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten | |
| Vielfalt & Chancengleichheit | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | |
| <u>GRI 3-3</u> : Management von wesentlichen Themen | |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | |
| <u>GRI 405-1</u> : Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | |
| <u>GRI 405-2</u> : Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum | |
| Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | |
| GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016 | |
| <u>GRI 406-1</u> : Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | |
| Arbeitssicherheit & Gesundheit | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | |
| <u>GRI 3-3</u> : Management von wesentlichen Themen | |
| GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 | |
| <u>GRI 403-1</u> : Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | |
| <u>GRI 403-2</u> : Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von | |
| Vorfällen | |
| <u>GRI 403-3</u> : Arbeitsmedizinische Dienste | |
| <u>GRI 403-4</u> : Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu | |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | |
| <u>GRI 403-5</u> : Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und | |
| Gesundheitsschutz | |
| <u>GRI 403-6</u> : Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | |
| <u>GRI 403-7</u> : Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäfts- | |
| beziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit | |
| und den Gesundheitsschutz | |
| <u>GRI 403-8</u> : Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für | |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | |
| <u>GRI 403-9</u> : Arbeitsbedingte Verletzungen | |
| <u>GRI 403-10</u> : Arbeitsbedingte Erkrankungen | Anmerkung: Symrise verfügt über kein Krankheitsmeldesystem für Berufskrankheiten, das alle Mitarbeiter des Konzerns und externe Mitarbeiter umfasst, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch vom Unternehmen kontrolliert wird. |

| GRI-STANDARD | ANMERKUNG / AUSLASSUNGSBEGRÜNDUNG |
|---|-----------------------------------|
| Tierwohl | |
| <u>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</u> | |
| <u>GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen</u> | |
| <u>GRI: G4 Angaben zum Sektor Lebensmittelverarbeitung</u> <u>Sektorspezifischer Aspekt Tierwohl</u> | |
| <u>FP9: Prozentsatz und Gesamtzahl aufgezogener und/oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse</u> | |
| <u>FP10: Physische Veränderungen an Tieren</u> | |
| <u>FP11: Prozentsatz und Gesamtzahl aufgezogener und/oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse, nach Art der Haltung</u> | |
| <u>FP12: Umgang mit Antibiotika, Entzündungshemmern und Hormonen</u> | |
| <u>FP13: Transport und Schlachtung</u> | |

Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (SFDR)

Mit diesen Informationen möchten wir unseren Finanzinstituten die Daten zur Verfügung stellen, die sie benötigen, um ihrer Berichtspflicht bezüglich der „Erklärung zu den wichtigsten negativen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren“ gemäß der Verordnung über die Offenlegung von Informationen über nachhaltige Finanzprodukte (SFDR) nachzukommen.

| Thema | KPI | Berichtsstelle / Direktantwort |
|--|---|---|
| Klima- und umweltbezogene Indikatoren | | |
| 1. THG-Emissionen | Scope-1-Treibhausgasemissionen | GRI 305-1 |
| | Scope-2-Treibhausgasemissionen | GRI 305-2 |
| | Scope-3-Treibhausgasemissionen | GRI 305-3 |
| | THG-Emissionen insgesamt | GRI 305-3 |
| 3. THG-Emissionsintensität der Unternehmen, in die investiert wird | THG-Emissionsintensität | GRI 305-4 |
| 4. Engagement in Unternehmen, die im Bereich der fossilen Brennstoffe tätig sind | Aktiv im Bereich der fossilen Brennstoffe | Nein |
| 5. Anteil des Energieverbrauchs und der Energieerzeugung aus nicht erneuerbaren Energiequellen | Anteil des Energieverbrauchs und der Energieerzeugung aus nicht erneuerbaren Energiequellen im Vergleich zu erneuerbaren Energiequellen, ausgedrückt in Prozent der gesamten Energiequellen | GRI 302-1 |
| 6. Intensität des Energieverbrauchs nach klimaintensiven Sektoren | Aktiv im Bereich der klimaintensiven Sektoren | GRI 302-3 |
| 7. Tätigkeiten, die sich nachteilig auf Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität auswirken | Standorte/Betriebe in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität, sofern sich die Tätigkeiten nachteilig auf diese Gebiete auswirken | GRI 304 , besonders GRI 304-1 , aber auch GRI 304-2 , GRI 304-3 , GRI 304-4 |
| 8. Emissionen in Wasser | Tonnen Emissionen in Wasser | GRI 303-3 , GRI 303-4 , GRI 303-5 |
| 9. Anteil gefährlicher und radioaktiver Abfälle | Tonnen gefährlicher und radioaktiver Abfälle | GRI 306-3 , GRI 306-4 , GRI 306-5 |

| Thema | KPI | Berichtsstelle / Direktantwort |
|--|--|---|
| Indikatoren für Soziales, Menschenrechte & Compliance | | |
| 10. Verstöße gegen die UNGC-Grundsätze und gegen die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen | Verstöße gegen die UNGC-Grundsätze oder gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen | Keine |
| 11. Fehlende Prozesse und Compliance-Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der UNGC-Grundsätze und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen | Richtlinien zur Überwachung der Einhaltung der UNGC-Grundsätze und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden wegen Verstößen gegen die UNGC-Grundsätze und OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen | GRI 408 , GRI 414 |
| 12. Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle | Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle | GRI 405-2 |
| 13. Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen | Durchschnittliches Verhältnis von Frauen zu Männern in den Leitungs- und Kontrollorganen, ausgedrückt als Prozentsatz aller Mitglieder der Leitungs- und Kontrollorgane | GRI 405-1 , GRI 2-9 |
| 14. Engagement in umstrittenen Waffen (Antipersonenminen, Streumunition, chemische und biologische Waffen) | Beteiligt an der Herstellung oder am Verkauf von umstrittenen Waffen | Nein |

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) Index

| TCFD-Kernelemente | Zusammenfassung der Offenlegung gemäß den TCFD-Empfehlungen | CDP-Fragebogen 2023* | Weitere Verweise** |
|-----------------------------|--|--|--|
| Governance | 1. Verantwortung des Vorstands für klimabedingte Risiken und Chancen | C1.1b | Für weitere Details siehe UB 2023, S. 6 sowie GRI 201-2 in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz |
| | 2. Die Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen | C1.2 | Für weitere Details siehe UB 2023, S. 28 sowie GRI 201-2 in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz |
| Strategie | 1. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken | C2.1, C2.1a, C2.2, C2.2 ^a , C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, | GRI 2-22 |
| | 2. Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Geschäftstätigkeit sowie strategische und finanzielle Planung des Unternehmens | C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.4, C3.5, C3.5a, C3.5c | |
| | 3. Belastbarkeit der Strategie der Organisation | C3.2, C3.2a, C3.2b, C3.3 | |
| Risikomanagement | 1. Die Prozesse des Unternehmens zum Ermitteln und Bewerten klimabedingter Risiken | C2.2, C2.2a | |
| | 2. Prozesse des Unternehmens zum Managen klimabedingter Risiken | C2.2 | |
| | 3. Integration von Prozessen zur Ermittlung, Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken in das allgemeine Risikomanagement des Unternehmens | C2.2 | |
| Kennzahlen und Ziele | 1. Kennzahlen, mit denen das Unternehmen klimabedingte Risiken und Chancen bewertet | C4.2, C4.2a, C9.1 | Für weitere Kennzahlen siehe UB 2023, S. U2+27 |
| | 2. Offenlegen von Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgas (THG)-Emissionen | C6.1, C6.3, C6.5 | Kennzahlen siehe GRI 305-3 in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz 2023 |
| | 3. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt | C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a | Für weitere Ziele siehe UB 2023, S. 27 |

* Sämtliche Informationen im CDP-Fragebogen 2023 beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022. Dies ist dem Berichterstattungszyklus des CDP geschuldet.

** Die Verweise auf den Unternehmensbericht 2023 und die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz beziehen sich auf Informationen aus dem Geschäftsjahr 2023.

Den kompletten [CDP-Fragebogen](#) 2023 von Symrise stellen wir auf unserer Website zur Verfügung. Dort finden sich auch sämtliche [Symrise-Policies](#) zum Download.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Index

| Topic | Accounting Metric | Category | Code | Report Location |
|--|--|-------------------------|--------------|--|
| Greenhouse Gas Emissions | Gross global Scope 1 emissions, percentage covered under emissions-limiting regulations | Quantitative | RT-CH-110a.1 | GRI 305-1 |
| | Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions, emissions reduction targets, and an analysis of performance against those targets | Discussion and Analysis | RT-CH-110a.2 | GRI 201-2 GRI 305 |
| Air Quality | Air emissions of the following pollutants: (1) NO _x (excluding N ₂ O), (2) SO _x , (3) volatile organic compounds (VOCs), and (4) hazardous air pollutants (HAPs) | Quantitative | RT-CH-120a.1 | GRI 305-7 |
| Energy Management | (1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable, (4) total self-generated energy | Quantitative | RT-CH-130a.1 | GRI 302-1 |
| Water Management | (1) Total water withdrawn, (2) total water consumed, percentage of each in regions with High or Extremely High Baseline Water Stress | Quantitative | RT-CH-140a.1 | GRI 303-3 GRI 303-5 |
| | Number of incidents of non-compliance associated with water quality permits, standards, and regulations | Quantitative | RT-CH-140a.2 | GRI 2-27 |
| | Description of water management risks and discussion of strategies and practices to mitigate those risks | Discussion and Analysis | RT-CH-140a.3 | GRI 303 |
| Hazardous Waste Management | Amount of hazardous waste generated, percentage recycled | Quantitative | RT-CH-150a.1 | GRI 306-2 |
| Community Relations | Discussion of engagement processes to manage risks and opportunities associated with community interests | Discussion and Analysis | RT-CH-210a.1 | GRI 413 |
| Workforce Health & Safety | (1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for (a) direct employees and (b) contract employees | Quantitative | RT-CH-320a.1 | GRI 403-9 |
| | Description of efforts to assess, monitor, and reduce exposure of employees and contract workers to long-term (chronic) health risks | Discussion and Analysis | RT-CH-320a.2 | GRI 403 |
| Product Design for Use-phase Efficiency | Revenue from products designed for use-phase resource efficiency | Quantitative | RT-CH-410a.1 | Not reported yet |
| Safety & Environmental Stewardship of Chemicals | (1) Percentage of products that contain Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (GHS) Category 1 and 2 Health and Environmental Hazardous Substances, (2) percentage of such products that have undergone a hazard assessment | Quantitative | RT-CH-410b.1 | GRI 417-1 GRI G4 FP-5 |
| | Discussion of strategy to (1) manage chemicals of concern and (2) develop alternatives with reduced human and/or environmental impact | Discussion and Analysis | RT-CH-410b.2 | GRI 416 |
| Genetically Modified Organisms | Percentage of products by revenue that contain genetically modified organisms (GMOs) | Quantitative | RT-CH-410c.1 | GRI 301 |
| Management of the Legal & Regulatory Environment | Discussion of corporate positions related to government regulations and/or policy proposals that address environmental and social factors affecting the industry | Discussion and Analysis | RT-CH-530a.1 | GRI 415 |
| Operational Safety, Emergency Preparedness & Response | Process Safety Incidents Count (PSIC), Process Safety Total Incident Rate (PSTIR), and Process Safety Incident Severity Rate (PSISR) | Quantitative | RT-CH-540a.1 | Not reported yet |
| | Number of transport incidents | Quantitative | RT-CH-540a.2 | GRI 403-9 |
| Activity Metric | | Category | Code | Report Location |
| | Production by reportable segment | Quantitative | RT-CH-000.A | Not reported yet |

GRI-INDEX

GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021

DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNG

GRI 2-1: Organisationsprofil ✓

Die Symrise AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht mit einer dualen Führungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Hauptsitz des Unternehmens ist Holzminden, Deutschland. Die Standorte des Unternehmens verteilen sich auf 40 (2022: 42) Länder, wodurch Symrise auf seinen wichtigen Absatzmärkten vor Ort vertreten ist. Die Produkte von Symrise finden Abnehmer in über 150 (2022: 160) Ländern.

GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden ✓

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Symrise AG als Mutterunternehmen alle in- und ausländischen Unternehmen, die die Symrise AG direkt oder indirekt kontrolliert beziehungsweise auf die sie einen maßgeblichen Einfluss hat. Einen Überblick aller konsolidierten Unternehmen stellen wir im [Finanzbericht auf S. 137–139](#) dar.

GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle ✓

Der Berichtszeitraum des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts umfasst den 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Seit 2006 berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Die vorliegende GRI-Bilanz wurde am 06.03.2023 veröffentlicht.

Die Kontaktstelle zum Bericht lautet:

Friedrich-Wilhelm Micus

Sustainability Communications

Tel.: + 49 (0)5531-90-13 63

E-Mail: [friedrich-wilhelm.micus\(at\)symrise.com](mailto:friedrich-wilhelm.micus(at)symrise.com)

GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen ✓

Keine

GRI 2-5: Externe Prüfung ✓

Bereits zum zehnten Mal in Folge haben wir unsere Nachhaltigkeitsinformationen gemäß dem AA1000 Assurance Standard einer externen Prüfung durch die DQS CFS unterzogen. Die Prüfung bezieht sich auf alle quantitativen und qualitativen Nachhaltigkeitsinformationen. Geprüfte Inhalte werden mit folgendem Symbol gekennzeichnet: ✓

AKTIVITÄTEN UND MITARBEITER

GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen ✓

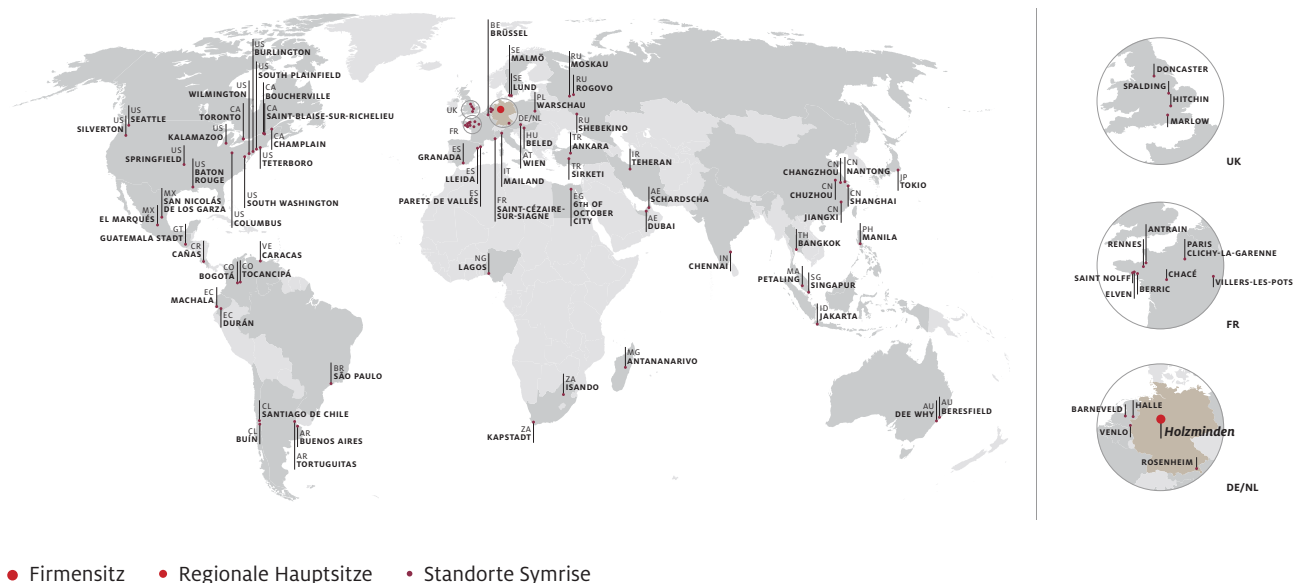
Symrise entwickelt, produziert und vertreibt Duft- und Geschmacksstoffe, kosmetische Grund- und Wirkstoffe, funktionale Inhaltsstoffe sowie Produktlösungen für verbesserte Sensorik und Ernährung. Die rund 35.000 Produkte unseres Unternehmens werden zum Großteil auf Basis natürlicher Rohstoffe wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fleisch, Fisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien hergestellt. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfüm-Öle und sensorischen Lösungen sind in der Regel zentrale funktionale Bestandteile in den Endprodukten unserer Kunden. Zu ihnen gehören Parfüm-, Kosmetik- und Lebensmittelhersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln, von Heimtierfutter und Babynahrung. Die Standorte des Unternehmens verteilen sich auf 40 (2022: 42) Länder, wodurch Symrise auf seinen wichtigen Absatzmärkten vor Ort vertreten ist. Die Produkte von Symrise finden Abnehmer in über 150 (2022: 160) Ländern.

ALLGEMEINE ANGABEN

Mit einem Umsatz von 4,73 Mrd. € im Geschäftsjahr 2023 (2022: 4,6 Mrd. €) und einem Marktanteil von rund 12 % (2022: 12 %) gehört das Unternehmen zu den weltweit führenden Anbietern im Markt für Düfte und Aromen. Der Konzern mit Sitz in Holzminden ist mit 134 (2022: 100) Standorten in Europa, Afrika und dem Nahen sowie Mittleren Osten, in Asien, den USA sowie in Lateinamerika vertreten. Der Symrise-Konzern entstand ursprünglich aus dem Zusammenschluss der beiden deutschen Unternehmen Haarmann & Reimer und Dragoco im Jahr 2003. Die Wurzeln von Symrise reichen bis in die Jahre 1874 beziehungsweise 1919 zurück, in denen die Vorgängerunternehmen gegründet wurden. Seit ihrem Börsengang im Jahr 2006 ist die Symrise AG im Prime Standard der Deutschen Börse notiert. Im Zuge der Erweiterung des deutschen Leitindex DAX von 30 auf 40 Unternehmen stieg Symrise im September 2021 vom MDAX in den DAX auf. Zum Ende des Berichtsjahrs beläuft sich die Marktkapitalisierung auf rund 14 Mrd. € (2022: 14 Mrd. €) und der Streubesitz der Aktie auf rund 90 % (2022: 95 %).

Der Firmensitz der Symrise AG befindet sich in Holzminden. An diesem zugleich größten Standort beschäftigt Symrise 2.600 Mitarbeiter (2022: 2.584) in den Funktionen Forschung, Entwicklung, Produktion, Marketing, Vertrieb sowie im Corporate Center. Regionale Hauptsitze unterhält Symrise in den USA (Teterboro, New Jersey), Brasilien (São Paulo), Singapur und Frankreich (Rennes, Bretagne). Wichtige Standorte für Produktionsanlagen und Entwicklungszentren befinden sich in Deutschland, Frankreich, Brasilien, Mexiko, Singapur, China und den USA. Eigene Vertriebsniederlassungen unterhalten wir in über 40 (2022: 40) Ländern.

Standorte weltweit 2023



Im Berichtsjahr 2023 hat Symrise durch verschiedene Beteiligungen und Investments sein Geschäftsportfolio erweitert. Dazu gehören ein Investment in den US-Inkubator Ignite Venture Studio sowie Minderheitsbeteiligungen am Aromenhersteller EvodiaBio und dem Biotech-Unternehmen Synergio. Außerdem hat Symrise Partnerschaften mit Shan Foods und Kobo Products Inc. aus Pakistan und den USA abgeschlossen und es wurde ein Joint Venture von Symrise Pet Food und Sunner zur Lieferung nachhaltiger Eiweiße gegründet. Bei der Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern, die Eingang in rund 35.000 Produkte finden. Insgesamt arbeitet Symrise weltweit mit ca. 6.000 Kunden. Der Großteil unserer Lieferanten kommt aus der Region EAME (Europe, Africa, Middle East).

Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs richten wir kontinuierlich an sich verändernden Verhältnissen im Markt aus. Die Beschaffung organisieren wir dezentral in den zwei Segmenten Scent & Care und Taste, Nutrition & Health, um Einkaufsprozesse gezielter steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können. Ein etabliertes Scorecard-System unterstützt die Einkäufer mit relevanten Kennzahlen. Gemäß unserer neuen [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Verhaltenskodex für Lieferanten](#) setzen wir hierbei auf kontinuierliche, enge Kooperation mit unseren Lieferanten, soziales und ökologisches Engagement vor Ort und strategische Partnerschaften mit unseren wichtigsten Kunden.

ALLGEMEINE ANGABEN

Nationale und internationale Normen und gesetzliche Vorgaben zum Schutz von Mensch und Umwelt bilden einen festen Bestandteil der Einkaufspolitik von Symrise (siehe auch [GRI 2-23](#)).

Symrise unterliegt seit 2023 dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten hat Symrise bereits 2021 das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) etabliert, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt (siehe auch Managementansatz zu [GRI 204](#)). Zudem hat Symrise 2022 die Position eines Human Rights Officers innerhalb der Abteilung Corporate Sustainability eingeführt, der direkt an den CSO berichtet. Der Vorstand erhält von Corporate Sustainability Informationen über den Menschenrechtsstatus des Unternehmens, seine Lieferketten sowie die identifizierten Menschenrechtsrisiken.

Es ist das erklärte Ziel von Symrise, bis zum Jahr 2025 alle Materialien und Dienstleistungen auf der Grundlage nachhaltiger Kriterien zu beschaffen, basierend auf 90 % unseres Einkaufsvolumens. Wir werden alle unsere Lieferanten (direkt und indirekt) nach ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien bewerten. Unsere Erwartungen sind detailliert in unserer Leitlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung beschrieben, die auch als Verhaltenskodex für Lieferanten dient und 2022 veröffentlicht wurde. Seit der Veröffentlichung wurde der Kodex systematisch an unsere Lieferantengemeinschaft verteilt und es wurde erwartet, dass dem Inhalt zugestimmt wird. Um die Menschenrechte entlang unserer Lieferketten zu fördern und zu schützen, haben wir 2023 zudem die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltgesetzes bei Symrise erfolgreich umgesetzt.

GRI 2-7: Angestellte ✓

Die Symrise-Gruppe beschäftigte zum Jahresende 2023 weltweit 12.270 Mitarbeiter ohne Leiharbeitnehmer, Trainees und Auszubildende (2022: 11.204). Eine stabile Belegschaft, die unser Unternehmen trägt und weiterentwickelt, ist für uns besonders wichtig. Wir legen großen Wert auf die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und auf die permanente Weiterqualifizierung unserer vorhandenen Belegschaft. Daher beschäftigen wir unsere Mitarbeiter überwiegend unbefristet (95,7 % unserer Belegschaft (2022: 96,7 %)). Nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitern wird befristet beschäftigt (4,3 % der Belegschaft (2022: 3,3 %)).

Der Anteil von Frauen an den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern beträgt in Deutschland rund 31,7 % (2022: 33,2 %), der Anteil von Frauen an den befristet beschäftigten Mitarbeitern beläuft sich auf 10,7 % (2022: 22,5 %). An unseren Standorten außerhalb Deutschlands arbeiten die Mitarbeiter nahezu ausschließlich in Vollzeit entsprechend den jeweiligen lokalen Arbeitszeitregelungen.

In Deutschland beläuft sich die Anzahl in Teilzeit arbeitender Mitarbeiter auf 329 (2022: 464). Das entspricht rund 11 % (2022: 15,3 %) unserer deutschen Belegschaft.

MITARBEITER (FTE) NACH VERTRAGSART UND ARBEITSZEIT*

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Veränderung 2023 |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Unbefristete Verträge | | | | | |
| Vollzeit | 9.499 | 9.860 | 10.641 | 11.165 | + 5 % |
| Teilzeit | 753 | 701 | 488 | 568 | + 16 % |
| Gesamt | 10.252 | 10.561 | 11.129 | 11.733 | + 5 % |
| Befristete Verträge | | | | | |
| Vollzeit | 330 | 386 | 366 | 485 | + 33 % |
| Teilzeit | 24 | 24 | 9 | 52 | + 474 % |
| Gesamt | 354 | 410 | 375 | 537 | + 43 % |
| Gesamt | | | | | |
| Vollzeit | 9.829 | 10.246 | 11.007 | 11.650 | + 6 % |
| Teilzeit | 777 | 725 | 497 | 620 | + 25 % |
| Gesamt | 10.606 | 10.971 | 11.504 | 12.270 | + 7 % |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeitnehmer, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

ALLGEMEINE ANGABEN

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT*

| | 2023 |
|------------------------------------|--------|
| Anzahl Angestellte (gesamt) | 12.270 |
| Befristet beschäftigt | 533 |
| davon weiblich | 146 |
| davon männlich | 387 |
| davon divers | - |
| Unbefristet beschäftigt | 11.737 |
| davon weiblich | 4.538 |
| davon männlich | 7.200 |
| davon divers | - |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

MITARBEITER NACH ARBEITSZEIT UND GESCHLECHT*

| | 2023 |
|------------------------------------|--------|
| Anzahl Angestellte (gesamt) | 12.270 |
| Vollzeitangestellte | 11.650 |
| davon weiblich | 4.229 |
| davon männlich | 7.421 |
| davon divers | - |
| Teilzeitangestellte | 620 |
| davon weiblich | 458 |
| davon männlich | 162 |
| davon divers | - |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

MITARBEITER (FTE) NACH REGIONEN*

| Region | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Veränderung 2023 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| Deutschland | 2.817 | 2.890 | 2.656 | 2.914 | 10% |
| EAME (ohne Deutschland) | 2.267 | 2.420 | 2.551 | 2.936 | 15% |
| Nordamerika | 1.937 | 1.817 | 2.192 | 2.264 | 3% |
| Asien/Pazifik | 1.547 | 1.582 | 1.700 | 1.932 | 14% |
| Lateinamerika | 1.963 | 2.037 | 2.105 | 2.225 | 6% |
| Auszubildende und Trainees | 134 | 125 | 209 | 221 | 6% |
| Befristete Mitarbeiter | | | 210 | 282 | 34% |
| Gesamt | 10.665 | 10.870 | 11.623 | 12.773 | 10% |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND REGION*

| Nach Region | 2023 |
|---|-------|
| Befristet beschäftigte Angestellte | |
| Deutschland | 157 |
| EAME (ohne Deutschland) | 125 |
| Nordamerika | 61 |
| Asien/Pazifik | 144 |
| Lateinamerika | 46 |
| Unbefristet beschäftigte Angestellte | |
| Deutschland | 2.757 |
| EAME (ohne Deutschland) | 2.811 |
| Nordamerika | 2.203 |
| Asien/Pazifik | 1.788 |
| Lateinamerika | 2.179 |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

MITARBEITER NACH ARBEITSZEIT UND REGION*

| Nach Region | 2023 |
|----------------------------|-------|
| Vollzeitangestellte | |
| Deutschland | 2.585 |
| EAME (ohne Deutschland) | 2.767 |
| Nordamerika | 2.220 |
| Asien/Pazifik | 1.907 |
| Lateinamerika | 2.171 |
| Teilzeitangestellte | |
| Deutschland | 329 |
| EAME (ohne Deutschland) | 169 |
| Nordamerika | 44 |
| Asien/Pazifik | 25 |
| Lateinamerika | 54 |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

MITARBEITER (FTE) NACH REGION UND GESCHLECHT*

| Region | 2023 | | | | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------|
| | | Weiblich | Männlich | Divers | |
| Deutschland | 890 | 30,5% | 2.024 | 69,5% | – |
| EAME (ohne Deutschland) | 1.332 | 45,4% | 1.604 | 54,6% | – |
| Nordamerika | 760 | 33,6% | 1.504 | 66,4% | – |
| Asien/Pazifik | 847 | 43,9% | 1.085 | 56,1% | – |
| Lateinamerika | 857 | 38,5% | 1.368 | 61,5% | – |
| Gesamt | 4.687 | 38,2% | 7.583 | 61,8% | – |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), inklusive Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeitnehmer, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres. Kleine Differenzen in den Summen können aufgrund von Rundungen vorhanden sein.

GRI 2-8: Beschäftigte, die keine Angestellten sind ✓

Alle wesentlichen Tätigkeiten bei Symrise werden von Arbeitnehmern und damit von Personal des Symrise-Konzerns durchgeführt. Der Anteil an Leiharbeitnehmern bei Symrise betrug 2023 2,2% der Belegschaft (2022: 1,8%). Dieser Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist hauptsächlich auf die Änderung der internen Berichterstattung zu dieser Personalkategorie zurückzuführen. Es gibt bei Symrise keine nennenswerten unterjährigen Schwankungen in der Anzahl beschäftigter Mitarbeiter wie zum Beispiel Saisonarbeiter.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung ✓

Die Symrise AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts, auf dem auch der DCGK 2022 beruht. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat, die beide mit jeweils eigenständigen Kompetenzen ausgestattet sind. Vorstand und Aufsichtsrat der Symrise AG arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und jederzeit vertrauensvoll zusammen. Sie führen das Unternehmen auf Basis einer gemeinsam entwickelten, transparenten und für jedermann nachvollziehbaren Strategie, die auf den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ausgerichtet ist. Dabei steht diese Strategie jederzeit im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen und unseren ethischen Standards. Darüber hinausgehende Praktiken der Unternehmensführung leiten sich aus unseren gemeinsamen Werten ab und beziehen sich auf jede Stufe der Wertschöpfungskette. Die hierfür relevanten wesentlichen Leitlinien sind primär in unseren jeweiligen Unternehmensrichtlinien verankert. Zur Erfüllung der Organisations- und Aufsichtspflichten von Vorstand und Aufsichtsrat dienen unser Risikomanagementsystem und unser Compliance-Management-System.

Der Vorstand bestand zum Bilanzstichtag (31. Dezember 2023) aus fünf Personen. Alle Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt. Der Vorstand führt als Leitungsorgan die Geschäfte der Gesellschaft eigenverantwortlich im Interesse des Unternehmens und mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Bei der Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich der Aufsichtsrat an fachlichen Kenntnissen und persönlicher Eignung. Daneben berücksichtigt er auch Aspekte wie z. B. Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund. Mit Blick auf weitere Aspekte für die Zusammensetzung des Vorstands hat der Aufsichtsrat beschlossen, Diversität anzustreben. Ohne Auswahlentscheidungen im Einzelfall darauf zu stützen, strebt der Aufsichtsrat an, dass unter Berücksichtigung der für ein Vorstandsamt erforderlichen Erfahrungen auch unterschiedliche Altersgruppen im Vorstand angemessen repräsentiert sind. Die internationale Tätigkeit des Unternehmens soll sich angemessen in der Besetzung des Vorstands widerspiegeln. Daher wird angestrebt, dass dem Vorstand Mitglieder unterschiedlicher Nationalität bzw. mit einem internationalen Hintergrund (z. B. längere berufliche Erfahrungen im Ausland oder Betreuung ausländischer Geschäftsaktivitäten) angehören. Ein zum Bilanzstichtag amtierendes Vorstandsmitglied hat eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Sämtliche Vorstandsmitglieder haben längere berufliche Erfahrungen im Ausland gesammelt. Neben den erforderlichen fachspezifischen Kenntnissen sowie Management- und Führungserfahrungen für die jeweilige Aufgabe sollen die Mitglieder des Vorstands ein möglichst breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen abdecken. Diese Kriterien werden derzeit von sämtlichen Mitgliedern des Vorstands erfüllt. Diese Ziele werden bei der Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen für die zu besetzende Vorstandsposition in die Entscheidung mit einbezogen. Mit diesem Konzept für die Zusammensetzung des Vorstands verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, neben der höchstmöglichen individuellen Eignung der einzelnen Mitglieder durch eine ausgewogene, diverse Zusammensetzung des Vorstands möglichst vielfältige Perspektiven in die Leitung des Unternehmens einfließen zu lassen.

ALLGEMEINE ANGABEN

Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Unternehmensplanung und der strategischen Weiterentwicklung, über den Stand der Geschäfte und die Lage des Unternehmens einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Die Berichterstattung des Vorstands umfasst auch das Compliance-Management-System, also die Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien sowie das Risikomanagementsystem. Für bedeutende Geschäftsvorgänge legt die Geschäftsordnung des Vorstands Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats fest. Im Rahmen der Nachfolgeplanung für Vorstandspositionen wird der Aufsichtsrat vom Vorstand regelmäßig über die identifizierten Kandidaten mit Potenzial für die Übernahme von Vorstandspositionen informiert. Bei der Entwicklung der nachgeordneten Führungsebenen kommen dieselben Diversitätskriterien wie bei der Besetzung von Vorstandspositionen zur Anwendung. Die identifizierten Kandidaten tragen mindestens einmal im Aufsichtsrat oder dessen Ausschüssen vor. Für jedes Mitglied des Vorstands soll mindestens ein Ersatzmitglied identifiziert sein, das im Bedarfsfalle kurzfristig ein Vorstandsmitglied ersetzen und dessen Aufgaben übernehmen könnte. Im Rahmen dieser Auswahl- und Nachfolgeplanung lassen sich Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig durch angesehene Personalberatungsfirmen unterstützen.

Gemäß der Empfehlung B 5 des DCGK 2022 besteht für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze. Zum Mitglied des Vorstands kann nicht mehr bestellt werden, wer zum Zeitpunkt der Bestellung das 65. Lebensjahr vollendet hat. Diese Altersgrenze ist in § 1 Abs. 5 der Geschäftsordnung des Vorstands verankert und besteht bereits seit Dezember 2009. Das Lebensalter der Mitglieder des Vorstands verteilt sich zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2023 auf die Spanne von 43 bis 65 Jahren.

Das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst („FüPoG I“) hat zum Ziel, den Anteil von weiblichen Führungskräften in den sogenannten Spitzenpositionen der Wirtschaft zu erhöhen und weitgehend Geschlechterparität zu erreichen. Symrise ist ein global geführtes Unternehmen, sodass leitende Führungsfunktionen unterhalb des Vorstands auch außerhalb Deutschlands bestehen. Basis für die Symrise-spezifische Frauenquote ist daher die globale Führungsstruktur der Symrise AG. Der Anteil von Frauen auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands betrug im Jahr 2023 13,5 %, nach 16 % im Vorjahr, auf der zweiten Managementebene 37,9 %, nach 37 % im Vorjahr. Damit hat Symrise sein Ziel, den Frauenanteil im Jahr 2025 auf der zweiten Führungsebene auf 45 % zu steigern, vorzeitig erfüllt. Das erneute Zurückfallen hinter das bereits erreichte Niveau hinsichtlich des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene ist ein überwiegend technischer Effekt, der aus einer Neuorganisation der das Geschäft tragenden Segmente und einer Umverteilung der Vorstandsressorts aufgrund der Erweiterung des Vorstands von drei auf fünf Mitglieder resultiert. Angesichts der erfreulichen Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene hält Symrise an dem Ziel fest, den Frauenanteil im Jahr 2025 auf der ersten Führungsebene auf 30 % zu steigern.

Am 12. August 2021 ist das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst („FüPoG II“) in Kraft getreten. Danach muss der Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft, für die unter anderem auch das Mitbestimmungsgesetz gilt und der aus mehr als drei Personen besteht, aus mindestens einem Mann und mindestens einer Frau zusammengesetzt sein. Für die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgabe galt eine Übergangsfrist bis zum 1. August 2022. Zu diesem Zeitpunkt bestehende Vorstandsmandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Aufgrund dieser gesetzlichen Vorgabe entfällt die Pflicht des Aufsichtsrats, für die Zusammensetzung des Vorstands weitere Zielgrößen nebst Umsetzungsfristen festzusetzen.

Die Symrise AG verfolgte schon vor Inkrafttreten des FüPoG II das Ziel, langfristig mindestens eine Frau im Vorstand zu haben. Vor diesem Hintergrund hatte der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand bereits eine Zielgröße von mindestens einer Frau beschlossen. Dieses Ziel ist seit dem 1. Februar 2023 erfüllt.

GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Bei wesentlichen Ereignissen wird gegebenenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen. Zur Vorbereitung der Sitzungen tagen die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer bei Bedarf getrennt. Im Rahmen jeder Sitzung des Aufsichtsratsplenums ist vorgesehen, dass die Sitzung zu deren Beginn im Bedarfsfall ohne die Anwesenheit von Mitgliedern des Vorstands stattfindet. Gleiches gilt für diejenigen Tagesordnungspunkte, zu denen der Abschlussprüfer dem Aufsichtsrat Bericht erstattet und für Fragen zur Verfügung steht. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 fünf ordentliche Sitzungen, davon zwei Schwerpunktsitzungen, abgehalten. Die erste Schwerpunktsitzung befasste sich mit der Strategie des Unternehmens, ihrer Überprüfung angesichts des sich verändernden wirtschaftlichen Umfelds und dem Stand ihrer Umsetzung, während die Jahresplanung 2024 im Mittelpunkt der zweiten Schwerpunktsitzung stand. Hinzu kam eine außerordentliche Sitzung aufgrund der Erweiterung des Vorstands von drei auf fünf Mitglieder. Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, welche auch entsprechende Anwendung auf die Ausschüsse des Aufsichtsrats findet.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht gemäß § 8 Abs. 1 der Satzung in Verbindung mit § 96 Abs. 1 AktG und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Mitbestimmungsgesetzes 1976 („MitbestG“) aus zwölf Mitgliedern. Davon werden sechs Mitglieder von der Hauptversammlung und sechs Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes gewählt.

§ 96 Abs. 2 Satz 1 AktG bestimmt unter anderem für die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegenden börsennotierten Gesellschaften, dass sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen muss. Um diesem Mindestanteilsgebot zu entsprechen, müssen bei der Gesellschaft mindestens vier Aufsichtsratssitze von Frauen und mindestens vier Aufsichtsratssitze von Männern besetzt sein. Dieser Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen (sogenannte Gesamterfüllung), sofern nicht die Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dem durch Beschluss widersprechen (§ 96 Abs. 2 Satz 3 AktG). Der Gesamterfüllung wurde sowohl seitens der Vertreter der Anteilseigner als auch seitens der Vertreter der Arbeitnehmer nach § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG widersprochen. Sowohl die Gruppe der Anteilseignervertreter als auch die Gruppe der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat müssen das Mindestanteilsgebot von 30 % daher jeweils getrennt für ihre Gruppe erfüllen, sodass den sechs Vertretern jeder Gruppe mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer angehören.

Derzeit sind folgende Anteilseignervertreter für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden: Frau Ursula Buck, Geschäftsführerin der BC BuckConsult, Posenhofen; Herr Bernd Hirsch, Finanzvorstand der COFRA Holding AG, Gütersloh; Herr Michael König, Chief Executive Officer der Nobian Industrial Chemicals B.V., Iserlohn; Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Vorsitzende des Vorstands der AC Immune S. A., St. Léger, Schweiz; Herr Peter Vanacker, Vorsitzender des Vorstands der LyondellBasell Industries N.V., Houston/Texas, USA und Herr Jan Zijderveld, Berufsaufsichtsrat, London, England.

Folgende fünf Vertreter der Arbeitnehmer wurden von den deutschen Belegschaften nach dem hierfür gesetzlich vorgesehenen Wahlverfahren für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt: Frau Jeannette Chiarlitti, IG BCE Generalsekretärin des Landesbezirks Nord, Salzgitter; Herr Harald Feist, Vorsitzender des Betriebsrats und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG, Holzminden; Herr André Kirchhoff, freigestellter Betriebsrat der Symrise AG, Bevern; Herr Dr. Jakob Ley, Director Research Biobased Ingredients, Research & Technology, Food & Beverage, Taste, Nutrition & Health der Symrise AG, Holzminden und Frau Andrea Püttcher, stellv. Vorsitzende des Betriebsrats und stellv. Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG, Bevern. Mit Beschluss des Amtsgerichts Hildesheim vom 13. Juni 2023 wurde Herr Malte Lückert, Vorstandssekretär der IGB CE für den Vorstandsbereich Wirtschafts-, Branchen- und Tarifpolitik/Personal, Rodenberg, gemäß § 104 AktG zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

Der Aufsichtsrat wird durch die Unterstützung entsprechender Wahlvorschläge bei der Wahl der Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung und der Wahl der Arbeitnehmervertreter durch die Belegschaften auch zukünftig darauf hinwirken, dass die Vorgaben des Gesetzes („FüPoG I“), soweit sie die Zusammensetzung des Aufsichtsrats betreffen, umgesetzt werden.

GRI 2-11: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans ✓

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist Herr Michael König. Herr König ist Vorsitzender des Vorstands der Nobian Industrial Chemicals B.V., Amersfoort, Niederlande. Herr König ist seit Januar 2020 Mitglied des Aufsichtsrats und ist bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt. Seit Juni 2020 ist Herr König Vorsitzender des Aufsichtsrats. Herr König ist von der Gesellschaft, ihren Aktionären und allen Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat unabhängig. Zwischen Herrn König und der Gesellschaft, den Organen der Gesellschaft und wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionären bestehen weder persönliche noch geschäftliche Beziehungen irgendeiner Art. Das war auch in der Vergangenheit der Fall und gilt auch für die unmittelbaren Verwandten von Herrn König. Herr König ist bei keinem anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsrat einer in Deutschland ansässigen Gesellschaft Mitglied. Er ist Mitglied des Board of Directors der börsennotierten Celanese Corporation, Irving/Texas, USA.

Herr König verfügt über mehr als 20 Jahre Berufserfahrung auf Geschäftsführungs- bzw. Vorstandsebene weltweit tätiger Unternehmen im In- und Ausland. Überwiegend waren diese Unternehmen ebenfalls börsennotiert bzw. kapitalmarktorientiert. Im Rahmen dieser Tätigkeiten war Herr König regelmäßig auch mit Aufgabenstellungen aus dem Bereich der Rechnungslegung nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsstandards befasst.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats ist Herr Bernd Hirsch. Herr Hirsch ist Finanzvorstand der COFRA Holding AG, Zug, Schweiz. Herr Hirsch ist seit dem 16. Mai 2018 Mitglied des Aufsichtsrats und ist bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt. Mit Herrn Bernd Hirsch gehört dem Aufsichtsrat erstmals ein ehemaliges Mitglied des Vorstands als Anteilseignervertreter an. Zwischen der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Herrn Hirsch und seiner Wahl in den Aufsichtsrat lag ein Zeitraum von zwei Jahren, vier Monaten und 15 Kalendertagen. Damit wurden die Voraussetzungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG („cooling-off“) erfüllt. Eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet.

Herr Hirsch verfügt über rund 20 Jahre Berufserfahrung als Finanzvorstand in börsennotierten bzw. kapitalmarktorientierten Unternehmen mit weltweiten Geschäftstätigkeiten. Im Rahmen dieser Tätigkeiten hat er regelmäßig und intensiv mit den jeweiligen Abschlussprüfern im In- und Ausland zusammengearbeitet.

GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen ✓

Die Aktionäre der Symrise AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Wir informieren unsere Aktionäre, Analysten, Aktionärsvereinigungen und die interessierte Öffentlichkeit regelmäßig über alle wesentlichen Termine mittels eines Finanzkalenders. Unsere Unternehmenskommunikation verfolgt den Anspruch, größtmögliche Transparenz und Chancengleichheit durch zeitnahe und gleichberechtigte Information aller Zielgruppen zu gewährleisten (siehe auch [GRI 2-29](#)).

Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und vertritt die Belange des Gremiums nach außen.

Der Stabsbereich Corporate Sustainability koordiniert das globale Nachhaltigkeitsmanagement. Er entwickelt gemeinsam mit den jeweiligen Unternehmensbereichen Richtlinien und Verfahrensanweisungen auf Basis der vom Vorstand definierten globalen Grundsätze und überprüft die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Selbstverpflichtungen. Die direkte Verantwortung für die Nachhaltigkeitsagenda liegt beim Vorstandsvorsitzenden (CEO), dem regelmäßig über den Fortschritt aller Nachhaltigkeitsaktivitäten berichtet wird. Der Chief Sustainability Officer (CSO) ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda und definiert gemeinsam mit dem Vorstand Ziele für die Bereiche Footprint, Innovation, Sourcing und Care, die konzernweit gelten. Das übergreifende Gremium Sustainability Board beschließt die Nachhaltigkeitsziele, die direkt in den jeweiligen Geschäftsbereichen umgesetzt werden. Verstärkt wird die Nachhaltigkeitsorganisation durch ein globales Netzwerk von etwa 150 Nachhaltigkeitsbotschaftern (Sustainability Ambassadors), die Initiativen lokal umsetzen.

Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich schwerpunktmäßig mit dem Jahres- und dem Konzernabschluss, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, dem Risikomanagementsystem und dem internen Revisionssystem sowie der Abschlussprüfung und dem Compliance-Management-System.

Daneben zählt die Überwachung der Unabhängigkeit und Qualifikation des Abschlussprüfers sowie der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten sonstigen Leistungen zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses. Ebenfalls zu den regelmäßigen Tagesordnungspunkten gehört die Entgegennahme des Berichts der Innenrevision, des Group-Compliance-Office und des Risikoberichts.

Informationen zum Umgang mit nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken finden Sie unter [GRI 2-22](#).

Die Innenrevision nimmt turnusmäßig sowie ad hoc Revisionsprüfungen der Einheiten des Symrise-Konzerns vor. Ein jährlicher Prüfungsplan wird dem Prüfungsausschuss vorgelegt und muss von ihm genehmigt werden. In den Revisionsberichten werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen, um eine Beseitigung der identifizierten Risiken herbeizuführen. Die Umsetzung dieser eingeleiteten Maßnahmen zur Abmilderung der Risiken wird von der Innenrevision überprüft. Hierfür werden konkrete Verantwortlichkeiten zugeordnet und mittels einer Erfolgskontrolle nachgehalten.

Das Risikomanagement von Symrise basiert auf den Grundlagen allgemein anerkannter Standards (ISO 31000) und erstreckt sich über alle Konzerngesellschaften und Unternehmenseinheiten. Die konzernweite Koordination der Risikoerfassung erfolgt im Corporate Center durch die Stabsfunktion Risikomanagement. Auf Ebene der Segmente und übergreifenden Funktionen werden Risikoberichte erstellt, die anschließend auf Konzernebene zu einem aktuellen Überblick der Risikosituation zusammengeführt werden. Dieser Konzern-Risikobericht wird zweimal pro Jahr dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Symrise AG vorgelegt und erläutert. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erstattet im Anschluss dem gesamten Aufsichtsrat Bericht. Im Konzern-Risikobericht werden potenzielle Risiken und Chancen identifiziert und nach ihrer Gewinnauswirkung (Nettomethode) sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit klassifiziert. Das Risikomanagement der Symrise AG wird regelmäßig sowohl zentral als auch dezentral durch die Interne Revision geprüft.

Die Risiken und Chancen im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen (ESG) sind seit Jahren integraler Bestandteil des bestehenden Risikomanagementsystems der Symrise AG und gehen ebenfalls in den halbjährlichen Konzernrisikobericht ein. Neben der Vorstellung und Diskussion dieser Chancen und Risiken aus Nachhaltigkeitsthemen im Prüfungsausschuss werden mehrfach im Jahr alle strategischen und wesentlichen operativen Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug im Rahmen des Sustainability Boards auf Ebene der Segmente erörtert und als segmentübergreifender Prozess Maßnahmenpakete eingeleitet, um die entsprechenden Risiken zu managen.

GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen ✓

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und erörtert regelmäßig Geschäftsentwicklung, Planung, Strategie und Risiken mit dem Vorstand. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz ist der Aufsichtsrat der Symrise AG paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Der Aufsichtsrat hat zur Effizienzsteigerung seiner Arbeit vier Ausschüsse gebildet. Einzelheiten zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat und zur Corporate Governance bei Symrise werden im Bericht des Aufsichtsrats und in der Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

2009 gründete Symrise sein Corporate Sustainability Board, ein globales und segmentübergreifendes Gremium, um Nachhaltigkeit stärker in unsere Kernprozesse zu integrieren. Mehrmals jährlich kommen in diesem Rahmen Vertreter der Geschäftssegmente Taste, Nutrition & Health und Scent & Care sowie je ein Vertreter aus den Bereichen Personal, Investor Relations und Corporate Communications zusammen, um sicherzustellen, dass nachhaltigkeitsrelevante Themen und Belange wichtiger Anspruchsgruppen in der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt werden.

Ein Chief Sustainability Officer (CSO) treibt die nachhaltige Entwicklung auf breiter Front in der gesamten Unternehmensgruppe voran. Der CSO berichtet direkt an den CEO und führt das Sustainability Board.

Das Sustainability Board beschließt die Nachhaltigkeitsziele und begleitet die Maßnahmen, die in den jeweiligen Geschäftsbereichen umgesetzt werden. Hierbei wird besonders darauf geachtet, dass durch abgestimmte Vorgehensweisen und Zusammenarbeit Synergien unter den Geschäftssegmenten realisiert und einheitliche, strategische Grundsätze umgesetzt werden. Die direkte Verantwortung für die Strategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Symrise AG, dem kontinuierlich über den Fortschritt aller Nachhaltigkeitsaktivitäten berichtet wird. Die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens fließen zudem in die individuellen Zielvorgaben und damit in die Vergütung von Führungskräften ein.

Ein globales Netzwerk von etwa 150 Nachhaltigkeitsbotschaftern (Sustainability Ambassadors) macht darüber hinaus die Symrise-Mitarbeiter auf die Nachhaltigkeitsagenda aufmerksam und treibt neben der Umsetzung der strategischen, konzernweiten Ziele an den Unternehmensstandorten gezielte Initiativen voran. Regionale Koordinatoren tragen, unter anderem durch Workshops und Umfragen, zur Vernetzung der Botschafter untereinander bei.

GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung ✓

Dieser Bericht wird vom Vorstand überprüft, alle nichtfinanziellen Berichtspunkte werden von DQS auditiert und dem Aufsichtsrat zu Genehmigung vorgelegt.

GRI 2-15: Interessenkonflikte ✓

Interessenkonflikte von Vorstandsmitgliedern, die dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen wären, traten auch im Geschäftsjahr 2023 nicht auf. Berater- und Dienstleistungsverträge oder sonstige Austauschverträge zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und der Gesellschaft bestanden im Geschäftsjahr 2023 nicht.

GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen ✓

Compliance-Themen, sofern vorhanden, werden zunächst an den Vorstand berichtet sowie anschließend über den Prüfungsausschuss an den Aufsichtsrat.

Sollte der Vorstand selbst Gegenstand einer Compliance-Untersuchung sein, erfolgt die Berichterstattung direkt an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses.

Dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichten der Group-Compliance-Officer und die Innenrevision regelmäßig in jeder Sitzung dieses Gremiums. Im Berichtsjahr wurden seitens des Group-Compliance-Office keine substantiellen Feststellungen an den Aufsichtsrat gemeldet.

GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans ✓

Bei den Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wird auf die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geachtet, ebenso wie auf die Vielfalt in der Zusammensetzung. Dadurch ist sichergestellt, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Der Aufsichtsrat hat gemäß der Empfehlung C 1 des DCGK 2022 ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet, das bei seiner Zusammensetzung berücksichtigt wurde und bei zukünftigen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung zur Gewährleistung des Kompetenzprofils durch das Gesamtgremium zur Anwendung kommen wird. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats von Symrise beinhaltet dabei verschiedene Parameter. Jeder dieser Parameter hat dabei für sich genommen erhebliche Bedeutung für das Kompetenzprofil des Gesamtgremiums. Das Gesamtbild aller berücksichtigten Faktoren gewährleistet das für die Unterstützung des geschäftlichen Erfolgs von Symrise benötigte Kompetenzprofil des Gesamtgremiums. Erforderlich sind Fachkompetenzen in den Bereichen Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Risikomanagement, Informationstechnologie, Vorstandsvergütungsfragen und Compliance. Weiter sind Fachkompetenzen aus dem Bereich der Duftstoff- und Aromenindustrie erforderlich. Dies umfasst die Herstellung von Aromen, von Lebensmittelinhaltsstoffen, von Riechstoffen und von kosmetischen Inhaltsstoffen. Ebenso zählen Erfahrungen in der chemischen Industrie, der Konsumgüterindustrie und der Lebensmittelindustrie zu den benötigten Kompetenzen. Dabei stehen Kenntnisse der jeweiligen Märkte, Produkte, Kunden- und Lieferantenbeziehungen im Fokus. Aber auch Fachkompetenzen in den Bereichen Produktion, Forschung und Entwicklung sowie bezüglich der für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen (ESG – Umwelt, Soziales, Governance) sind von herausragender Bedeutung.

Weitere wichtige Parameter des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats von Symrise sind eine ausreichende zeitliche Verfügbarkeit, die Vermeidung von Interessenkonflikten, Teamfähigkeit sowie Leitungs- und Entwicklungserfahrungen mit Blick auf große Organisationen.

GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans ✓

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr.

Wie bereits in der Vergangenheit hat der Aufsichtsrat zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet, welche die Beschlüsse des Aufsichtsrats sowie die im Plenum zu behandelnden Themen vorbereiten. Soweit dies gesetzlich zulässig ist, werden in Einzelfällen Entscheidungsbefugnisse des Aufsichtsrats auf seine Ausschüsse übertragen. Der Aufsichtsrat hat einen Personal-, einen Prüfungs-, einen Vermittlungs- gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG und einen Nominierungsausschuss als ständige Ausschüsse eingerichtet. Mit Ausnahme des Prüfungsausschusses führt der Aufsichtsratsvorsitzende in allen Gremien den Vorsitz. Die Ausschussvorsitzenden berichten in den Plenumsitzungen regelmäßig und umfassend über den Inhalt und die Ergebnisse der Ausschusssitzungen.

Zur Vorbereitung der Sitzungen tagen die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer bei Bedarf getrennt. Im Rahmen jeder Sitzung des Aufsichtsratsplenums ist vorgesehen, dass die Sitzung zu deren Beginn im Bedarfsfall ohne die Anwesenheit von Mitgliedern des Vorstands stattfindet. Gleiches gilt für diejenigen Tagesordnungspunkte, zu denen der Abschlussprüfer dem Aufsichtsrat Bericht erstattet und für Fragen zur Verfügung steht.

Mit Herrn Bernd Hirsch gehört dem Aufsichtsrat seit dem 16. Mai 2018 erstmals ein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Zwischen der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Herrn Hirsch und seiner Wahl in den Aufsichtsrat liegt ein Zeitraum von zwei Jahren, vier Monaten und 15 Kalendertagen. Damit ist den Voraussetzungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG („cooling-off“) Genüge getan. Eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet. Mit Herrn Hirsch und Herrn König verfügen auch mindestens zwei unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats und Prüfungsausschusses über Sachverstand auf den Gebieten Abschlussprüfung (Herr Hirsch) und Rechnungslegung (Herr König).

Gemäß der Empfehlung D 12 des DCGK 2022 beurteilt der Aufsichtsrat regelmäßig die Wirksamkeit der Erfüllung der Aufgaben des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse. Die letzte Selbstbeurteilung hat im Herbst 2020 stattgefunden. Sie geschieht unter anderem anhand von anonym ausgewerteten und von allen Mitgliedern des Aufsichtsrats ausgefüllten Fragebögen. Die Ergebnisse der Befragung werden im Aufsichtsratsplenum vorgestellt und diskutiert. Diese Fragebögen wurden mit externer Unterstützung konzipiert. Die Durchführung der nächsten Selbstbeurteilung ist für das Geschäftsjahr 2024 geplant.

GRI 2-19: Vergütungspolitik ✓

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütungssystematik für den Vorstand und setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Er richtet die Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens aus. Der Aufsichtsrat hat am 24. Februar 2022 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das im Mai 2022 von der Hauptversammlung rückwirkend zum 1. Januar 2022 gebilligt wurde.

Detaillierte Informationen zu unserem Vergütungssystem siehe [Vergütungsbericht 2023](#).

Zielsetzungen des Symrise-Vergütungssystems sind:

- die Förderung der Umsetzung der langfristigen Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsziele;
- die finanzielle Stabilität des Unternehmens durch die kontinuierliche Steigerung des Business Free Cashflows;
- die Verankerung von Nachhaltigkeit als festen Bestandteil des Geschäftsmodells auch im Vergütungssystem des Vorstands;
- die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholdern des Unternehmens;
- die transparente und klar verständliche Darstellung der Vergütungssystematik.

Das aktuelle Vergütungssystem gilt für alle derzeitigen Vorstandsmitglieder.

Der erfolgsabhängige, variable Teil der Vergütung übersteigt mit 70 % der Gesamtvergütung deutlich das Gewicht der erfolgsunabhängigen, fixen Vergütungsbestandteile. Da die Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr aus dem jährlichen Geschäftsplan abgeleitet sind, unterstützt auch das Short Term Incentive (STI) das Verfolgen der langfristig angelegten, mehrjährigen Unternehmensziele. So stellen wir sicher, dass das Verfolgen operativer Ziele im Einklang mit der langfristigen Ausrichtung unserer Geschäftsziele steht. Demgegenüber reflektiert das an der Aktienkursentwicklung zuzüglich Dividende (dem sogenannten „Total Shareholder Return“) sowie an den ESG-Zielen orientierte Long Term Incentive die Sicht des Kapitalmarkts auf das Unternehmen und sorgt für einen Gleichklang der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre.

ALLGEMEINE ANGABEN

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Symrise AG setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige Vergütung die Festvergütung, die in zwölf monatlich gleichen Beträgen als Jahresfestvergütung ausbezahlt wird, und Nebenleistungen in Form von Sachbezügen wie der Bereitstellung eines Dienstwagens und sonstige Leistungen wie Versicherungsleistungen in Form einer Gruppenunfallversicherung. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige, einjährige Vergütung (STI) und die langfristige, mehrjährige Vergütung, den Long Term Incentive Plan (LTIP). Sowohl für das STI als auch für den LTIP ist als Leistung ein Cashbonus bei 100 % Zielerreichung vereinbart.

Die Jahresfestvergütung zuzüglich des Cashbonus im STI und des Cashbonus im LTIP (jeweils bei 100 % Zielerreichung) ergeben die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei Symrise gilt im Vorstandsvergütungssystem 2023 die Zielsetzung, dass 30 % der Ziel-Gesamtvergütung auf die Festvergütung entfallen, 30 % auf die einjährige variable Vergütung und 40 % auf die mehrjährige variable Vergütung. Durch individuelle Entgeltanpassungen kann es zu geringfügigen Abweichungen von der Zielsetzung kommen. Die konkrete, auf ein Jahr bezogene Auszahlung hängt vom tatsächlichen Erreichen der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ab.

Relativer Anteil der Festvergütung, der kurzfristigen variablen und langfristig variablen Vergütung



Bei der einjährigen variablen Vergütung werden als finanzielle und damit quantitative Leistungskriterien finanzbezogene Steuerungsgrößen aus der Jahresgeschäftsplanung von Symrise herangezogen. Konkret sind dies in absoluten Zahlen das währungsbereinigte EBITDA und der währungsbereinigte Nettoumsatz. Die hier angesetzten Jahresziele entstammen der dem Aufsichtsrat vorgestellten und von ihm verabschiedeten Budgetplanung. Neben den absoluten finanziellen Kennzahlen werden operative Verhältniskennzahlen, sogenannte Margenziele, mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart, um die operative Managementleistung fair zu beurteilen. Konkret sind dies das währungsbereinigte organische Nettowachstum (Gewichtung: 30 %), die währungsbereinigte EBITDA-Marge (Gewichtung: 30 %) sowie der währungsbereinigte Business Free Cashflow in % des Umsatzes (Gewichtung: 20 %). Die restlichen 20 % Gewichtung des STI werden für ESG und individuelle Ziele berücksichtigt.

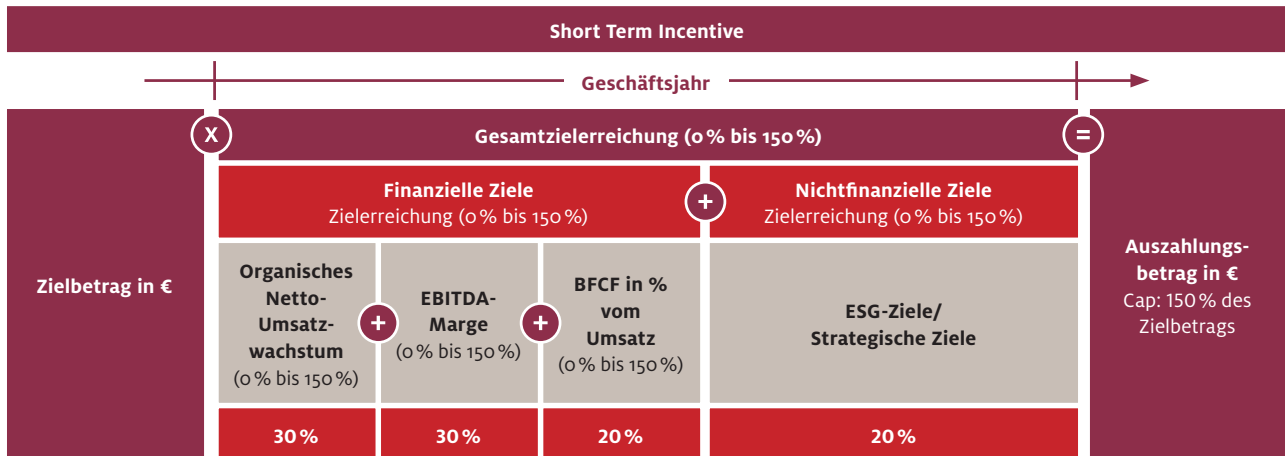
Um die Aktionärsperspektive in die Vergütung der Vorstandsmitglieder einzubeziehen, wird das wechselkursbereinigte Ergebnis je Aktie in die langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder einbezogen. Diese finanziellen Kennzahlen sind jeweils bezogen auf das konkrete Geschäftsjahr, sodass das Erreichen der Jahresziele und der festgesetzte Jahresbonus in Einklang stehen. Für jede finanzielle Kenngröße wird eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die einer Zielerreichung von 100 % entspricht. 80 % des individuellen Jahresbonus beruhen auf diesen finanziellen Leistungskriterien.

Die verbleibenden 20 % des Jahresbonus leiten sich aus nichtfinanziellen und damit qualitativen Leistungskriterien ab. Als nichtfinanzielle Zielgrößen werden Themen aus dem Bereich der Nachhaltigkeitsagenda herangezogen, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Symrise von Bedeutung sind. Dies können Themen aus dem Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes (Treibhausgasemissionen (THG), Wasserverbrauch, Strom aus erneuerbaren Energien), der Arbeitssicherheit oder der Mitarbeiterentwicklung und -förderung sein (siehe auch [Vergütungsbericht 2023, S. 8 ff.](#)). Alternativ kann der Aufsichtsrat auch strategisch bedeutende Ziele als qualitative, nichtfinanzielle Ziele vorgeben, wenn er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße besser geeignet sind, um die langfristige Entwicklung von Symrise zu fördern.

Zur Messung der Zielerreichung wird, falls möglich, ein Zielkorridor festgelegt, der eine Zieluntergrenze definiert, unterhalb derer dieses Ziel nicht für die Berechnung der Gesamtzielerreichung angerechnet wird. Bei Erreichen oder Übererreichen des oberen Endes des Zielkorridors ist die Zielerreichung auf 150 % der Zielerreichung begrenzt.

Aufsichtsratsmitglieder und Vorstände erhalten keine Symrise-Aktien als Teil ihrer Vergütung.

Übersicht Zielkomponenten des Short Term Incentive



Im Jahr 2023 stand weiterhin die Optimierung unseres Wachstums und unserer finanziellen Performance im Fokus. Darüber hinaus waren die Steigerung der Ökoeffizienz unserer Treibhausgasemissionen (Scope 3) um 3 % (Verhältnis von Produktionsmenge und Verbrauch an Treibhausgasemissionen), die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften insbesondere hinsichtlich der Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und der EU-Taxonomieverordnung im Geschäftsbericht 2023 sowie Personalführungsthemen definierte Ziele. Dies ging aus der Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr 2022 hervor.

Der Symrise-LTIP ist eine mehrjährige, erfolgsabhängige variable Vergütungskomponente als Teil der Ziel-Gesamtvergütung der Symrise-Vorstandsmitglieder. Sie wird in Form jährlicher Tranchen gewährt. Eine Tranche umfasst jeweils eine Leistungsperiode von vier aufeinanderfolgenden Jahren. Damit unterstützt der LTIP das Verfolgen einer nachhaltigen und langfristigen Strategie profitablen Wachstums über die Leistungsperiode. Der LTIP orientiert sich zu 40 % an den finanziellen Leistungskriterien „Gewinn je Aktie“ (sog. Earnings per Share, „EPS“) über die Performance-Periode und zu 40 % am relativen Total Shareholder Return („TSR“) im Vergleich zur Peer Group während der Performance-Periode; die restlichen 20 % beziehen sich auf die ESG-Ziele. Der Symrise-LTIP basiert auf der indextierten Aktienkursentwicklung. Dazu wird die Kursentwicklung der Symrise-Aktie mit der Kursentwicklung der Aktien einer vordefinierten Peer Group verglichen.

Durch Beschluss des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 wurde erstmals für neu abzuschließende Vorstands-Anstellungsverträge eine sogenannte Malus- und Clawback-Regelung festgelegt (siehe auch [Vergütungsbericht 2023, S. 20 ff.](#)). Danach hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Falle von grobem Fehlverhalten (sogenannter Compliance Clawback) und Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung der Symrise AG (sogenannter Performance Clawback) die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung (Cashbonus) einzubehalten (sogenannter Malus) oder – sofern der Bonus bereits ausgezahlt ist – auch wieder zurückzufordern (sogenannter Clawback):

- Bei Verstößen gegen wesentliche aktienrechtliche Sorgfaltspflichten oder gegen wesentliche Handlungsgrundsätze aus dem Symrise-Verhaltenskodex oder der Symrise-Compliance-Policy kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig bis auf null reduzieren.
- Des Weiteren kann er den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.
- Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, wenn sich nach dessen Auszahlung herausstellt, dass der von den Abschlussprüfern testierte und vom Aufsichtsrat festgestellte Jahresabschluss fehlerhaft war und die fehlerhaften Angaben bei der Berechnung des Jahresbonus zugrunde gelegt wurden. Auf ein individuelles Verschulden eines Vorstandsmitglieds kommt es in diesem Fall nicht an.
- Unabhängig davon besteht bei schadensstiftendem, pflichtwidrigem Verhalten von Vorstandsmitgliedern auf gesetzlicher Grundlage die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen beziehungsweise einem Rückgriff.

Die Vorstandsverträge nach dem neuen Vergütungssystem enthalten eine Regelung, die den Einbehalt oder die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen in begründeten Fällen ermöglichen würde.

Im Jahr 2023 gab es keine Rückforderungsansprüche gegen Vorstandsmitglieder, weder aus leistungsbezogenen Gründen (sogeannter Performance Clawback) noch aus verhaltensbezogenen Gründen (sogeannter Compliance Clawback).

Im Falle des zeitlichen Auslaufens eines Vorstandsvertrags werden keine Abfindungszahlungen fällig. Für den Ausnahmefall einer Change-of-Control-Situation sehen unsere Vorstandsverträge Abfindungszahlungen vor, die dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Eine betriebliche Altersvorsorge wird nur in Form eigenfinanzierter Entgeltumwandlungen angeboten. Dies gilt für Vorstände wie auch für das gesamte deutsche Management. Ein Teil unserer Mitarbeiter profitiert von Altersvorsorgeplänen in Form der Mitgliedschaft in einem Rentenfonds oder anderen individuellen Altersvorsorgeplänen.

Im Rahmen unserer Transformation haben wir im Personalmanagement ein Projekt gestartet, um unser Vergütungssystem für unsere Manager und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf variable Vergütung haben, weiter zu harmonisieren und es näher an die Vorstandsvergütung heranzuführen. Im Jahr 2024 werden wir erstmals ein gemeinsames Unternehmensziel für alle Symrise-Mitarbeiter haben, die Anspruch auf eine variable Vergütung haben. Darüber hinaus arbeiten wir derzeit an einer Gehaltsstruktur, die wir in unser neues Tool Workday integrieren und mit deren Umsetzung wir im Laufe des Jahres 2024 starten werden.

GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung ✓

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütungssystematik für den Vorstand und setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Entsprechend der deutschen Mitbestimmung sind Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als Stakeholder an der Festsetzung der Vergütung beteiligt. Der Aufsichtsrat richtet die Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens aus. Dabei wird der Aufsichtsrat entsprechend seiner Satzung durch einen aus seinen Reihen gebildeten Personalausschuss unterstützt. Dieser kann externe Berater in Vergütungsfragen hinzuziehen, insbesondere zur Erarbeitung von Benchmark-Studien oder zur Ausrichtung und Anpassung unserer Vergütungskonzeption.

Der Personalausschuss tagt mindestens zweimal im Jahr. In seinen Sitzungen überprüft er das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und unterbreitet dem Aufsichtsrat bei Bedarf entsprechende Vorschläge. Bei wesentlichen Änderungen, beginnend mit dem Jahr 2021, wird das System der Vorstandsvergütung den Aktionären mindestens alle vier Jahre in der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung dem zur Abstimmung gestellten Vergütungssystem nicht zustimmen, wird es der darauffolgenden Hauptversammlung in angepasster Form erneut zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der Personalausschuss bewertet einmal jährlich auf der Basis des verabschiedeten Vergütungssystems die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder und bestimmt dabei die Zielerreichung des jeweiligen Vorstandsmitglieds am Ende des ersten Quartals in jedem Jahr. Ebenfalls einmal jährlich überprüft der Personalausschuss die sich aus der individuellen Zielerreichung ergebende erfolgsabhängige variable Vergütung und achtet dabei darauf, dass die im System vorgegebene Maximalvergütung (sogeannter Cap) nicht überschritten wird. Die variable Vergütung und die monatliche Festvergütung bilden damit die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Sofern bei der Vorstandsvergütungssystematik ein Anpassungsbedarf besteht, gibt der Personalausschuss eine entsprechende Empfehlung an den Aufsichtsrat. Bei wesentlichen Änderungen der Systematik der Vorstandsvergütung wird diese (erneut) der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Bei Bedarf bereitet der Personalausschuss einen Vorschlag zur Anpassung der Vorstandsvergütung für einen Beschluss durch den Aufsichtsrat vor. Hierzu kann der Personalausschuss externen Rat hinzuziehen, um die Angemessenheit bezogen auf vergleichbare Unternehmen in Deutschland zu überprüfen. Ziel ist es, den Vorstand mit seiner Gesamtvergütung im Median-Umfeld vergleichbarer Unternehmen zu vergüten. Als Benchmark für die Festsetzung der Vergütungshöhe wird eine Symrise-spezifische Peer Group aus MDAX und ausgewählten DAX-Unternehmen aus derselben Branche herangezogen, die hinsichtlich Umsatz, Marktkapitalisierung und Anzahl der Mitarbeiter in etwa der Größe von Symrise entsprechen.

Zwischen der Vergütungsberatung und Symrise gibt es keine persönlichen Beziehungen. Die Beauftragung erfolgt jeweils im Einzelfall durch den Aufsichtsrat.

GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ✓

Im Rahmen unserer Transformation im Personalbereich überprüfen wir derzeit unser Job-Grade-Konzept, um sicherzustellen, dass die Vergütung im Unternehmen als transparent, fair und marktgerecht wahrgenommen wird und nicht an hierarchische Strukturen gebunden ist. Um die jährliche Gesamtvergütungsquote zu berechnen, haben wir die mittlere Gesamtvergütung der direkt dem Vorstand unterstellten Mitarbeiter mit der mittleren Gesamtvergütung der übrigen Mitarbeiter an unseren größten regionalen Standorten verglichen.

ALLGEMEINE ANGABEN

An unserem weitaus größten Standort Deutschland beläuft sich das Jahresmediangehalt der Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie auf rund 222.000 €. Das Jahresmediangehalt aller in Deutschland Beschäftigten beträgt rund 53.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 4,2-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort Singapur beläuft sich das Jahresmediangehalt der Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie auf rund 416.000 €. Das Jahresmediangehalt aller in Singapur Beschäftigten beträgt rund 55.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 7,6-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

In den USA beläuft sich das Jahresmediangehalt der Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie auf rund 414.000 €. Das Jahresmediangehalt aller in den USA Beschäftigten beträgt rund 74.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 5,6-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort Brasilien beläuft sich das Jahresmediangehalt der Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie auf rund 314.000 €. Das Jahresmediangehalt aller in Brasilien Beschäftigten beträgt rund 10.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 31,6-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters. Die Hauptgründe für diesen außergewöhnlichen Anstieg der Quote im Vergleich zum Vorjahr sind die Integration eines neuen Standorts in die Lohn- und Gehaltsliste von Symrise Brasilien, in dem hauptsächlich Produktionsmitarbeiter beschäftigt sind, sowie eine außerordentliche Einmalzahlung für die dem Vorstand direkt unterstellte Ebene.

Bei der Kalkulation für Deutschland wurde die Berechnung ohne Einbeziehung der Vorstandsvergütung vorgenommen. Bei Symrise entspricht das Jahresmediangehalt eines Vorstandsmitglieds – bestehend aus der Festvergütung, dem jährlichen variablen Anteil sowie dem langfristig variablen Anteil – dem rund 33-fachen der Medianvergütung der Symrise-Mitarbeiter weltweit.

In Deutschland haben wir im Juli 2022 einen neuen Tarifvertrag ausgehandelt. Wir passen die Gehaltserhöhungen für unsere außertariflichen Mitarbeiter an die jeweiligen Tarifverträge an. Gemäß dem Tarifvertrag fanden Gehaltserhöhungen im Januar, Juli und Dezember 2023 statt. Darüber hinaus zahlte Symrise im Dezember 2023 einen außerordentlichen Inflationsbonus von 1.500 € an alle Vollzeitbeschäftigten bis Januar 2024.

Außerhalb Deutschlands wurden die Gehaltserhöhungen gemäß der in der jährlichen Budgetplanung vorgesehenen Richtlinie vorgenommen. Insbesondere in Frankreich führte dies zu Gehaltserhöhungen für unsere Mitarbeiter in Elven, Rennes, Antrain, Berric, Villers, Chacé und Clichy um mindestens 3 %, abhängig von Mitarbeiterkategorie und Leistung. Darüber hinaus wurde unseren französischen Vollzeitbeschäftigten eine Inflationszulage von 1.000 € ausgezahlt.

Zusätzlich zu den geplanten Gehaltserhöhungen haben wir in Ägypten, Nigeria, Argentinien und der Türkei außergewöhnliche Gehaltserhöhungen durchgeführt, um den hohen Inflationsraten in diesen Ländern entgegenzuwirken.

STRATEGIE, RICHTLINIEN UND VORGEHENSWEISEN

GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung ✓

Wir sind überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Akzeptanz untrennbar miteinander verbunden sind. Die Unternehmensstrategie von Symrise beruht auf den drei Pfeilern Wachstum, Effizienz und Portfolio. Sie bezieht auf allen Ebenen Aspekte der Nachhaltigkeit ein, um den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern und Risiken zu minimieren.

Mit unserem Geschäftsmodell tragen wir zur Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse nach Gesundheit, Ernährung, Pflege und Wohlbefinden bei. Dabei ist es unserer Meinung nach entscheidend, auf welche Art und Weise unser Unternehmen wächst und erfolgreich ist. Viele der herkömmlichen Produktionsprozesse der Riechstoff- und Aromenindustrie sind energieintensiv, setzen potenziell klimaschädliche Emissionen frei und nutzen wertvolle natürliche Ressourcen. Gleichzeitig sind wir für innovative und nachhaltige Produkte auf eine neue Generation gut ausgebildeter Mitarbeiter ebenso wie auf eine reichhaltige Artenvielfalt angewiesen, aus der wir Kreativität und Inspiration schöpfen können.

Wir sind der Überzeugung, dass nur eine erweiterte Betrachtung über enge Unternehmensgrenzen hinaus unser Wachstum langfristig sichert, unsere Effizienz steigert und uns dazu befähigt, unser innovatives und nachhaltiges Produktportfolio weiterzuentwickeln. Unsere integrierte Unternehmensstrategie wird deswegen von den vier Säulen unserer Nachhaltigkeitsagenda gestützt: Footprint, Innovation, Sourcing und Care. In diesen Bereichen wollen wir die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit konsequent minimieren und unseren gesellschaftlichen Mehrwert steigern. Dabei tragen wir aktiv zur Erreichung der Sustainable Development Goals bei. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Kontext von Nachhaltigkeit und die Erwartungen der Stakeholder an Symrise haben wir im Jahr 2022 systematisch anhand unserer Wesentlichkeitsanalyse bewertet (zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe auch [GRI 3-1](#)).

Die mit dem Klimawandel verbundenen und verknüpften Risiken, deren Identifizierung und Minimierung aber auch die Realisierung von neuen Chancen für weiteres Wachstum und Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit haben wir in unser Konzernrisikomanagement integriert, deren Erfassung zweimal jährlich erfolgt. Insbesondere in Bezug auf Klimawandel, Wasser und Wald führen wir im Rahmen der CDP-Berichterstattung Szenarioanalysen durch, die im Einklang mit den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) stehen. Im Rahmen der CDP-Berichterstattung bewertet das Nachhaltigkeitsboard Chancen und Risiken und damit die Resilienz unserer Geschäftstätigkeit über einen Horizont von mehr als sechs Jahren (siehe auch Managementansatz zu [GRI 201-2](#)). Für weitere Informationen zur klimabezogenen Berichterstattung von Symrise, siehe [TCFD-Index](#) – mit Verweisen zu ausführlichen Informationen zum Thema im Rahmen des CDP-Climate-Change-Fragebogens von Symrise.

WACHSTUM

Unser Nachhaltigkeitsengagement und die transparente Kommunikation darüber betrachten wir als Chance, um unsere Stakeholder zu informieren, aber auch, um Wachstum für Symrise zu sichern und einen Wettbewerbsvorteil zu generieren. Die entscheidenden Einflussgrößen sind neben zunehmenden regulatorischen Entwicklungen (z. B. in den Bereichen Klima oder Menschenrechte) vor allem auch steigende Anforderungen der Konsumenten und unserer Kunden bei der Entwicklung von Lösungen für nachhaltige und gesündere Produkte, ebenso wie Investitionsentscheidungen des Kapitalmarktes, die in immer stärkerem Maße von der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmen abhängen.

Eine der zentralen Grundlagen für das Wachstum unseres Geschäfts sehen wir im Erhalt der Biodiversität. Biologische Vielfalt ist die Basis für sichere Ernährung, ermöglicht und fördert guten Geschmack sowie Gesundheit und Wohlbefinden. Sie steht damit im Kern unseres Geschäftsmodells und ist zentral für unsere Wachstumsmöglichkeiten (siehe auch Managementansatz zu [GRI 304](#)). Auch das Thema Gesundheit ist, nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie und das Bedürfnis der Kunden und Konsumenten nach Sicherheit und Gesundheit, ein wichtiger Wachstumsfaktor. Hier zeichnet sich ein Trend zu steigender Nachfrage nach regionalen Produkten, alternativen Proteinen und natürlichen Nahrungsmitteln ab – Bedürfnisse, die Symrise mit seinen jüngsten Produktinnovationen verstärkt bedient.

Unser Nachhaltigkeitsengagement dient gleichzeitig auch dazu, Risiken, die unser Wachstum gefährden können, zu minimieren. Dies betrifft in besonderem Maße Risiken, die aus unserer weltweit verzweigten Lieferkette heraus entstehen können. Konkret können dabei zum einen durch Folgen des Klimawandels oder Naturkatastrophen Lieferausfälle wichtiger Rohstoffe entstehen. Zum anderen entstehen durch potenzielle Missachtung von Umwelt- oder Sozialstandards sowie menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bei unseren Lieferanten Reputationsrisiken, die sich auf Symrise auswirken. Durch unser nachhaltiges Lieferantenmanagement tragen wir dafür Sorge, dass diese Risiken minimiert werden (siehe auch Managementansätze zu [GRI 204](#), [GRI 308](#) und [GRI 414](#)).

EFFIZIENZ

In der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements sehen wir große Chancen, die Effizienz unserer Geschäftstätigkeiten zu steigern und gleichzeitig mögliche negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu reduzieren. So haben Energiekosten einen wesentlichen Einfluss auf unsere Profitabilität und damit auch unsere Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus erfüllen wir die Erwartungen unserer Kunden und sind in der Lage, Mehrwert zu schaffen, indem auch unsere Kunden ihre Ziele für die Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) erreichen (siehe auch Managementansätze zu [GRI 302](#) und [GRI 305](#)). Der Standort Holzminden und der Symotion-Standort in Hamburg sind nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert. An fast allen anderen europäischen Standorten wurden gemäß Energieeffizienzrichtlinie (EED) Energieaudits durchgeführt. Auch für die meisten anderen Produktionsstandorte ist eine Zertifizierung nach dem Umweltmanagementsystem (ISO 14001) umgesetzt – unterstützt durch unsere TPM-Teams, die regelmäßige Analysen der Fertigungsprozesse durchführen, um Energie zu sparen und die Prozesseffizienz nachhaltig zu steigern.

ALLGEMEINE ANGABEN

Die Erhöhung der Ökoeffizienz im Bereich Abfall und Abwasser ist ein weiterer Bereich, in dem wir die Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks mit Effizienzgewinnen für Symrise kombinieren. Mit der kontinuierlichen Reduktion des chemischen Sauerstoffbedarfs in unserem Abwasser verringern wir nicht nur den Aufwand, der bei der Reinigung unseres Abwassers in kommunalen Kläranlagen entsteht, sondern vermeiden zudem Prozessverluste in der Produktion bei Symrise (siehe auch Managementansätze zu [GRI 303](#) und [GRI 306](#)).

Mit Blick auf unsere Mitarbeiter zielen unsere Bemühungen zur Sicherstellung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes auf eine Verringerung krankheitsbedingter Ausfallzeiten und die Steigerung der Arbeitsmotivation ab. Dies trägt dazu bei, potenzielle wirtschaftliche Risiken, die aus einer hohen Unfall- und Krankheitsquote resultieren, zu vermeiden. Zur Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir 2021 das globale Projekt SymSAFE gestartet. Im Fokus steht dabei eine nachhaltige Sicherheitskultur. Mehr Informationen zu SymSAFE und zu den Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz siehe Managementansatz zu [GRI 403](#).

PRODUKTPORTFOLIO

Mit der stetig wachsenden Nachfrage nach nachhaltigen Produkten nehmen auch die Wachstumschancen zu, die Symrise mit der Konzentration auf innovative und nachhaltige Produkte gezielt wahrnimmt.

Nachhaltigkeit selbst ist dabei für uns ein starker Innovationstreiber: Indem wir strenge Nachhaltigkeitskriterien in der Produktentwicklung einhalten, maximieren wir den sozialen und ökologischen Mehrwert der Produkte und schaffen Wert für Kunden und Stakeholder. Einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung innovativer und nachhaltiger Produktlösungen leistet unser selbst entwickeltes Product Sustainability Scorecard System. Das extern geprüfte Verfahren ermöglicht es, umweltrelevante Wirkungen von Rohstoffen und Produkten systematisch zu erfassen und in einer wissenschaftlich fundierten Analyse zusammenzustellen. Die zehn einbezogenen Nachhaltigkeitsdimensionen umfassen unter anderem die Rückverfolgbarkeit, den Wasserverbrauch und den Einfluss auf die Biodiversität in der Lieferkette, ebenso wie die biologische Abbaubarkeit der Produkte. Berücksichtigt werden dabei die „Green Chemistry Principles“ und die „Planetary Boundaries“. Damit können wir die jeweiligen Nachhaltigkeitsvorteile der Produkte gegenüber konventionellen Alternativen für unsere Kunden transparent darstellen.

Wir entwickeln unsere Produkte nicht nur in Deutschland, sondern auch in den Regionen, in denen wir sie verkaufen. Die unterschiedlichen Marktanforderungen, auf die wir damit reagieren, stellen uns dabei aber auch vor Herausforderungen. So stehen je nach Region unterschiedliche Nachhaltigkeitsthemen und Konsumentenpräferenzen im Fokus. Unsere Segmente setzen deshalb konsequenterweise verschiedene Schwerpunkte, um maßgeschneiderte Produktlösungen anbieten zu können.

Für die kontinuierliche Integration von Geschäft und Nachhaltigkeit haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Ein nachhaltiges Wachstum erreichen wir nur, wenn unsere ökonomischen Bestrebungen auf vorausschauende und verantwortungsvolle Weise umgesetzt werden. Unsere wirtschaftlichen Ambitionen werden daher im Sinne unserer integrierten Unternehmensstrategie von Zielen und Maßnahmen entlang der vier Säulen unserer Nachhaltigkeitsagenda begleitet.

EXTERNE BEWERTUNGEN

Unser Engagement für Nachhaltigkeit zahlt sich aus und wird auch von externen Stellen positiv bewertet:

Bei der turnusmäßigen Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung von Symrise bestätigte die international führende Ratingagentur ISS ESG den begehrten Prime-Status unseres Unternehmens, womit wir zu den besten 10 % der berichtenden Unternehmen gehören. Im Rahmen der letzten Bewertung im Jahr 2023 verbesserte sich Symrise im Bereich „Social“ von drei auf zwei. Das ESG-Rating von ISS – E steht für Environmental, S für Social, G für Governance – deckt weltweit ca. 10.000 überwiegend börsennotierte Unternehmen ab.

Das US-Unternehmen MSCI ist eine führende Nachhaltigkeits-Ratingagentur und Anbieter von stark beachteten Nachhaltigkeits-Aktienindizes. Symrise wurde von MSCI von 2015 bis 2022 in der A-Kategorie eingestuft, die eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsleistung attestiert. Im Berichtsjahr 2023 konnte das Rating von A auf AA angehoben werden. MSCI betont in seiner Analyse, dass Verbesserungen im Bereich Wassermanagement und hohe Standards im CO₂-Management im Vergleich zu Mitbewerbern zu dem Upgrade geführt haben.

ALLGEMEINE ANGABEN

Die internationale Ratingagentur SUSTAINALYTICS analysiert und bewertet kontinuierlich das Risiko von Unternehmen im ESG-Bereich. Europaweit nutzen zahlreiche Finanzdienstleister und institutionelle Investoren die Dienste der Agentur als Grundlage für Anlage- und Kreditentscheidungen. Im Bereich Chemie rangierte die Risikoausprägung von Symrise zum Bewertungszeitpunkt an Position 20 von 570 Unternehmen: 19 Unternehmen wiesen ein geringeres, 550 ein höheres ESG-Risiko auf. Das ESG-Risiko wird als gering (low) beschrieben.

Im Nachhaltigkeitsindex FTSE4Good ist Symrise ebenfalls weiterhin gelistet. FTSE4Good umfasst die Wertpapiere von Unternehmen, die in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung herausragende Leistungen erbringen.

Im August 2023 wurde Symrise von der Ratingagentur EcoVadis aufgrund gestiegener Berichtsanforderungen mit einer am obersten Ende bewerteten Silbermedaille ausgezeichnet. Umgehend wurden ambitionierte und umfangreiche Maßnahmen eingeleitet, um eine bessere Bewertung durch EcoVadis zu erhalten. EcoVadis beurteilt Unternehmen weltweit in den vier Dimensionen Umwelt, Soziales, Ethik und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Symrise gehört zu den besten 23 % aller Unternehmen im Chemiesektor.

Im Berichtsjahr erhielt Symrise im CDP-Rating (*ehemals Carbon Disclosure Project*) die Bewertung A beim Klima- und Wasserschutz sowie dem Schutz des Waldes. CDP zeichnete das Unternehmen für seine Umwelttransparenz im Schutz von Klima, Wasser und Wald aus und verlieh zweimal die Bestnote „A“ für Klima- und Wasserschutz und einmal ein hervorragendes „A minus“ auf Leadership-Niveau für den Schutz des Waldes. Nur wenige Unternehmen weltweit haben solche Top-Bewertungen erhalten. Mit der Auszeichnung kann Symrise die hohen Anforderungen erneut erfüllen und an die CDP-Auszeichnungen der Vorjahre anknüpfen. Für das Ranking wurde eine Rekordzahl von 21.000 Unternehmen weltweit bewertet – eine Steigerung um 24 % im Vergleich zum Vorjahr.

Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen



GESCHÄFT

| ERFOLGSBILANZ 2023 | ANMERKUNGEN | ZIELE 2025 | ANMERKUNGEN |
|---------------------------------|---|--------------|---|
| 7,9% organisches Umsatzwachstum | Wir haben unser Ziel und die Prognose übertroffen. | 5% – 7% CAGR | Wir wollen schneller wachsen als der Markt insgesamt. So gewinnen wir Marktanteile hinzu und vergrößern den Abstand zu kleineren Wettbewerbern. |
| 19,1% EBITDA-Marge ¹ | Der erreichte Wert lag unter dem Zielwert von rund 20%. | 20% – 23% | Wir verbessern unsere Profitabilität durch kontinuierliche Effizienzsteigerungen und Optimierung des Produktmix. |



FOOTPRINT

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4,4% Verbesserung der Ökoeffizienz der Treibhausgasemissionen (Scope 1+2) ² | Wir sind voll auf Kurs in Richtung unserer Ziele 2025 und 2030. | Unser Ziel für 2020, die Ökoeffizienz der Treibhausgasemissionen um 33% gegenüber 2010 zu verbessern, haben wir vorzeitig erreicht. Nun wollen wir die Ökoeffizienz der Emissionen bis 2025 um mehr als 60% gegenüber 2016 steigern. ² | Bis 2030 wollen wir Netto-Null sein, vor allem durch die Steigerung der Energie- und Prozesseffizienz an unseren Produktionsstandorten und durch die Unterstützung hochwertiger und zertifizierter Klimaschutzprojekte. |
| 2,4% Verringerung der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 3) | Wir haben unser Ziel, die Emissionen von eingekauften Rohstoffen und Services zu senken, nur knapp verfehlt. Wir sind trotzdem voll auf Kurs in Richtung unserer Ziele 2025 und 2030. | Wir haben die Scope 3 THG-Emissionen der Kategorie 1 „Eingekaufte Rohstoffe und Services“ zwischen 2016 und 2023 um rund 43% reduzieren können. Nun wollen wir die absoluten Emissionen bis 2025 um 15% gegenüber 2020 senken. | Wir wollen die Treibhausgasemissionen entlang unserer Wertschöpfungskette reduzieren – durch Prozessoptimierungen und mithilfe unserer Lieferanten und Kunden. |
| 10,7% Verbesserung der Ökoeffizienz des chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser ² | Wir haben den Zielwert von 4% wie die beiden Jahre zuvor deutlich übertroffen. | Verbesserung der Ökoeffizienz des chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um jährlich 4% bis 2025 bzw. um insgesamt 60% bezogen auf das Basisjahr 2010. ² | Wir steigern die Ausbeute unserer Produkte, indem wir unsere Prozesse auf nachhaltige Verfahren umstellen. |
| -6,3% Verbesserung der Ökoeffizienz der gefährlichen Abfälle ² | Durch Produktionssteigerungen an den größten Standorten und Anpassung des Produktportfolios an die Kundenbedürfnisse ist der Anteil an gefährlichen Abfällen gestiegen. | Verbesserung der Ökoeffizienz der gefährlichen Abfälle um jährlich 4% bis 2025 bzw. um insgesamt 60% bezogen auf das Basisjahr 2010. ² | Wir werden bis 2025 ausschließlich nachhaltige Verpackungsmaterialien verwenden und über 95% des verwendeten Plastiks wiederverwerten, wo immer möglich. |
| -30,9% Verringerung der Wassernutzung von Gebieten mit Wasserstress | Die Wassernutzung der Standorte in Regionen mit Wasserstress ³ verringerte sich um 30,9% dank erneuter erheblicher Anstrengungen zur Reduktion des Wasserverbrauchs. | Reduzierung der Wassernutzung aller Produktionsstätten in wasserarmen Regionen um 15% (2018 – 2025). | Wir reduzieren kontinuierlich unsere Wassernutzung, indem wir wassersparende Technologien einsetzen und das Bewusstsein für einen geringeren Verbrauch im Unternehmen schärfen. |



INNOVATION

| | | | |
|--|---|--|--|
| 15,0% Umsatz mit neuen Produktentwicklungen ⁴ | Wir haben unseren Zielwert von > 15% zum wiederholten Mal erreicht. | Wir entwickeln jährlich neue Produkte unter Berücksichtigung von nachhaltigen Kriterien, die einen Umsatzanteil von mehr als 15% der letzten drei Jahre ausmachen. | Vernetzung der breit gefächerten Kompetenzfelder Taste, Nutrition & Health sowie Scent & Care. |
|--|---|--|--|



SOURCING

| | | | |
|---|--|--|---|
| Alle Lieferanten wurden einer Nachhaltigkeitsrisikobewertung unterzogen | Basierend auf dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz LkSG wurden alle Lieferanten einer Nachhaltigkeitsrisikobewertung unterzogen. | Wir achten die Menschenrechte und schützen die Umwelt durch Umsetzung definierter Sorgfaltspflichten in unserer Wertschöpfungskette. | Wir reduzieren kontinuierlich die Risiken zu Menschenrechten und der Umwelt und übernehmen Verantwortung in unserer Wertschöpfungskette. |
| 95% der strategischen biologischen Rohstoffe aus nachhaltigen Quellen bezogen | Durch Intensivierung unserer Rückwärtsintegration konnten wir unsere Leistung in diesem Bereich verbessern. Mit Blick auf zunehmende Nachhaltigkeitsanforderungen sowie neue Berichtsanforderungen (CSRD) werden wir den materiellen Geltungsbereich dieses Unternehmensziels 2024 überprüfen. | 100% nachhaltiger Bezug aller strategischen biologischen Rohstoffe bis 2025. | Wir streben Nachhaltigkeit in der Lieferkette an, indem wir unsere Rückwärtsintegration weiter stärken, die Zusammenarbeit mit Lieferanten intensivieren und gemeinsame Lieferkettenprojekte und -programme anstoßen. |



CARE

| | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|
| 13,5% Frauenquote erste Führungsebene | Awareness-Trainings; Steigerung der Diversität in Bezug auf andere Kulturen (Symrise-Mitarbeiter aus über 80 Nationen) zur Förderung der Vielfalt in unserem Unternehmen. Talententwicklung, Fokus auf einen hohen Frauenanteil unter den Teilnehmern. Weltweit gut etabliertes aktives Netzwerk von Sustainability-Ambassadoren. | Frauenquote auf der ersten Führungsebene bis 2025 auf 30% anheben. | Wir setzen auf eine starke Führung mit vielfältigen Qualitäten und bieten Frauen gute Aufstiegsmöglichkeiten. |
| 38% Frauenquote zweite Führungsebene | | Frauenquote auf der zweiten Führungsebene bis 2025 auf 45% anheben. | Wir fördern die Karriereentwicklung von Frauen und schaffen Freiraum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. |
| 2,3 MAQ ⁵ Unfallhäufigkeit | Dank unserer Symsafe Aktivitäten konnte die MAQ-Quote reduziert werden. | Branchenführende Arbeitssicherheit <1,5 MAQ. | Kontinuierliche Umsetzung einer Null-Unfall-Kultur durch unternehmensweite Initiativen und Schulungen. Wir haben 2021 das Projekt Symsafe gestartet, das zur Steigerung der Arbeitssicherheit beitragen soll. |

1 Bereinigt um Sondereffekte
2 Alle Werte bezogen auf die Wertschöpfung

3 An Produktionsstätten in Regionen mit Wasserstress (= Ägypten, Indien, Mexiko, Spanien, Chile)

4 Bezogen auf die Markteinführung in den vergangenen drei Jahren

5 MAQ = Arbeitsunfälle (>1 Ausfalltag) x 1 Mio./Arbeitsstunden

VORSTANDSVORWORT

Liebe Leser,
liebe Freunde von Symrise,

Verantwortung zu übernehmen wird immer wichtiger, erst recht in Krisenzeiten. Im Privaten machen wir das, indem wir Sorge für unsere Familie und Freunde tragen – und immer stärker auch für uns selbst, wenn wir uns etwas Gutes tun wollen oder wenn wir unsere Work-Life-Balance betrachten. Wir haben Verantwortung in unserem beruflichen Kontext, für unsere Arbeit, aber auch für die Menschen, mit denen wir arbeiten. Unternehmen stehen ebenfalls in der Verantwortung. Für ihre Stakeholder, aber eben auch für die Welt um sie herum. Für Symrise gilt das ganz besonders: Wir profitieren von der Umwelt und der Biodiversität, weil ein Großteil unserer Produkte natürlichen Ursprungs ist. Wenn wir also nachhaltig handeln, werden wir auch weiterhin wirtschaftlich erfolgreich sein – auch dafür tragen wir Verantwortung.

Damit fahren wir gut. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir zum wiederholten Male ein gutes Ergebnis erzielt. Trotz der geopolitischen Verwerfungen, die unsere Lieferketten beeinflussen, trotz hoher Inflation und Wechselkurseffekte, die unser organisches Wachstum mehr als halbiert haben, sind wir dennoch um 7,9 % beim Umsatz gewachsen, den wir damit zum 18. Mal in Folge gesteigert haben. Wir haben das Ziel für ein Umsatzwachstum zwischen 5 % und 7 % erneut übertroffen und führen damit auch die Branche an.

Alle Geschäftsbereiche haben dazu ihren Teil beigetragen. So konnte das Segment Taste, Nutrition & Health den Umsatz organisch um 9,3 % steigern, das Segment Scent & Care um 5,6 %. Hohe Zuwächse gab es zum Beispiel bei Lebensmitteln und Getränken. Der Bereich Heimtiernahrung hat ebenfalls stark zugelegt und ist prozentual zweistellig gewachsen. Im Segment Scent & Care setzten vor allem die Feinparfümerie, Cosmetic Ingredients sowie Micro-Protection und Sonnenschutz ihren dynamischen Kurs fort.

Dieser weiterhin positiven Entwicklung liegt unsere Strategie zugrunde, die auf den drei Säulen Wachstum, Effizienz und Portfolio fußt. Auf ihrer Grundlage haben wir als erstes Unternehmen in der Branche unser Geschäftsmodell in den vergangenen Jahren diversifiziert und uns damit auch unabhängiger von Krisen und konjunkturellen Schwankungen gemacht. Wir haben die Kernbereiche Flavor und Fragrances sinnvoll ergänzt. Während wir im Jahr 2008 bei ungefähr 10 % Umsatz außerhalb der klassischen Felder lagen, sind es heute schon mehr als 30 %. Im Jahr 2028 wollen wir dort die Hälfte des Umsatzes erzielen, und wir haben zudem bis 2028 auch neue mittelfristige Ziele definiert. Bei einer gleichbleibenden Marge wollen wir Produkte für 7,5 bis 8 Milliarden € umsetzen. Dafür setzen wir auf unsere breite regionale Präsenz und eine Kundenbasis, die von kleinen regionalen Unternehmen bis zu globalen Konzernen reicht.

Unser Engagement für mehr Nachhaltigkeit trägt ebenfalls weiterhin Früchte. Wir sind auf einem guten Weg, im Jahr 2030 das Ziel von Netto-Null-Emissionen (Scope 1+2) zu erreichen. Dabei unterstützen wir aktiv die Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens des Global Compact der Vereinten Nationen. Abzulesen ist unser Engagement auch an den vielen Auszeichnungen, mit denen unser nachhaltiges Handeln belohnt wurde.

Gemeinsam mit unseren rund 12.000 Mitarbeitern blicken wir gespannt auf ein weiteres Jahr, das für unseren Konzern ein ganz besonderes ist. Im Jahr 1874, also vor genau anderthalb Jahrhunderten, entdeckten Wilhelm Haarmann und Ferdinand Tiemann in Holzminden das Vanillin. Sie entwickelten einen Prozess, um synthetisches Vanillin aus dem Saft von Nadelhölzern herzustellen. Haarmann gründete anschließend das Unternehmen Haarmann & Reimer, das im Jahr 2003 mit dem anderen Holzmindener Traditionsunternehmen Dragoco zu Symrise fusionierte. Die Gründer zeichnete das aus, was wir nun in der Zukunft fortführen: Sie übernahmen Verantwortung. Für sich, ihre Mitarbeiter und alle anderen Stakeholder. Ebenso wie sie werden auch wir weiterhin unsere Industrie mitprägen und nachhaltig und zugleich erfolgreich wirtschaften. Wie wir das im vergangenen Geschäftsjahr umgesetzt haben, können Sie hier im [Unternehmensbericht 2023](#) an vielen Stellen lesen.

Ihr Vorstand der Symrise AG

GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen ✓

In Richtlinien und Initiativen wie dem [UN Global Compact](#) wird das Vorsorgeprinzip als Leitprinzip für die Risikoprävention genannt. Das Risikomanagementsystem bei Symrise basiert auf allgemein anerkannten Normen ([ISO 31000](#)) und erstreckt sich über alle Konzerngesellschaften und Unternehmensbereiche. Das Vorsorgeprinzip ist bei der Steuerung der lokalen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten besonders wichtig. Unser integriertes Managementsystem basiert auf den internationalen Normen in den Bereichen Qualitätsmanagement ([ISO 9001](#)), Umwelt ([ISO 14001](#)), Arbeits- und Gesundheitsschutz ([ISO 45001](#)), Nachhaltigkeit ([ISO 26000](#)), Energie ([ISO 50001](#)), soziale Verantwortung ([SA 8000](#)), den allgemein anerkannten Auditstandards der Global Food Safety Initiative (GFSI) und weiteren anerkannten lokalen Normen, die eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung fördern.

Unabhängige Auditoren haben die internen Prozesse des Unternehmens intensiv untersucht. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die Forschung und Entwicklung sowie Produktion und Vertrieb von Symrise durch umweltbewusstes Handeln gekennzeichnet sind. Damit erfüllt Symrise die internationalen Anforderungen des Global Conformance Program für Umweltmanagement.

Im Berichtsjahr wurde Symrise im CDP-Rating (*ehemals Carbon Disclosure Project*) mit A-Ratings beim Klima- und Wasserschutz sowie beim Schutz des Waldes ausgezeichnet. CDP zeichnete das Unternehmen für seine Umwelttransparenz beim Schutz von Klima, Wasser und Wald aus und verlieh zweimal die Bestnote „A“ für Klima- und Wasserschutz und einmal ein hervorragendes „A minus“ auf Leadership-Niveau für den Schutz des Waldes. Nur wenige Unternehmen weltweit haben solche Top-Bewertungen erhalten. Mit der Auszeichnung kann Symrise die hohen Anforderungen erneut erfüllen und an die CDP-Auszeichnungen der Vorjahre anknüpfen. Für das Ranking wurde eine Rekordzahl von 21.000 Unternehmen weltweit bewertet – eine Steigerung um 24 % im Vergleich zum Vorjahr.

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP-Supply-Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus bei Klima, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2023 gebeten, dem CDP-Supply-Chain-Programm zu folgen. Berücksichtigt werden dabei insbesondere strategische Lieferanten (weitere Informationen zu den Ergebnissen siehe auch Managementansätze zu [GRI 302](#), [GRI 303](#), [GRI 304](#) und [GRI 305](#)).

Im Berichtsjahr konnten wir die Ökoeffizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 4,4 % steigern (2022: 10,4 %) und haben damit unser Zwischenziel für das Jahr 2023 knapp verfehlt. Aufgrund der Verbesserungen der Ökoeffizienz der THG-Emissionen in Scope 1+2 der letzten Jahre, die weit über dem Zielwert von 6,6 % pro Jahr lagen, sind wir trotz der leichten Verfehlung im Berichtsjahr 2023 gut auf Kurs. Zwischen 2016 und 2023 konnten wir zudem die absoluten Scope-3-Emissionen um mehr als 40 % reduzieren.

Bis 2025 will Symrise die absoluten Scope-3-Emissionen um 15 % gegenüber 2020 reduzieren. Symrise hat 2021 außerdem ein auf eine maximale Erderwärmung von 1,5° C ausgerichtetes kurzfristiges Science Based Target (SBT) erarbeitet, welches dem derzeit höchstmöglichen Anspruchsniveau entspricht. So wollen wir die THG-Emissionen (Scope 1+2) bis 2028 gegenüber 2020 bezogen auf die Wertschöpfung um 80 % senken. Darüber hinaus hat sich Symrise dazu verpflichtet, seine absoluten Scope-3-Emissionen, die zu fast 90 % aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen bestehen, bis 2030 gegenüber 2020 um 30 % zu reduzieren. Auch hierbei handelt es sich um ein Science Based Target, welches dem derzeit höchstmöglichen Anspruchsniveau entspricht. Mit seinen Aktivitäten wird Symrise mittelfristig dazu beitragen, ab 2030 mehr Treibhausgasemissionen in der Atmosphäre zu verhindern oder zu binden, als das Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit produziert.

An der Erstellung eines langfristigen Science Based Target bis 2045 arbeiten wir derzeit und haben dies bereits bei der SBT zur Validierung eingereicht. So zielt Symrise langfristig darauf ab, 2045 „Net Zero“ (Scope 1+2+3) zu erreichen. Mit seinen SBTi-Zielen zur Emissionsreduktion und seinem Engagement in zahlreichen Initiativen nimmt Symrise eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz in der Riechstoff- und Aromenindustrie ein und handelt in Übereinstimmung mit den Resolutionen der vergangenen UN-Klimakonferenzen und den Empfehlungen des aktuellen IPCC (siehe auch [GRI 201-2](#)).

ALLGEMEINE ANGABEN

Um die Erreichung der gesetzten Ziele effektiv voranzutreiben, wurde 2022 ein Pilotprojekt zum Low Carbon Transition Plan (LCTP) am Standort Holzminden ins Leben gerufen. Projektziel war das Ableiten von Pfaden zur Netto-Null bis 2030. Hierfür wurde der Fokus auf die folgenden fünf Schritte gelegt: Zunächst wurde eine CO₂-Startbilanz erstellt und der Status wuo ermittelt. Danach erfolgte eine Erfassung von bereits identifizierten CO₂-Reduktionspotenzialen, für die bereits Maßnahmen geplant sind (Energieeffizienz, Prozessoptimierung etc.). Anschließend wurden zusätzliche CO₂-Reduktionspotenziale ermittelt (z. B. Biomasse- oder Elektrodenkessel oder Hochtemperatur-Wärmepumpen). Basierend auf diesen drei Schritten wurden danach Ziele und Kennzahlen zur Dokumentation der Zielerreichung bis zum Zieljahr 2030 festgelegt. Zum Schluss wurden die wirtschaftlichen Auswirkungen auf Symrise, die durch die Verschärfung der Klimaziele entstehen, näher betrachtet. Das Projektteam bestand aus einem Lenkungsausschuss und einer Arbeitsgruppe, die diese Projektschritte bis Ende April 2023 durchlaufen haben. Nachdem das Pilotprojekt am Standort Holzminden abgeschlossen wurde, erfolgt nun der globale Roll-out. Zunächst werden dabei die Standorte mit den höchsten Emissionen benannt, die zuerst bewertet werden. Wenn diese Standorte anhand der Methodik, die am Standort Holzminden angewandt wurde, analysiert worden sind, hat Symrise 90% seiner Emissionen bewertet.

ETHIK UND INTEGRITÄT

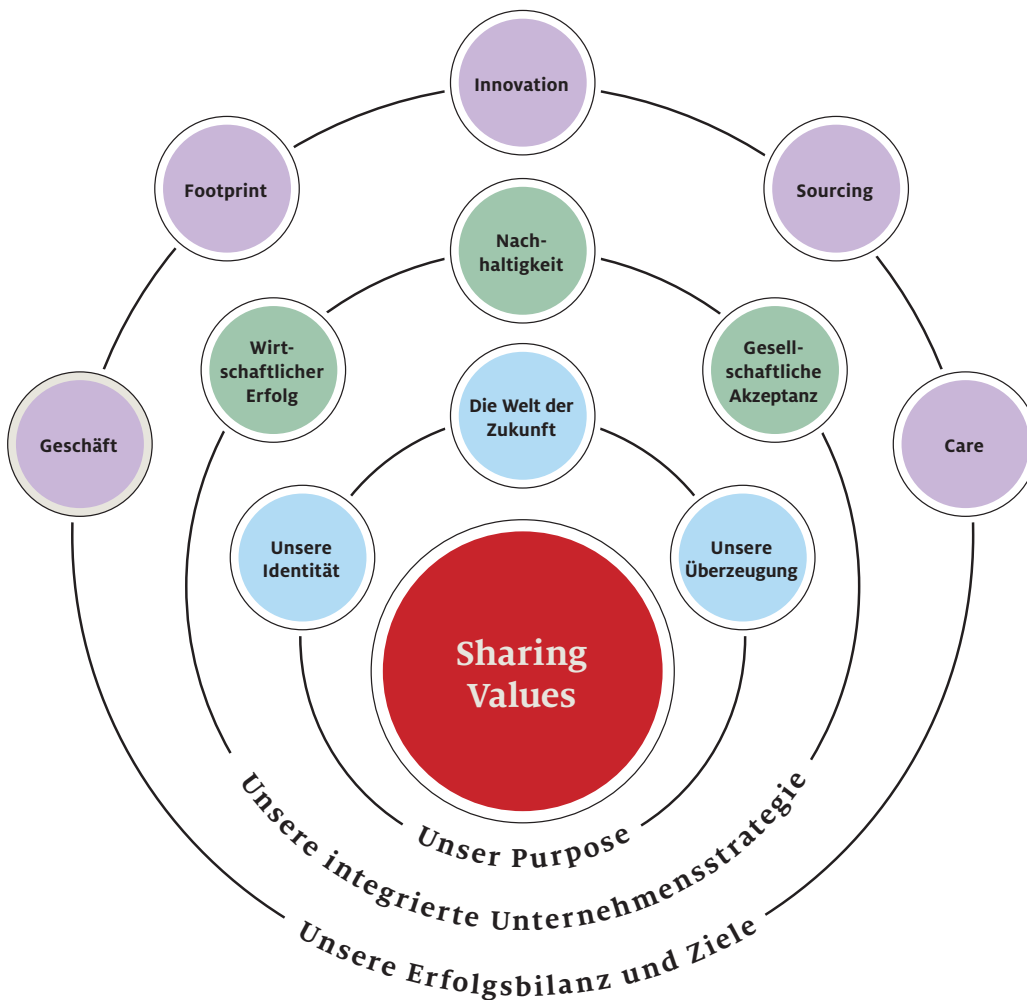
2021 hat Symrise seinen Unternehmens-Purpose entwickelt. Dieser lautet:

„Wir entwickeln nachhaltige, sichere und maßgeschneiderte Produkte, die für Lebensqualität, für Schönheit und Wohlbefinden sorgen. Wir wissen um unsere Verantwortung für eine zukunftsgerichtete Welt – und stellen uns dieser Aufgabe mit unternehmerischem Geist, Innovationskraft und Optimismus.“

Symrise – always inspiring more.“

Unser Purpose ist aus der integrierten Unternehmensstrategie abgeleitet und mündet in unsere Unternehmenswerte, die sog. Sharing Values. Für Herleitung und Hintergrundinformationen siehe [Unternehmensbericht 2023 S. 43](#).

Sharing Values, Purpose und Unternehmensstrategie auf einen Blick



Unser [Verhaltenskodex](#) gilt für sämtliche Gesellschaften von Symrise. Der Vorstand, Aufsichtsrat und alle im In- und Ausland bei Symrise Beschäftigten, das heißt alle Führungskräfte, Arbeit- und Auftragnehmer von Symrise, müssen sich gleichermaßen daran halten. Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems und regelt außerdem den Umgang mit den wesentlichen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens: den Mitarbeitern und Kollegen, unseren Kunden und Lieferanten, den Aktionären und Investoren, unseren Nachbarn und dem gesellschaftlichen Umfeld, dem Staat und seinen Behörden, den Medien und der interessierten Öffentlichkeit.

Mit dem Verhaltenskodex haben wir ein weithin sichtbares Leitbild für ein einheitliches und vorbildliches Handeln und Verhalten etabliert. Unser Verhaltenskodex setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie alle Symrise-Beschäftigten bei deren Einhaltung zusammenwirken können. Der Verhaltenskodex hilft dabei, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Für mögliche Konfliktsituationen schafft er eine konkrete Orientierung. Mögliche Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysiert, aufgearbeitet und die Ursachen hierfür beseitigt. Dazu gehört auch die konsequente Verfolgung von Fehlverhalten im Rahmen der jeweils geltenden lokalen Rechtsvorschriften.

Jeder Mitarbeiter erhält den Verhaltenskodex an seinem ersten Arbeitstag. Verpflichtende Schulungen im E-Learning-Format zu den Inhalten des Verhaltenskodex müssen regelmäßig absolviert werden (siehe auch [GRI 205-2](#)). Diese beinhalten das Verhalten am Arbeitsplatz, das Verhalten im Geschäftsleben und den Umgang mit Informationen sowie die Gewährleistung von Vertraulichkeit und Datenschutz. Alle Mitarbeiter nehmen dann in festgelegten Rhythmen an rollierenden Schulungen teil. Abhängig davon, ob es sich um Grund-, Auffrischungs- oder Spezialschulungen handelt, betragen diese Rhythmen zwischen ein und vier Jahren. Um neben dem Verhaltenskodex die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen sowohl in den Bereichen der „Technischen Compliance“, der „Legal Compliance“ als auch der „Tax Compliance“ durchgeführt. Neben herkömmlichen Präsenzs Schulungen kommen überwiegend internetbasierte Schulungen zur Anwendung. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem kann jeder Mitarbeiter dadurch flexibel entscheiden, wann und wo er die Schulung absolviert. Abschließende Tests bestätigen nicht nur die erfolgreiche Durchführung einer Schulung, sondern auch das Verständnis ihrer Inhalte.

Unsere Werte und Prinzipien verfolgen wir nicht nur in unserem Verhaltenskodex, sondern priorisieren diese auch in unseren Lieferketten. Gemeinsam mit Stakeholdern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft setzt sich Symrise für die Transformation der Lieferketten hin zu ökologisch und sozial verträglichen Wertschöpfungsnetzwerken ein, mit denen die Biodiversität geschützt, nachhaltig genutzt und lokale Gemeinschaften in den Herkunftsregionen der Rohstoffe gerecht am Unternehmenserfolg beteiligt werden können.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen bekennt sich Symrise ausdrücklich zur Internationalen Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen, zum Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und zum Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (zusammenfassend auch als „International Bill of Human Rights“ bezeichnet). Wir unterstützen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („Protect, Respect and Remedy“). Unsere Verpflichtung gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die Lieferanten, Geschäftspartner, Kunden, Verbraucher und lokale Gemeinschaften umfasst. Unsere 2022 veröffentlichte [Menschenrechtsrichtlinie sowie unsere Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) bekräftigen dieses Bekenntnis.

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie deren Umsetzung im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung stellen die unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Symrise hat die Erarbeitung eines nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), das 2021 vom Deutschen Bundestag verabschiedet wurde, ausdrücklich befürwortet. Für Symrise ist dieses Gesetz seit 2023 verpflichtend. Symrise hat die sich aus dem LkSG ergebenden Pflichten von Beginn an vollständig umgesetzt und wird im April 2024 seinen Statusbericht an die BAFA abgeben.

Darüber hinaus unterstützen wir weiterhin die laufenden Gesetzgebungsprozesse auf europäischer Ebene und internationaler Ebene. Die Klimakrise stellt zunehmend ein Risiko für Menschenrechte dar, insbesondere in Ländern mit geringen Regulierungsstandards. Symrise bezieht Waren aus über 100 Ländern weltweit, oftmals aus komplexen Materialströmen. Daher hat für uns die Entwicklung verantwortungsvoller und transparent nachvollziehbarer Lieferketten Priorität, um Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsrisiken zu erkennen und gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern Verbesserungen und Vorsorgemaßnahmen zu erarbeiten. Besonders gefährdet für Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sind dabei Bevölkerungsgruppen, die im jeweiligen Land bereits marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, etwa Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. Zugleich schwächt eine prekäre Menschenrechtssituation auch Unternehmen, denn ihr Erfolg ist von einem stabilen und berechenbaren Umfeld abhängig.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise vom Vorstand verantwortet. Symrise hat die Position eines Human Rights Officers innerhalb des Bereichs Corporate Sustainability eingeführt, der direkt an den Chief Sustainability Officer (CSO) berichtet. Der Vorstand erhält von der Abteilung Corporate Sustainability Informationen über den Menschenrechtsstatus des Unternehmens, seine Lieferketten sowie die identifizierten Menschenrechtsrisiken. Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten hat Symrise bereits 2021 das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) etabliert, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt (siehe auch Managementansatz zu [GRI 204](#)).

In unserem eigenen Betrieb sind die Rechte aus den Grundsätzen, Konventionen und Erklärungen im Symrise-Verhaltenskodex festgehalten und zusammengefasst, der für alle Mitarbeiter der Symrise AG und ihrer Konzerngesellschaften im In- und Ausland verbindlich ist. Jede Konzerngesellschaft muss bei der Umsetzung auch nationales Recht beachten, da es in einzelnen Ländern strengere oder umfassendere Gesetze oder Regeln geben kann als im Verhaltenskodex beschrieben. In diesen Fällen erwarten wir, dass diejenige Regelung zur Anwendung kommt, die den größten Schutz der Rechte bietet. Die Anforderungen werden weltweit in unserem integrierten Managementsystem (IMS) umgesetzt, das sich an den Anforderungen des konzernweit verbindlichen Standards Social Accountability 8000 (SA 8000) orientiert.

Für seine nachgewiesene Nachhaltigkeitsleistung verlieh die Ratingagentur EcoVadis 2023 Symrise den Silber-Status. Mit 68 Punkten liegt der Silber-Status am oberen Ende der Bewertungsskala. Die Gründe für die Neubewertung von EcoVadis im Berichtsjahr 2023 sind signifikant angestiegene Anforderungen und eine neu definierte Bewertungsskala. Für 2024 plant Symrise eine vollumfängliche Überarbeitung der EcoVadis-Bewertung. Weitere Informationen zu externen Ratingergebnissen von Symrise finden sich unter [GRI 2-22](#).

GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen ✓

Das Risikomanagement von Symrise basiert auf den Grundzügen allgemein anerkannter Standards und erstreckt sich über die Konzerngesellschaften und Unternehmenseinheiten des Symrise-Konzerns. Die Koordination der Risikoerfassung erfolgt auf Konzernebene. Ein Konzern-Risikobericht wird zweimal pro Jahr an den Vorstand und Aufsichtsrat geleitet. Darin werden potenzielle Risiken und Chancen identifiziert und nach ihrer Gewinnauswirkung (Nettomethode) sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit klassifiziert. Während der Revisionsaudits wird eine Wirksamkeitsprüfung der Risikoberichte durchgeführt. Zusätzlich werden innerhalb des Sustainability Boards die Risiken und Chancen aller Segmente erörtert und gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet.

Symrise ist seit 2023 gegenüber dem LkSG verpflichtet und hat bereits 2021 zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) etabliert (Managementansatz zu [GRI 204](#)). Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt. Die operative Umsetzung sowie die Überwachung und Nachverfolgung von festgelegten Maßnahmen mit Lieferanten erfolgt durch die Einkaufsabteilungen. Das RSSC kann dabei bereits auf guten Grundlagen aufbauen. Denn durch ein systematisches Lieferantenmanagement arbeiten wir bereits seit einigen Jahren daran, dass die Lieferanten unsere Standards zur Nachhaltigkeit einhalten. Ziel des RSSC ist es, ein kohärentes, zukunftsfähiges und sich stets verbesserndes Managementsystem zur verantwortungsvollen Beschaffung aufzubauen, das die Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder erfüllt, die Lieferketten von Symrise widerstandsfähig zu machen und die Menschenrechte zu schützen. Arbeitsgruppen definieren konkrete Maßnahmen mit Zeitplänen und KPIs – unter Einbeziehung der SEDEX-, EcoVadis- und AIM-Progress-Empfehlungen – und bilden die Grundlage einer Roadmap für die kommenden Jahre. Zu den strategischen Elementen, die das RSSC bereits 2021 erarbeitet und Anfang 2022 publiziert hat, gehören unter anderem die Einführung der [Menschenrechtsrichtlinie](#), die auch einen Beschwerdemechanismus für Lieferanten und deren Mitarbeiter sowie Geschäftspartner enthält. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten ([Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Verhaltenskodex für Lieferanten](#)) beschreiben wir explizit unsere Anforderungen an Lieferanten. Auch Nachhaltigkeitsaspekte fließen in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferanten ein und sind ein wesentlicher Aufgabenbereich des RSSC.

Als Ausgangspunkt und vor Beginn der Geschäftstätigkeit erwarten wir von unseren Geschäftspartnern in den Lieferketten, dass sie unsere Richtlinie für nachhaltige Beschaffung, die zugleich auch als Verhaltenskodex für Lieferanten gilt und unsere Anforderungen an Lieferanten erläutert, akzeptieren und unterzeichnen.

Die internationalen Lieferantenbewertungsplattformen Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) und EcoVadis sind wertvolle Werkzeuge zur Einschätzung und Ermittlung potenzieller inhärenter und konkreter Nachhaltigkeitsrisiken. Die Ergebnisse der Bewertung fließen in interne Entscheidungsprozesse ein. So stellen wir sicher, dass mögliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte wirksam verhindert werden. Falls konkrete negative Menschenrechtsauswirkungen festgestellt werden, erwarten wir von unseren Lieferanten, geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

ALLGEMEINE ANGABEN

Seit 2012 haben wir bereits unsere wichtigsten Lieferanten dazu aufgefordert, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. 2020 haben wir ergänzend damit begonnen, Lieferanten auf die EcoVadis-Plattform aufzunehmen. Mittlerweile ist ein Großteil unserer Lieferanten auf beiden Plattformen registriert. Wir bewerten allerdings auch die Risiken der meisten Lieferanten, die nicht bei SEDEX oder EcoVadis vertreten sind. Lieferanten aus der Agrarproduktion können alternativ auch ihre FSA-Bewertung angeben – wir erwarten dabei mindestens den FSA-Standard in Silber oder eine gleichwertige Zertifizierung. Das FSA-Siegel (Farm Sustainability Assessment) steht für nachhaltig produzierte Rohstoffe und wird von der Non-Profit-Organisation SAI (Sustainable Agriculture Initiative) vergeben. Weiterhin werden seit 2014 zahlreiche Lieferanten von Naturstoffen – die für Symrise strategisch wichtig sind – über die Union for Ethical Biotrade (UEBT) bewertet. Somit lässt sich eine ethische Beschaffung der bezogenen Produkte sicherstellen.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Health and Safety sowie Geschäftsethik, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordener Probleme führen wir Audits durch. Auch Lieferanten, von denen wir eine Zertifizierung durch spezifische Auditgesellschaften wie UEBT, SAI oder FSC fordern, werden beim Vorliegen hoher Risiken vor Ort besucht. Lieferanten mit mittleren und niedrigen Risiken werden der regelmäßigen Bewertung durch SEDEX und/oder EcoVadis beziehungsweise durch Auditgesellschaften wie UEBT, SAI und FSC unterzogen. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 66 Lieferanten auf, ein Audit von SEDEX/SMETA durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert rund 200 SMETA-Auditberichte unserer Lieferanten von SEDEX zugesandt. Die Umsetzung der identifizierten Korrekturmaßnahmen aus den Audits bis hin zur Verifizierung können wir in der SEDEX-Datenbank verfolgen.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht ergibt, dass die Datengrundlage einiger Lieferanten nicht für eine Risikobewertung ausreicht. Unter den bewerteten Standorten der Lieferanten weisen 89 % niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken auf. Die Lieferanten mit den höchsten Risiken befinden sich in China, Indien, Mexiko, Peru, Frankreich, den Niederlanden und Deutschland. Am häufigsten wurden Risiken in den Bereichen Arbeitssicherheit & -gesundheit, unzureichende Managementsysteme sowie erhöhte Arbeitsstunden festgestellt.

Seit 2021 bewertet Symrise Lieferanten auch ergänzend auf der EcoVadis-Plattform. Mit einer Durchschnittsbewertung von 56 % über die Bewertungskategorien hinweg liegen die mit uns verbundenen Lieferanten deutlich über dem EcoVadis-Gesamtdurchschnitt (45,5 %). Unsere Lieferanten liegen in allen vier Bewertungsfeldern von EcoVadis (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik, Sustainable Procurement) um 10 % höher als der EcoVadis-Gesamtdurchschnitt. Lieferanten mit erhöhtem Risikopotenzial, besonders aber in den Bereichen Child & Forced Labor, wurden bereits kontaktiert und Verbesserungen wurden eingeleitet. Die Umsetzung der Maßnahmen wird von den verantwortlichen Einkaufsbereichen kontinuierlich überwacht.

Als Mitglied der AIM-Progress-Initiative „Responsible Sourcing“ beteiligt sich Symrise aktiv an einem Projekt zur Vermeidung von Zwangs- und Kinderarbeit in US-Lieferketten. Hinweise des US-Arbeitsministeriums und der National Human Trafficking Hotline deuten darauf hin, dass Fälle von Zwangs- und Kinderarbeit in den letzten fünf Jahren landesweit erheblich zugenommen haben. Das AIM-Progress-Projekt zielt darauf ab, die beteiligten Hersteller, Zulieferer sowie Pack- und Arbeitsdienstleister zu befähigen, Arbeitskräfte verantwortungsvoll einzustellen und das Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit zu minimieren sowie die Arbeitnehmer zu ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen und Probleme anzusprechen. In einem ersten Schritt wurden Live-Webinare durchgeführt, weitere Aktivitäten befinden sich in der Entwicklung.

Symrise wird seinen Fokus weiter auf aktive Lieferanten setzen, um die Datengrundlage über bestehende Risiken zu verbessern. Mit den Lieferanten, die hohe Risiken aufweisen, wird Symrise verstärkt zusammenarbeiten, um weitere Verbesserungen zu erreichen. Einen Fokus legen wir dabei auf den Bereich Menschenrechte und Umweltrisiken. Informationen zum aktuellen SEDEX-Risikobericht zu Kinderarbeit und Zwangsarbeit in der Lieferkette sind unter [GRI 408-1](#) und [GRI 409-1](#) zu finden.

Doch auch im eigenen Geschäftsbereich können menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken auftreten. 2023 haben wir alle Symrise-Gesellschaften und Joint Ventures mit mehr als 51 % Beteiligung auf ihre Risiken untersucht. Dies setzen wir bereits seit 2010 für Symrise-Legacy-Standorte um.* Im Berichtsjahr wurden weitere Symrise-Produktionsstandorte des früheren Segments Nutrition mit dem Ziel registriert, dass diese bis Ende 2024 ein SMETA-4-Pillar-Audit durchlaufen haben. Ein Teil der noch fehlenden Standorte wird auch künftig nicht separat registriert, da sie Zweigstellen anderer Standorte darstellen beziehungsweise nur wenige Mitarbeiter dort beschäftigt sind (20 oder weniger).

* Zu Symrise Legacy zählen alle Symrise-Werke mit Ausnahme der Standorte des ehemaligen Segments Nutrition.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht fasst die Erkenntnisse aus den von den Standorten auf der Plattform angegebenen Daten und den Audits zusammen. Er zeigt auf, dass die Datengrundlage mancher Standorte nicht für eine Risikobewertung ausreicht und knapp 93 % der bewerteten eigenen Standorte niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen. Im Berichtsjahr wurden an zehn Standorten in den USA, Ägypten, Südafrika, Kolumbien, Mexiko, Frankreich, Brasilien, Argentinien und China Prüfungen von externen Auditoren durchgeführt. Die häufigsten Abweichungen wurden im Bereich Health & Safety, Arbeitsstunden, Managementsysteme und Dokumentationen gefunden. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up-Audit verifiziert.

An keinem der Symrise-Standorte wurden bislang im Rahmen von Audits menschenrechtliche Abweichungen identifiziert.

Darüber hinaus lassen Kunden ihre eigenen Standards zu sozialen Aspekten von externen Zertifizierungsgesellschaften an ausgewählten Symrise-Standorten auditieren.

Alle Investitionsvereinbarungen und -verträge enthalten Menschenrechtsklauseln. In unseren Investitionsvereinbarungen und -verträgen weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die Vorschriften und Regeln zu Arbeitssicherheit, Gesundheit und die Vorgaben zur Reduzierung von Umwelteinflüssen sowie die Hygieneregeln für Partnerfirmen einzuhalten sind. Weiterhin wird auf die Vorschriften zum Mindestlohn hingewiesen, die auch für Nachunternehmer gelten. Unsere [Menschenrechtsrichtlinie](#) enthält einen Beschwerdemechanismus für Lieferanten und deren Mitarbeiter sowie Geschäftspartner. In unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) beschreiben wir explizit unsere Anforderungen an Geschäftspartner, worunter Dienstleister und insbesondere auch Rohstofflieferanten fallen. Bevor ein neuer Lieferant als Geschäftspartner aufgenommen wird, bitten wir um Kenntnisnahme zum Erhalt und um Bestätigung der Einhaltung der Vorgaben des Symrise-Lieferanten-Verhaltenskodex.

GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen ✓

Bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance-Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 2-26](#)).

Symrise hat zudem einen unternehmenseigenen Beschwerdemechanismus für externe Stakeholder und Rechteinhaber eingerichtet, um Probleme zu melden und Abhilfe zu schaffen. Der Beschwerdemechanismus steht seit 2023 zur Verfügung. Über den Beschwerdekanaal gingen 2023 sechs Meldungen ein, die alle innerhalb des Jahres abgeschlossen wurden. In einem Fall führte die Meldung zur Trennung von einem für Symrise tätigen Service-Provider. Symrise hält sich auch an die auf nationaler Ebene geltenden Beschwerdemechanismen und Gesetze und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen, um etwaige für Symrise relevante Missstände zu beheben.

GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen ✓

Der Vorstand von Symrise hat seine ablehnende Haltung gegenüber jeder Form von Compliance-Verstößen sowohl intern als auch extern deutlich zum Ausdruck gebracht. Verstöße werden bei Symrise nicht toleriert. Sanktionen gegen betroffene Mitarbeiter werden verhängt, falls notwendig und soweit rechtlich möglich.

Die durch das Group-Compliance-Office eingerichtete Integrity Hotline stellt sicher, dass Symrise-Mitarbeiter weltweit auch anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Mittels dieser Hotline ist das Group-Compliance-Office für alle Mitarbeiter über eine eigens in den jeweiligen Ländern eingerichtete, kostenlose Telefonnummer erreichbar. Über einen zwischengeschalteten Dienstleister ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen im Bedarfsfall anonym und in ihrer Muttersprache vorbringen können. Dabei erhalten sie eine individuelle und nur einmalig vergebene Vorgangsnummer, die es ihnen erlaubt, zu einem späteren Zeitpunkt erneut die Integrity Hotline anzurufen und die für sie vom Group-Compliance-Office hinterlegte Antwort abzuhören. Dieses Verfahren kann beliebig wiederholt und fortgesetzt werden und ermöglicht auf diese Art und Weise eine ausführliche Kommunikation des Group-Compliance-Office mit einem Hinweisgeber, ohne dass dessen Anonymität gefährdet würde. Gleichzeitig können durch gezielte Rückfragen Missbräuche und Denunziationen von anderen Mitarbeitern verhindert und zusätzliche Informationen angefordert werden. Zusätzlich können die Mitarbeiter das Group-Compliance-Office auch über den Webservice der Symrise-Integrity-Hotline anonym erreichen. Dort können sie ihre Mitteilungen schriftlich hinterlegen und etwaige Unterlagen elektronisch hochladen. Eine Kommunikation mit dem Group-Compliance-Office nur über das Telefon ist daher nicht zwingend erforderlich. Natürlich kann sich jeder Mitarbeiter jederzeit auch direkt und persönlich an das Group-Compliance-Office wenden.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden weltweit durchschnittlich etwa dreimal im Monat Fälle über die Integrity Hotline an das Compliance-Office gemeldet. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und fallspezifisch auf der Grundlage der jeweils geltenden Rechtsordnung und konzerninterner Vorschriften Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In vier Fällen wurden arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat Symrise 2023 für externe Stakeholder und Rechteinhaber einen weiteren separaten Beschwerdekanaal eingerichtet. Hinweise können via Telefon, über die Symrise-Website oder die SpeakUp®-App abgegeben werden. Während des gesamten Ablaufs bleibt der Hinweisgeber anonym. Die Meldungen gehen über die SpeakUp®-Plattform direkt beim Symrise-Group-Human-Rights-Officer ein, der gemeinsam mit dem Corporate Sustainability Office die Meldungen bearbeitet. Innerhalb von einem Tag erhält der Informationsgeber eine Bestätigung über den Eingang seiner Meldung. Alle gültigen Beschwerden werden untersucht und Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes eingeleitet. Über den Beschwerdekanaal gingen 2023 sechs Meldungen ein, die alle innerhalb des Jahres abgeschlossen wurden. In einem Fall führte die Meldung zur Trennung von einem für Symrise tätigen Service-Provider. Symrise hält sich an die auf nationaler Ebene geltenden Beschwerde-mechanismen oder Gesetze und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen, um etwaige für Symrise relevante Missstände zu beheben.

GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen ✓

Integrität, rechts- und gesetzeskonformes Verhalten sind für Unternehmen Grundlage nachhaltigen Erfolgs. Verstöße können persönliche Haftung und Reputationsverluste für das Unternehmen selbst sowie negative Auswirkungen für Geschäftspartner und Lieferanten durch Preisabsprachen und Marktungleichgewichte nach sich ziehen.

Unsere verbindlichen Grundsätze sind in unserem [Verhaltenskodex](#) festgehalten, der ein Leitbild für alle Beschäftigten bildet. Die Grundsätze gelten für alle Länder. Der Verhaltenskodex regelt Umgangsformen mit den wesentlichen Partnern von Symrise und stellt transparente und vertrauenswürdige Prozesse sicher. Der Verhaltenskodex behandelt auch ethische und rechtliche Herausforderungen am Arbeitsplatz, in Geschäftsbeziehungen und in der Handhabung von Informationen. Im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysieren wir Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex unmittelbar und beseitigen deren Ursachen. Für den Fall eines Verstoßes gegen ethische und rechtliche Standards haben wir durch das Group-Compliance-Office eine Integrity Hotline installiert. Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat Symrise 2023 zudem für externe Stakeholder und Rechteinhaber einen weiteren separaten Beschwerdekanaal eingerichtet (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 2-26](#)).

Als Ausgangspunkt und vor Beginn der Geschäftstätigkeit erwarten wir von unseren Geschäftspartnern in den Lieferketten, dass sie unsere Richtlinie für nachhaltige Beschaffung, die zugleich auch als Verhaltenskodex für Lieferanten gilt und unsere Anforderungen an Lieferanten erläutert, akzeptieren und unterzeichnen. Auch unsere 2023 veröffentlichte Richtlinie zu Menschenrechten ist für alle Symrise-Tochtergesellschaften verbindlich. Sie bündelt bestehende Verpflichtungen und berücksichtigt neueste Entwicklungen in der Beschaffung von Symrise, um menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette besser zu verstehen und gemeinsam mit Geschäftspartnern an Lösungsansätzen zu arbeiten. Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten festgestellt. Über den externen Beschwerdemechanismus gingen sechs Meldungen ein, die alle innerhalb des Jahres abgeschlossen wurden. In einem Fall führt die Meldung zur Trennung von einem für Symrise tätigen Service-Provider.

In den jährlich stattfindenden Reviews des Integrierten Managements werden dem Topmanagement Verstöße gegen geltendes Recht zusammengefasst. Geeignete Maßnahmen werden eingeleitet, um ein Wiederauftreten zu vermeiden.

Im Berichtsjahr wurden gegen Symrise keine wesentlichen Bußgelder oder nichtmonetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden weltweit durchschnittlich etwa dreimal im Monat Fälle über die Integrity Hotline an das Compliance-Office gemeldet. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und fallspezifisch auf der Grundlage der jeweils geltenden Rechtsordnung und konzerninterner Vorschriften Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In vier Fällen wurden arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen ✓

Symrise will den Unternehmenswert und die Nachhaltigkeit seiner Geschäftsaktivitäten langfristig steigern. Deswegen haben wir uns über die bestehenden Anforderungen für die Riechstoff- und Aromenindustrie hinaus zu weiteren Standards verpflichtet und arbeiten aktiv an deren Entwicklung. Unsere Manager in den Bereichen Sustainability, Regulatory Affairs und F&E vertreten Symrise in den weltweit größten Verbänden der Duft-, Aroma- und Kosmetikindustrie. Zudem ist Symrise Mitglied in zwei Organisationen, die sich für Alternativen für Tierversuche einsetzen: European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing (EPAA) und Animal-Free Safety Assessment Collaboration (AFSA).

In folgenden Expertengruppen arbeitet Symrise mit:

International Fragrance Association (IFRA):

- Joint Advisory Group
- Inhalation Task Force
- Dermal Sensitization Task Force
- Chemical Control Legislation Task Force
- Analytical Working Group
- ETF
- NCS Task Force
- CITES Task Force
- CMR Working Group
- Furocoumarin Working Group
- Safe and Sustainable by Design

IFRA EU:

- REACH Task Force
- GMES Working Group
- Fragrance Encapsulation Working Group
- AISE sub-group of biodegradability experts

IFRA APAC:

- China Working Group
- Technical Committee
- Korea Working Group

IFRA LATAM:

- CAFEP
- ABIFRA
- ACHISAF
- ANFPA
- ANDI

IFRA-IOFI:

- Sustainability Committee
- Nagoya Protocol Task Force
- Sustainability Task Force

International Organization of the Flavor Industry (IOFI):

- Regulatory Advisory and Advocacy Committee (RAAC)
- Science Board
- Communications Board
- Working Group on Methods of Analysis

ALLGEMEINE ANGABEN

IOFI APAC:

- CAFFCI
- JFFMA
- FSSANZ
- THAI Flavor Association
- KFFA
- FFAS

European Flavour Association (EFA):

- DVAI
- SNIAA
- Federchimica
- A.E.F.A.A.
- UK Flavour Association
- Aromsa

Unser Segment Taste, Nutrition & Health umfasst die Mitgliedschaften in folgenden Organisationen:

- Marine Ingredients Organization (IFFO)
- Natural Food Colors Association (NATCOL)
- Fédération des Industries Avicoles (FIA)
- Syndicat National des Compléments Alimentaires (SYNADIET)
- Syndicat National des Ingrédients Aromatiques Alimentaires (SNIAA)
- Union National Interprofes Jus de Fruits (UNIJUS)
- Fédération Européenne des Fabricants d'Aliments pour la Nutrition Animale (FEFANA)
- Fédération des Fabricants d'Aliments pour Chiens, Chats, Oiseaux et autres animaux familiers (FACCO)
- Pet Food Association of Canada (PFAC) in Kanada
- The Pet Food Industry Association of Australia (PFIAA)
- Entreprises Françaises de Charcuterie Traiteur (FICT)
- Chilealimentos
- Associação Brasileira da Indústria e Comércio de Ingredientes e Aditivos par Alimentos (ABIAM)
- Juice Product Association
- American Botanical Council
- International Organization of the Flavor Industry (SYNPA)
- Syndicats Européens et International des Jus & Nectars de Fruits (AIJN & IFU)
- Colegio Brasileiro de Nutrição Animal (CBNA)
- The Association of American Feed Control Officials AAFCO
- Petfood Industry Association (PIA) in Thailand
- Pet Food Industry Association of Southern Africa (PFISA)

Weiterhin ist Symrise seit November 2020 Mitglied im Verband [Klimaschutz-Unternehmen e.V.](#): Der Verband hat als bundesweites und branchenübergreifendes Netzwerk von Unternehmen aller Größenklassen den Zweck, Klimaschutz zu fördern. Seine Mitglieder setzen sich für Energieeffizienz sowie einen schonenden Umgang mit Ressourcen ein.

Außerdem ist Symrise seit 2022 im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung vertreten. Dieser Schritt erfolgte vor allem im Hinblick auf das Ziel, den Ausbau erneuerbarer Energien voranzubringen und Unternehmen Optionen zur Dekarbonisierung ihrer Produktion aufzuzeigen.

Seit 2022 ist Symrise zudem Mitglied der [Renewable Carbon Initiative](#).

Weitere Initiativen, in denen wir Mitglied sind:

- **AIM-Progress:** Die Initiative besteht aus Konsumgüterherstellern und ihren Zulieferern, die sich für Nachhaltigkeit und Menschenrechte in der gesamten Lieferkette einsetzen. Dabei entstehen gemeinsame Strategien, um die Lieferketten schneller, effizienter und nachhaltiger zu gestalten.

- **Alliance of CEO Climate Leaders:** Das vom World Economic Forum initiierte Netzwerk besteht aus Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, die den Übergang in eine kohlenstoffarme und resiliente Wirtschaft beschleunigen wollen. Seit 2020 gehört der Vorstandsvorsitzende von Symrise der Initiative an.
- **Allianz für Entwicklung und Klima:** Die Multi-Stakeholder-Partnerschaft besteht aus mehreren hundert Unternehmen, Verbänden, Behörden und Vertretern der Zivilgesellschaft. Die Allianz fördert die freiwillige Kompensation von Treibhausgasemissionen (THG) und steht unter der Leitung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).
- **Business Ambition for 1,5°C:** Die Kampagne wurde unter anderem vom UN Global Compact und der Science Based Targets Initiative ins Leben gerufen, um die Verabschiedung ambitionierter Klimaschutzziele weiter voranzutreiben.
- **RE100 Initiative:** Die Initiative setzt sich dafür ein, dass Unternehmen bis 2050 ihren Strom zu 100% aus erneuerbaren Quellen beziehen. Als Mitglied ist Symrise verpflichtet, sich eigene Ziele zu setzen und bei der Auswahl erneuerbarer Stromquellen die Kriterien der Initiative einzuhalten.
- **Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO):** Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100% RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Da wir immer wieder neue primäre und sekundäre Palmölderivate beschaffen und dafür existierende zertifizierte Palmölderivate wegfällen, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Vorgabe zu erfüllen.
- **Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform:** Sie bringt Unternehmen zusammen, die sich für eine nachhaltige und widerstandsfähige Landwirtschaft und starke Lieferketten einsetzen.
- **Sustainable Spices Initiative (SSI):** Sowohl für Symrise als auch für die SSI steht die nachhaltige Anzucht und Beschaffung von Rohstoffen im Mittelpunkt. Gemeinsam mit Kunden, Lieferanten und NGOs wollen wir aktiv mit der SSI zusammenarbeiten, unser Wissen teilen und gleichzeitig neue Erfahrungen sammeln.
- **Sustainable Vanilla Initiative:** Symrise ist Gründungsmitglied der Sustainable Vanilla Initiative, die sich für eine langfristig stabile Versorgung mit qualitativ hochwertiger natürlicher Vanille, die sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig produziert wird, einsetzt.
- **The French Business Climate Pledge:** Die Initiative investiert in Forschung und Entwicklung erneuerbarer Energien, Energieeffizienz, den Einsatz kohlenstoffarmer Technologien und in nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken.
- **Together with Nature:** Symrise bekennt sich zu den vier Prinzipien für naturbasierte Lösungen von „Together with Nature“: die Reduktion von Emissionen, der Schutz der Biodiversität, sozialgerechtes Verhalten – insbesondere mit Blick auf lokale Gemeinschaften – sowie ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln.
- **Union for Ethical Biotrade (UEBT):** Im Rahmen der Mitgliedschaft engagieren wir uns für eine ethische Beschaffung unserer natürlichen Rohstoffe.
- **UN Race to Zero & Exponential Roadmap Initiative:** Damit schließen wir uns der globalen Kampagne der UN, dem Race to Zero, an. Die Mission besteht darin, die Emissionen bis 2030 durch exponentielle Klimaschutzmaßnahmen und -lösungen zu halbieren und Richtung Netto-Null zu bringen. Teilnehmende Unternehmen sollen über die Reduktion eigener Emissionen und der Emissionen der Wertschöpfungskette hinausgehen, indem Klimaschutz tief in die Unternehmensstrategie verankert wird.
- **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD):** Symrise ist seit 2017 Mitglied der Unternehmensinitiative, die an der Transformation hin zu einer klimaschonenden, naturverträglichen und gerechteren Wirtschaft arbeitet.
- **10x20x30 Food Loss and Waste Initiative:** Im Rahmen der Initiative haben sich zehn der weltweit größten Lebensmittel-einzelhändler und -anbieter mit jeweils 20 ihrer wichtigsten Zulieferer zusammengeschlossen, um bis 2030 Lebensmittelverluste in der Lieferkette und in ihren eigenen Betrieben zu reduzieren.

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern ✓

Symrise steht weltweit im aktiven Austausch mit seinen Stakeholdern. Denn wir können nur dann bestmögliche Lösungen entwickeln, wenn wir die Bedürfnisse und Interessen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen kennen. Dazu zählen wir Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Fremdkapitalgeber, Nachbarn, Politik, Nichtregierungsorganisationen und Geschäftspartner. Zentrale Anliegen unserer wichtigen Stakeholdergruppen adressieren wir sowohl durch etablierte Prozesse und klare Verantwortlichkeiten bei Symrise als auch durch unsere Berichterstattung.

Die Auswahl der einbezogenen Stakeholder richtete sich nach den Empfehlungen des AA1000 Stakeholder Engagement Standards, auf dessen Basis wir 2014 erstmals unsere Stakeholderinteraktionen analysiert und bewertet haben.

Eine Vielzahl interner und externer Formate und Kanäle erlaubt Symrise einen regen Dialog mit seinen Anspruchsgruppen. Im Jahr 2022 haben wir eine breit angelegte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir die Erwartungen und Empfehlungen unserer Anspruchsgruppen im Rahmen verschiedener Befragungen und Interviews erörtert (siehe auch [GRI 3-1](#)).

Im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitern, z. B. durch regelmäßige Feedbackgespräche, erhalten wir zudem wichtige Anregungen für Verbesserungen. Unsere Stärken und Schwächen lassen wir im Rahmen einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung bewerten. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2022 wurden die Symrise-Mitarbeiter weltweit in vier verschiedenen Sprachen zu ihren relevanten Nachhaltigkeitsthemen befragt und konnten wertvolle Hinweise zu Prioritäten und Maßnahmen geben.

Mithilfe der SEDEX-Plattform stehen wir seit 2011 darüber hinaus mit zahlreichen Rohstofflieferanten zu ethischen, Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsthemen im Dialog. Unsere Kunden und Investoren informieren wir weltweit mit Roadshows und Innovationstagen über aktuelle Entwicklungen unseres Unternehmens.

Die Anliegen der Anwohner an unseren Standorten nehmen wir ernst und informieren diese im Rahmen von Informationsveranstaltungen und regelmäßigen Nachbarschaftszeitungen. Außerdem haben wir eine ständige Umwelt-Rufbereitschaft etabliert.

Mit Nichtregierungsorganisationen stehen wir nicht nur im regelmäßigen Informationsaustausch, sondern haben darüber hinaus zu spezifischen Themen wie Biodiversität strategische Partnerschaften geschlossen, z. B. mit GIZ, Rainforest Alliance und UEBT, um nachhaltigen Wert für die Gesellschaft und Umwelt zu erzeugen. Die auf diesen Wegen artikulierten Erwartungen unserer Stakeholder inspirieren uns und stellen die Basis für unsere Arbeit dar.

GRI 2-30: Tarifverträge ✓

Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Daher sind in unseren lokalen Standorten die gesetzlich erforderlichen kollektiven Arbeitnehmervertretungen gebildet. Darüber hinaus wenden wir an allen Standorten, wo dies rechtlich und personalpolitisch betriebsüblich ist, die jeweiligen lokalen Tarifverträge an.

Weltweit sind 52 % (2022: 60 %) unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen und in Deutschland rund 85 % (2022: 85 %) der Belegschaft durch unsere aktiven und nachwirkenden Tarifverträge erfasst. Unsere außertariflichen Mitarbeiter ohne leitende Angestellte und Senior Management (14 % unserer deutschen Belegschaft (2022: rund 14 %)) behandeln wir bei Entgelterhöhungen wertgleich wie unsere Tarifmitarbeiter.

WESENTLICHE THEMEN

GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen ✓

Im Berichtsjahr 2022 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse in einem umfangreichen Prozess, bestehend aus mehreren Onlinebefragungen und qualitativen Interviews mit zentralen Stakeholdern, aktualisiert. Die zur Bewertung identifizierten 14 Themen wurden dabei abgeleitet aus der Analyse internationaler Rahmenwerke und deren inhaltlichen Anforderungen [zum Stand Juni 2022] – u. a. von GRI-Standards, SDGs, EU-Taxonomie sowie einem Benchmark der Peer Group. In diesem Zuge wurden Themenbezeichnungen und -inhalte, wo sinnvoll, überarbeitet und neu geclustert. Beispielsweise wurde das Thema „Schutz der Biodiversität“ in „Umweltschutz & Biodiversität“ umbenannt oder die zuvor separat bewerteten Themen „Nachhaltige Partnerschaften“ und „Unterstützung lokaler Gemeinschaften“ aufgrund inhaltlicher Überschneidungen zu „Partner & Gemeinschaften“ zusammengefasst. „Attraktivität als Arbeitgeber“ wurde in angrenzende Themen integriert. Das Management von Klimarisiken durch Symrise wird mit dem Thema „Klimaschutz & -anpassung“ nun – über die Bekämpfung der Klimakrise hinaus – explizit adressiert.

Im Zeitraum Juni bis August 2022 wurde die Wesentlichkeit der Themen daraufhin via verschiedener Befragungen mit Blick auf die gesellschaftlichen und sozialen Auswirkungen von Symrise auf die Themen (inside out) sowie deren Geschäftsrelevanz auf das Unternehmen (outside in) bewertet. Dabei wurden für beide Perspektiven jeweils zwei Stakeholder-Befragungen durchgeführt, deren Befragungsdesigns die quantitative und qualitative Bewertung der für Symrise strategisch wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zum Ziel hatte: eine Mitarbeiterumfrage an alle Symrise-Mitarbeiter weltweit und ausgewählte Experteninterviews für die Auswirkungsperspektive, eine Managementbefragung und Interviews mit Führungskräften für die Geschäftsrelevanz. Insgesamt konnten hierfür 1.267 Onlinefragebögen sowie über 30 qualitative Interviews ausgewertet werden.

Mit den über 30 Interviews von Führungskräften und Experten verschiedener Stakeholder-Gruppen – Investoren, Kunden, NGOs, Wissenschaft, Politik und Verbände – wurde die qualitative Aussagekraft der Analyse damit noch einmal gesteigert.

Im Ergebnis wurden die vier Themen „Klimaschutz & -anpassung“, „Umweltschutz & Biodiversität“, „Rohstoffnutzung & Kreislauf-lösungen“ sowie „Beschaffung & Menschenrechte“ als die Themen für Symrise mit der höchsten Wesentlichkeit – und damit strategisch prioritärer Relevanz – identifiziert. Die drei erstgenannten Themen wurden dabei sowohl hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz als auch in der Auswirkungsperspektive am höchsten bewertet. Mitarbeiter und Management eint dabei der inhaltliche Fokus. Das Thema „Klimaschutz & -anpassung“ ist stakeholderübergreifend das wesentlichste Thema. Von Experten wurde ebenfalls das Thema „Partner & Gemeinschaften“ als zentraler Hebel für Symrise benannt, um gemeinsam mit Partnern einen positiven Einfluss über das eigene Unternehmen hinaus und damit Strahlkraft und Multiplikatorenwirkung auf die Branche zu entfalten. Vonseiten des Managements wurde vor allem die Bedeutung der Themen „Produktinnovation & -design“ sowie „Produktqualität & -sicherheit“ für die Wertschöpfung des Unternehmens betont.

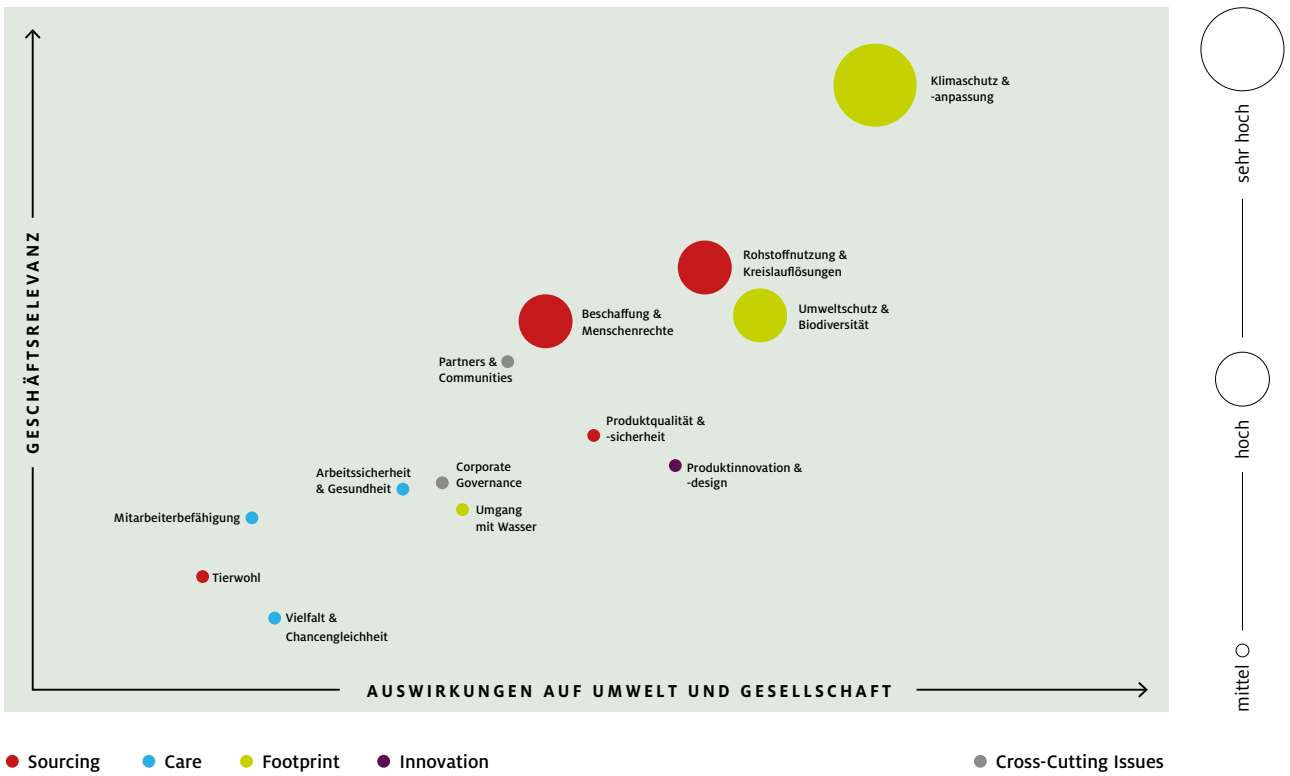
Im Vergleich zur letzten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2019 unterstreichen diese Ergebnisse wiederholt den Nachhaltigkeitsfokus von Symrise im Bereich „Footprint & Sourcing“ – mit dem Unterschied, dass Klima 2022 klar an erster Stelle steht. „Biodiversität“ rückt außerdem zum ersten Mal unter die Top-4-Themen von Symrise auf. Das Management von Wasser sowie Governance & Compliance verlieren vergleichsweise an Bedeutung. Mit Blick auf die höher bewerteten Produktthemen aus Sicht des Managements mag letzteres als die fortlaufende Verlagerung des Schwerpunkts von Nachhaltigkeit – von der Governance hin zu Produkt und Kerngeschäft – interpretiert werden.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2022 wurden im Berichtsjahr 2023 im Sustainability Board diskutiert und validiert. Diese bilden damit für das Berichtsjahr den Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung (Nachhaltigkeitsbericht und Unternehmensbericht).

Symrise fällt ab Geschäftsjahr 2024 unter die europäische Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Zur Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen hat Symrise 2023 eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß der Anforderungen aus CSRD und European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gestartet. Für diese Analyse wurde ein umfassendes Inventar an Auswirkungen (inside out), Risiken und Chancen (outside in) erarbeitet und anschließend anhand der Dimensionen aus den ESRS durch interne Stakeholder bewertet. Diese Analyse bildet die Grundlage für die weitere CSRD-Implementierung bei Symrise.

Symrise verfolgt auch weiterhin die Entwicklung aller relevanten Nachhaltigkeitsframeworks wie etwa GRI und IFRS Sustainability Standards und prüft fortlaufend, wie sich diese in der künftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung ideal berücksichtigen lassen.

Wesentlichkeitsmatrix



GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen ✓

| Wesentliche Themen 2023 | GRI-Themen zur Berichterstattung | Wesentliche Auswirkungen innerhalb der Organisation | Wesentliche Auswirkungen außerhalb der Organisation |
|------------------------------------|---|--|--|
| Klimaschutz & -anpassung | <ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Standortgemeinden (weltweit) |
| Beschaffung & Menschenrechte | <ul style="list-style-type: none"> • Nichtdiskriminierung • Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen • Kinderarbeit • Zwangs- oder Pflichtarbeit • Umweltbewertung und soziale Bewertung der Lieferanten • Beschaffungspraktiken | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Lieferanten (weltweit) |
| Rohstoffnutzung & Kreislaufösungen | <ul style="list-style-type: none"> • Materialien • Abfall | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Standortgemeinden (weltweit), Lieferanten (weltweit) |
| Umweltschutz & Biodiversität | <ul style="list-style-type: none"> • Biodiversität • Beschaffungspraktiken • Umweltbewertung der Lieferanten • Abfall | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Standortgemeinden (weltweit), Lieferanten (weltweit) |
| Corporate Governance & Compliance | <ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbswidriges Verhalten • Antikorruption • Steuern • Politische Einflussnahme | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten |
| Partner & Gemeinschaften | <ul style="list-style-type: none"> • Lokale Gemeinschaften • Rechte der indigenen Völker | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | NGOs, Standortgemeinden (weltweit) |
| Produktinnovation & -design | <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Leistung • Materialien | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Kunden, Konsumenten, Lieferanten |
| Umgang mit Wasser | <ul style="list-style-type: none"> • Wasser und Abwasser • Abfall | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Standortgemeinden (weltweit) |
| Produktqualität & -sicherheit | <ul style="list-style-type: none"> • Marketing & Kennzeichnung • Kundengesundheit und -sicherheit | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Kunden, Konsumenten, Lieferanten |
| Arbeitssicherheit & Gesundheit | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | Standortgemeinden (weltweit) |
| Mitarbeiterbefähigung | <ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildung • Marktpräsenz • Beschäftigung | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | |
| Vielfalt & Chancengleichheit | <ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Chancengleichheit • Nichtdiskriminierung | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | |
| Tierwohl | <ul style="list-style-type: none"> • Tierwohl | Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften | NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten |

GRI 200: WIRTSCHAFT

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Eine starke wirtschaftliche Leistung stellt für uns selbst, unsere Kunden und Investoren eine zentrale Voraussetzung für unsere Zukunftsfähigkeit dar. Sie ermöglicht uns Investitionen in neue Technologien und Wachstumsmärkte ebenso wie in die unterschiedlichsten Nachhaltigkeitsprojekte – vom Ausbau unseres Ansatzes für eine nachhaltige Beschaffung bis zu innovativen und nachhaltigen Produktlösungen. Wir haben in den vergangenen Jahren unsere Kompetenzen stark ausgeweitet und uns neue Wachstumsfelder erschlossen. Nun gilt es, diese neuen Anwendungsgebiete mit den traditionellen zu verknüpfen. Deshalb setzen wir verstärkt auf Vernetzung auf allen Ebenen: mit unseren Kunden, Zulieferern und auch innerhalb des Unternehmens. Wir konnten unsere Marktposition in allen Regionen ausbauen und das bereits große Vertrauen unserer Kunden weiter festigen. Dabei haben wir die Verknüpfung von Nachhaltigkeit und wirtschaftlichem Erfolg im Blick. Die Bedeutung dieses Aspekts unterstrich auch unsere Wesentlichkeitsanalyse 2022 deutlich – mit einer hohen Bewertung der Relevanz des Themas „Produktinnovation & -design“ für Symrise sowie für unsere Stakeholder. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#). Gleichzeitig haben wir unser Portfolio inhaltlich wie regional so ausgebaut, dass wir politische und wirtschaftliche Unwägbarkeiten in einzelnen Ländermärkten abfedern können. Nicht zuletzt haben wir unsere Innovationskraft durch eine noch intensivere Zusammenarbeit im Unternehmen und mit externen Partnern gestärkt.

Wir verknüpfen wirtschaftlichen Erfolg mit Nachhaltigkeit, indem wir uns auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette immer wieder dessen versichern, was wir tun. Im Rahmen des LkSG haben wir umweltbezogene Risiken und Chancen in unseren Lieferketten jederzeit im Blick und ergreifen im Bedarfsfall notwendige Maßnahmen. So auch im Fall von Rohstoffen, die wir aus aller Welt und oft aus weniger entwickelten Ländern beziehen. Dort sorgen wir – wie z. B. bei der Vanille – dafür, dass die Landwirte fair entlohnt, die Umwelt beim Anbau geschont und Kinderarbeit komplett ausgeschlossen wird. Im Herkunftsland Madagaskar engagieren wir uns seit über zehn Jahren auch für Bildung und Gesundheit und haben eine Produktion nach westlichen Umweltstandards aufgebaut. Durch unsere Geschäftstätigkeit vor Ort tragen wir zur Lebensgrundlage von knapp 40.000 Menschen bei. Nähere Informationen zu unserem Engagement in den Anbaugebieten unserer Rohstoffe finden Sie unter [GRI 413](#).

Mit unseren Produkten schaffen wir Geschmacks- und Dufterlebnisse und tragen zu Gesundheit und Wohlbefinden bei. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfümöle und sensorischen Lösungen sind in der Regel zentrale funktionale Bestandteile in den Endprodukten unserer Kunden. Dabei liegt die Herausforderung darin, Produkte zu entwickeln, die sowohl unterschiedlichen Bedürfnissen und Erwartungen von Konsumenten entsprechen als auch gleichzeitig einen nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden und die Gesellschaft schaffen können. Dabei unterstützen wir aktiv die Erreichung der Ziele bezüglich nachhaltigem Konsum (SDG 12) und Klimaschutz (SDG 13).

Die zwei Segmente von Symrise verfolgen aufgrund der unterschiedlichen spezifischen Anforderungen der Märkte und Kunden eigene Aktivitäten in der Forschung & Entwicklung (F&E). Gleichzeitig wird darauf geachtet, Technologien, Verfahren und Erkenntnisse für alle Segmente verfügbar zu machen, um Synergien zu erzielen. Weltweit bestehen mehrere F&E-Zentren, um so die regionalen Aktivitäten der Segmente optimal zu unterstützen.

Unsere F&E-Strategie zielt darauf ab, die einzelnen Bausteine der Produktentwicklung wie Markt- und Konsumentenforschung, F&E sowie Kreation im gesamten Konzern zu vernetzen. Sämtliche Forschungsaktivitäten sind kunden-, markt- und nachhaltigkeitsorientiert. Neue Produkte und Technologien werden frühzeitig durch eine enge Anbindung der F&E an Marketing und Anwendungsbereiche, Einkauf und Fertigung, Produktentwicklung sowie Qualitätssicherung und Fragestellungen im regulatorischen Bereich auf Umsetzbarkeit, Nachhaltigkeitsaspekte und Rentabilität geprüft.

Innovative und nachhaltige Produktlösungen erreichen wir durch einen Fokus auf grüne Chemie, natürliche Rohstoffe, Ressourceneffizienz in der Produktion, fortschrittliche Technologien und intelligente Vernetzung. Mit unserer „Product Sustainability Scorecard“ können wir die Auswirkungen jedes einzelnen Inhaltsstoffs unserer Produkte entlang der Wertschöpfungskette erfassen. Dadurch ermöglichen wir unseren Kunden, im Vergleich zu verfügbaren Alternativen, den umweltfreundlichsten Weg einzuschlagen.

Der Anteil natürlicher Rohstoffe an unserem Portfolio ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Eine vollständige Umstellung auf natürliche Rohstoffe streben wir jedoch nicht an – das würde in vielen Fällen zu komplexen sozialen und ökologischen Folgewirkungen führen. Zum einen wird in der Herstellung synthetischer Rohstoffe meist weniger Energie und Wasser benötigt als beim Anbau, der Ernte und dem Transport der natürlichen Variante. Zum anderen steht eine stärkere Nutzung natürlicher Rohstoffe häufig in Flächenkonkurrenz mit der Lebensmittelproduktion und gefährdet durch Monokulturen den Erhalt der Biodiversität. Im Fall von synthetischem Menthol – das Symrise bereits seit über 30 Jahren herstellt – ist der CO₂-Fußabdruck etwa zehnmal niedriger als bei Menthol aus natürlicher Minze.

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert ✓

Eine vollständige Darstellung finden Sie im Finanzbericht 2023:

- [Finanzbericht \(Überblick zum Geschäftsjahr 2022, Seite U2\)](#)
- [Finanzbericht \(Konzernabschluss, Seiten 68 ff.\)](#)

GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen ✓

Unsere Abteilung Corporate Sustainability bewertet regelmäßig unternehmensweit klimabedingte Risiken. Das Risikomanagement im Hinblick auf Risiken und Chancen des Klimawandels wird vom Vorstand und vom Aufsichtsrat halbjährlich überprüft. Prozessbezogene Risiken wie Strategie, Finanzen, Supply Chain, Regulatory, Innovation, Sourcing, Compliance, Recht etc. sind mit marktbezogenen Risiken wie Trade/Market, Business/Commercial und Finance verknüpft. Ziel dieses Verfahrens ist es, wesentliche Risiken zu identifizieren und zu bewerten, um die positive Geschäftsentwicklung des Symrise-Konzerns sicherzustellen.

Alle Risiken, einschließlich klimabezogener Risiken, werden auf regionaler Ebene mithilfe regionaler Expertise identifiziert und bewertet. Sie decken das gesamte Spektrum der klimabezogenen Fragen ab (Übergangs- und physische Fragen). Die Risiken werden auf Bruttoisikobasis bewertet. Das Bruttoisiko ist definiert als Risiko ohne Minderungskontrolle. Die Risiken sind nach den Kriterien „EBIT-Effekt“ und „Wahrscheinlichkeit“ zu analysieren.

Der Klimawandel bietet allerdings auch Chancen. Der Bedarf an emissionsarmen Produkten kann neue Geschäftsfelder eröffnen, die Entwicklung von Technologien und Produkten anstoßen, damit neue Umsätze schaffen und die Reputation verbessern. Chancen erfordern typischerweise Investitionen in Anlagen, F&E oder M&A. Bei der jeweiligen Investitionsentscheidung werden die Übereinstimmung mit unserer Geschäftsstrategie (d. h. die Stärkung unseres Kerngeschäfts), finanzielle Leistungsindikatoren wie ROIs und die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts berücksichtigt.

Unser multidisziplinäres, unternehmensweites Risikomanagement im Hinblick auf Risiken und Chancen des Klimawandels wird halbjährlich vom Vorstand und vom Aufsichtsrat überprüft.

Wir sind gerade dabei, ein wissenschaftsbasiertes Ziel für die Forst-, Land- und Agrarwirtschaft (FLAG) zu definieren. Das FLAG-Ziel für das Geschäftsjahr 2024 soll Anfang 2025 veröffentlicht und auf die bereits genehmigten SBTi-Klimaziele abgestimmt werden.

Im Rahmen des Low Carbon Transition Plan (LCTP) hat Symrise für seinen Standort Holzminden in einer Roadmap drei verschiedene Emissionsreduktionspfade entwickelt, um dort bis 2045 klimaneutral zu werden. Der Plan umfasst einen Überblick über notwendige Investitionen und damit einhergehende Kosten und soll im nächsten Schritt auch auf globaler Ebene umgesetzt werden.

Seit August 2023 nutzt Symrise das Tool S&P Global Climamomics – Real Assets© (Copyright© 2023 S&P Global Inc. All rights reserved) im Rahmen des Aufbaus der Datenbasis, um 2024 den monetären Impact (Vulnerabilitätsanalyse) verschiedener Klimaszenarien im Hinblick auf das globale Assetportfolio über verschiedene Zeiträume (kurz-, mittel- und langfristig) nach physischen und transitorischen Risiken zu ermitteln und diese Ergebnisse in der Folge in der Geschäftsstrategie zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden die Klimaszenarioanalysen ab dem Geschäftsjahr 2024 im Rahmen der Entscheidung über neue Investitionen eingesetzt und sind seitdem fester Bestandteil der M&A Due Diligence.

RISIKOBEISPIELE:

Symrise ist mit klimabedingten Marktrisiken konfrontiert. Wir kaufen viele wasserintensive Agrargüter wie Tomaten und Vanille ein. Aus diesen Materialien werden Extrakte hergestellt, die zur Verstärkung von Geschmack und Geruch verwendet werden können. Diese landwirtschaftlichen Güter werden in der Regel aus Ländern mit Wasserknappheit bezogen, wie den USA und Madagaskar. Steigende Temperaturen im Zuge des Klimawandels können aufgrund von Wasserknappheit zu Ernteeinbußen bei unseren Lieferanten führen. Die daraus resultierende Verknappung auf dem Markt kann zu steigenden Preisen und in der Folge zu steigenden Betriebskosten für uns führen. Geringere Erträge in der landwirtschaftlichen Produktion von Rohstoffen wie Zitrusfrüchten und Vanille hängen auch mit anderen klimawandelbedingten Implikationen wie Überschwemmungen oder Wirbelstürmen zusammen. Steigende Preise auf unserer Beschaffungsseite werden zu einer niedrigeren EBITDA-Marge für uns führen.

Um unser klimabedingtes Lieferkettenrisiko einzuschätzen, bewerten wir entsprechende Preissteigerungen, die in der Vergangenheit aufgetreten sind. Auf dieser Basis schätzen wir mögliche zukünftige, durch den Klimawandel getriebene Preisvolatilitäten ab und addieren diese potenziellen klimabedingten Kosteneffekte für alle relevanten Agrar- und Aquakultur-Rohstoffe, wobei die eingekauften Mengen mit einer geschätzten Preiserhöhung multipliziert werden. Dies führt zu einer Schätzung unserer „Rohstoffkosten mit Klimarisiko“ von etwa 60 Mio. €.

Ein weiteres Beispiel sind die physikalischen klimabedingten Risiken an unseren Standorten in Charleston (South Carolina), Colonels Island (Georgia) und Jacksonville (Florida). Diese Standorte liegen in einer Region der USA, die immer wieder von tropischen Stürmen bedroht ist. Die Stürme können Schäden an den Anlagen verursachen, die Kosten für Reparaturen sowie Gewinneinbußen durch Produktionsausfälle nach sich ziehen können. Da sich der Atlantik aufgrund des Klimawandels erwärmt, nimmt sowohl die Häufigkeit als auch die Intensität derartiger Extremwetterereignisse zu. Dies führt wiederum zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Schäden an unseren Anlagen. Symrise schätzt den möglichen finanziellen Schaden bei Eintritt des Risikos auf 1,2 bis 1,6 Mio. €. Weitere Details hierzu sind im [CDP-Climate-Change-Fragebogen](#) von Symrise zu finden.

CHANCENBEISPIEL:

Klimafreundlichere Produkte rücken verstärkt in den Fokus von Kunden und Verbrauchern und deren Kaufentscheidungen. Daher ist die Klimaleistung unserer Produkte für unsere Schlüsselkunden, z. B. die weltweit führenden Kosmetikunternehmen, von hoher und stetig wachsender Bedeutung. Symrise produziert hochwertige Produkte auf nachhaltige Weise, beispielsweise mit einem vergleichsweise geringen CO₂-Fußabdruck. Unsere Kunden (B2B) konzentrieren sich auf klimafreundlichere Inhaltsstoffe für ihre Produkte – was zu einer Substitution von kohlenstoffintensiven Produkten durch emissionsarme Produkte führt. Wenn wir besser abschneiden als unsere Wettbewerber und es schaffen, potenzielle Kunden überzeugend und transparent über unsere klimarelevanten Leistungen zu informieren, erwarten wir, dass unser Marktanteil durch eine erhöhte Nachfrage nach unseren emissionsärmeren Produkten wächst und damit auch unsere Einnahmen steigen.

Im Geschäftsjahr 2023 entfielen bis zu 8% unseres Umsatzes (das entspricht knapp 380 Mio. €) auf Kunden, die explizit auf Klimaaspekte achten und uns um die Teilnahme am CDP-Supply-Chain-Programm bitten. Im Rahmen der Bewertung dieser Chance im Jahr 2023 erwarteten wir dementsprechend ein Umsatzwachstum von 6% für klimasensitive Produkte, gingen aber davon aus, dass wir diesen Wert noch um ein Viertel auf 7,5% steigern können. Daraus ergibt sich eine jährliche finanzielle Auswirkung von 28,4 Mio. €. Seit 2018 unterstützt Symrise die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Über den diesem Bericht vorangestellten [TCFD-Index](#) schärfen wir unsere klimabezogene Berichterstattung und verweisen zur genaueren Beschreibung unseres Ansatzes sowie für Details zu Risiken und Chancen direkt auf unsere detaillierten Antworten im [CDP-Climate-Change-Fragebogen](#).

GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne ✓

Ausführungen hierzu finden sich im [Finanzbericht auf den Seiten 87 ff.](#) sowie im [Konzernanhang auf den Seiten 115 sowie 117.](#)

GRI 201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand ✓

Insgesamt erhielt Symrise im Jahr 2023 rund 8 Mio. € (2022: 12 Mio. €) an Subventionen, unter anderem in Frankreich. Weitere Informationen finden Sie im [Finanzbericht auf Seite 96 ff.](#)

Die Aktionärsstruktur der Symrise AG finden Sie [hier](#).

Auslassungen:

Aufschlüsselung der Subventionen nach Ländern betrachten wir als vertrauliche Information.

GRI 202: MARKTPRÄSENZ 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Wir sind auf ein offenes und ehrliches Miteinander mit den Menschen angewiesen, die an unseren Standorten leben. Dies ermöglicht uns ein erfolgreiches Wirtschaften und auch die Gewinnung neuer Mitarbeiter für unser Unternehmen. In einer globalisierten Weltwirtschaft, inmitten eines internationalen Wettbewerbsumfelds sowie hinsichtlich demografischer Entwicklungen vor Ort wird das Thema Marktpräsenz immer bedeutender für den Unternehmenserfolg. „Mitarbeiterbefähigung“ sowie „Vielfalt & Chancengleichheit“ als wesentliche Themen eines attraktiven Arbeitgebers und deren Auswirkungen – insbesondere für Symrise selbst – wurden dementsprechend in der neuen Personalstrategie unter dem Titel „tHRive“ weiterentwickelt.

Durch unsere nachhaltige Personalpolitik mit dem Fokus auf den Mitarbeitern und unseren jeweiligen lokalen Gemeinschaften streben wir eine Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber (sogenannte Employer-of-Choice-Strategie) an. Lokalen Arbeitskräften eine attraktive Ausbildung, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bei einer fairen, leistungsgerechten Entlohnung zu bieten sowie eine vom Fürsorgegedanken getragene Sozialpolitik, ist unser Konzept (siehe auch [GRI 202-1](#)).

Um unser Profil als bevorzugter Arbeitgeber weiterzuentwickeln, wurde 2023 die neue weltweite Personalstrategie „tHRive“ erarbeitet. Im Berichtsjahr 2023 stand dabei im Fokus, ein global bestimmtes „Operating-Modell“ einzuführen und eine transparente Business-Partner-Organisation innerhalb des Personalwesens aufzubauen. Neben transparenten Prozessen steht die Förderung der Mitarbeiter im Fokus. „tHRive“ zielt in einem mehrjährigen Programm darauf ab, die Potenziale der bestehenden Mitarbeiter zielgenau zu fördern und die Attraktivität von Symrise als Arbeitgeber zu erhöhen. Die sozialen Aspekte aus der Symrise-Nachhaltigkeitsstrategie (ESG) mit Aspekten wie Vielfalt oder existenzsichernde Löhne stehen dabei ebenfalls im Vordergrund.

Durch verschiedene Personalmarketing-Aktivitäten an örtlichen Schulen oder auf Hochschulmessen in unserem erweiterten regionalen Umfeld werben wir für uns als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb und schaffen es, hochqualifizierte junge Menschen unter Vertrag zu nehmen. Darüber hinaus sind wir dabei, unsere Rekrutierungsaktivitäten auszubauen, und werden uns auch intern auf die persönliche Ansprache von vielversprechenden Kandidaten konzentrieren.

GRI 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen Mindestlohn ✓

Alle unsere Mitarbeiter verdienen ein höheres Entgelt als durch lokale Gesetze oder Regelungen zum Mindestgehalt für die Vergütung festgelegt ist.

Die Entgelte, zu denen Mitarbeiter bei Symrise in Deutschland ihre Arbeit erstmalig aufnehmen, sind durch unsere Entgelttabellen für die tarifgebundenen Mitarbeiter und durch unser Job-Grade-Konzept für die außertariflichen Mitarbeiter festgelegt. Diese Entgelte orientieren sich an den für die Chemische Industrie abgeschlossenen Tarifverträgen und liegen über den gesetzlichen Mindestvergütungen in den einzelnen Ländern, in denen wir Beschäftigte haben.

Symrise vergütet seine Mitarbeiter in den Ländern, in denen Entgelttarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften abgeschlossen wurden, je nach persönlichem Anwendungsbereich auf dessen Basis. In Deutschland unterliegt jede erstmalige Zuordnung zu einem Tarifentgelt oder jede spätere Entgelterhöhung der Überprüfung durch den Betriebsrat. So stellen wir nach dem Vier-Augen-Prinzip (Personalabteilung und Betriebsrat) sicher, dass Geschlechtsunterschiede beim Festlegen der Vergütung keine Rolle spielen.

Jedes Jahr führen wir an all unseren größeren Standorten Analysen zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen Nachteilen in der Vergütung durch. Zur Überprüfung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Vergütung wurde darüber hinaus 2021 für Deutschland eine tiefgehende Equal-Pay-Analyse durchgeführt.

Das gemeinnützige FPI Fair Pay Innovation Lab unter der Schirmherrschaft von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat Symrise im Jahr 2021 für seine faire Bezahlung mit dem „Universal Fair Pay Analyst“-Zertifikat ausgezeichnet.

Insgesamt richtet sich damit die Einstiegsvergütung nach der Qualifikation neuer Mitarbeiter und der funktionalen Bedeutung ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen. An allen unseren Standorten sind die Vergütungen, speziell unsere Einstiegsentgelte, geschlechtsunabhängig. Das heißt, es bestehen keine Unterschiede in den Einstiegsentgelten zwischen Männern und Frauen.

GRI 202-2: Anteil der aus lokalen Gemeinschaften angeworbenen oberen Führungskräfte ✓

Wir sind davon überzeugt, dass wir in jedem Land, in dem wir operativ tätig sind, gut qualifizierte lokale Mitarbeiter finden, um unser Geschäft nach vorne zu entwickeln. Wir haben Vertrauen in die lokalen, landesspezifischen Berufsausbildungen und Kompetenzen. Sofern Auslandsentsendungen vorgenommen werden, erfolgen diese zum Know-how-Transfer und zur internationalen Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter.

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, speziell das sogenannte Senior Management (beginnend mit dem Vorstand und bis zur zweiten Führungsebene), stammt aus dem jeweiligen Land oder der Region unserer weltweiten Symrise-Unternehmensstandorte. Das heißt, wir werben und rekrutieren Mitarbeiter, die in dem jeweiligen Land ausgebildet worden sind und in der jeweiligen Wirtschaftsregion oder auch international Berufserfahrungen gesammelt haben. Darüber hinaus legen wir Wert darauf, dass unsere Führungsteams auf allen Ebenen international zusammengesetzt sind, um breite Markterfahrung und regionale Kundenpräferenzen widerzuspiegeln.

In unseren oberen Führungspositionen beträgt der Anteil lokaler Führungskräfte etwa 85 % (2022: 80 %). Für diesen Personenkreis gelten die jeweiligen landesspezifischen Arbeitsbedingungen. Ergänzend setzen wir sogenannte Expatriates ein, die vor allem den Know-how-Transfer aus den zentralen Einheiten der Forschung & Entwicklung sicherstellen sollen. 2023 arbeiteten rund 133 Mitarbeiter weltweit in einem anderen Land als ihrem ursprünglichen Heimatland (2022: 110).

Als Senior Management bezeichnen wir unsere Regional Presidents sowie die Führungskräfte, die die jeweiligen Gesellschaften (legal entities) in den Ländern führen. Unser Senior Management arbeitet an den regionalen Hauptstandorten Deutschland und Frankreich (für Europa), USA (für Nordamerika), Brasilien (für Lateinamerika) und Singapur (für Asien).

GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Ein effektives Management der ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang der gesamten Lieferkette ist der Schlüssel zur Sicherung hochwertiger Rohstoffe, zur Bereitstellung nachhaltiger Produkte für unsere anspruchsvollen Kunden sowie zur Gewährleistung ethischer Geschäftspraktiken. Die Bedeutung des Themas, dessen Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Stakeholder spiegelte sich dementsprechend auch in der hohen bis sehr hohen Bewertung des Themas „Beschaffung & Menschenrechte“ und der angrenzenden Themen „Umweltschutz & Biodiversität“, „Partner & Gemeinschaften“ und „Rohstoffnutzung & Kreislaufösungen“ in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien und in Übereinstimmung mit den von den Vereinten Nationen formulierten Zielen der nachhaltigen Entwicklung zu beschaffen. Für die nachhaltige Beschaffung aller strategischen biologischen Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 94,6 % (2022: 87,6 %). Aufgrund der hohen Komplexität, die sich aus den zahlreichen Materialflüssen in unserem Rohstoffportfolio ergibt, stehen unsere Betriebe vor zahlreichen Herausforderungen, die es zu meistern gilt, um unsere Beschaffungsziele zu erreichen. Zu diesen Herausforderungen gehören beispielsweise die Schließung von Informationslücken über die Herkunft der Rohstoffe sowie die Bereitstellung von Details, die für die Nachhaltigkeit der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen relevant sind. Diese Informationen sind unerlässlich, um die Leistung im Bereich der Nachhaltigkeit analysieren zu können.

Die Aktivitäten von Symrise fallen seit 2023 unter das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Symrise arbeitet aktuell daran, die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zu erfüllen, und befindet sich dazu im kontinuierlichen Austausch mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA), nach dessen Vorgaben Symrise seit dem Geschäftsjahr 2023 berichtet. Im April 2024 gibt Symrise zu seinen LkSG-Aktivitäten einen Statusbericht ab.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise vom Vorstand verantwortet. Symrise hat 2022 die Position eines Human Rights Officers innerhalb des Bereichs von Corporate Sustainability eingeführt, der direkt an den Chief Sustainability Officer (CSO) berichtet und gemäß LkSG das Risikomanagement und die Risikobewertung der Lieferanten überprüft. Der Vorstand erhält von der Abteilung Corporate Sustainability Informationen über den Menschenrechtsstatus des Unternehmens, seine Lieferketten sowie die identifizierten Menschenrechtsrisiken. Im Berichtsjahr wurden ein interner Beschwerdemechanismus (Integrity Hotline) und ein [Zugang für Beschwerden von externen Stakeholdern](#) eingerichtet.

Die durch das Group-Compliance-Office eingerichtete Integrity Hotline stellt sicher, dass Symrise-Mitarbeiter weltweit auch anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Mittels dieser Hotline ist das Group-Compliance-Office für alle Mitarbeiter über eine eigens in den jeweiligen Ländern eingerichtete, kostenlose Telefonnummer erreichbar. Über einen zwischengeschalteten Dienstleister ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen im Bedarfsfall anonym und in ihrer Muttersprache vorbringen können. Dabei erhalten sie eine individuelle und nur einmalig vergebene Vorgangsnummer, die es ihnen erlaubt, zu einem späteren Zeitpunkt erneut die Integrity Hotline anzurufen und die für sie vom Group-Compliance-Office hinterlegte Antwort abzuhören. Dieses Verfahren kann beliebig wiederholt und fortgesetzt werden und ermöglicht auf diese Art und Weise eine ausführliche Kommunikation des Group-Compliance-Office mit einem Hinweisgeber, ohne dass dessen Anonymität gefährdet wird. Gleichzeitig können durch gezielte Rückfragen Missbräuche und Denunziationen von anderen Mitarbeitern verhindert und zusätzliche Informationen angefordert werden. Zusätzlich können die Mitarbeiter das Group-Compliance-Office auch über den Webservice der Symrise-Integrity-Hotline anonym erreichen. Dort können sie ihre Mitteilungen schriftlich hinterlegen und etwaige Unterlagen elektronisch hochladen. Eine Kommunikation mit dem Group-Compliance-Office nur über das Telefon ist daher nicht zwingend erforderlich. Natürlich kann sich jeder Mitarbeiter jederzeit auch direkt und persönlich an das Group-Compliance-Office wenden.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden weltweit durchschnittlich etwa dreimal im Monat Fälle über die Integrity Hotline an das Compliance-Office gemeldet. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und fallspezifisch auf der Grundlage der jeweils geltenden Rechtsordnung und konzerninterner Vorschriften Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In vier Fällen wurden arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat Symrise 2023 für externe Stakeholder und Rechteinhaber einen weiteren separaten Beschwerdekanaal eingerichtet. Hinweise können via Telefon, über die Symrise-Website oder die „SpeakUp“-App abgegeben werden. Während des gesamten Ablaufs bleibt der Hinweisgeber anonym. Die Meldungen gehen über die SpeakUp®-Plattform direkt beim Symrise-Group-Human-Rights-Officer ein, der gemeinsam mit dem Corporate Sustainability Office die Meldungen bearbeitet. Innerhalb von einem Tag erhält der Informationsgeber eine Bestätigung über den Eingang seiner Meldung. Alle gültigen Beschwerden werden untersucht und Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes eingeleitet. Symrise hält sich an die auf nationaler Ebene geltenden Beschwerdemechanismen und Gesetze und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen, um etwaige für Symrise relevante Missstände zu beheben.

Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten und zur Verbesserung der nachhaltigen Beschaffung hat Symrise bereits im Jahr 2021 das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gebildet (siehe auch [GRI 2-23](#)). Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt. Die operative Umsetzung sowie die Überwachung und Nachverfolgung von festgelegten Maßnahmen mit Lieferanten erfolgen durch die Einkaufsabteilungen. Ziel des RSSC ist es, ein kohärentes, zukunftsfähiges und sich stets verbesserndes Managementsystem zur verantwortungsvollen Beschaffung aufzubauen, um durch die Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechten unsere Lieferketten resilienter zu gestalten. Wir bewerten alle unsere Lieferanten (direkt und indirekt) nach ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien, um die Menschenrechte entlang unserer Lieferketten zu fördern und zu schützen. Unsere Erwartungen sind in der [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und im Verhaltenskodex für Lieferanten](#) beschrieben. Als Ausgangspunkt und vor Beginn der Geschäftstätigkeit erwarten wir von unseren Lieferketten- und Geschäftspartnern, dass sie unsere Richtlinie für nachhaltige Beschaffung, die zugleich auch als Verhaltenskodex für Lieferanten gilt und unsere Anforderungen an Lieferanten erläutert, akzeptieren und unterzeichnen.

Wir fordern auch von unseren Lieferanten, dass sie Ressourcen schonen, Luftemissionen, Bodenemissionen und Abwässer reduzieren oder vermeiden, sich für den Erhalt und die nachhaltige Nutzung der biologischen Vielfalt einsetzen und Umweltrisiken wirksam vermeiden. Diese Anforderungen sind Teil unseres konzernweiten Risikomanagementsystems und der Symrise-Richtlinie für nachhaltige Beschaffung.

Wir führen regelmäßig Risiko- und Leistungsbewertungen von Lieferanten unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten durch. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Health and Safety sowie Geschäftsethik, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch (siehe auch [GRI 2-23](#) und Managementansatz zu [GRI 408](#)).

Wir überprüfen unsere wichtigsten Lieferanten über die SEDEX-Plattform und durch SMETA-4-Pillar-Audits auf Risiken für Menschenrechte, Umwelt, Gesundheit & Sicherheit und Business Integrity. Ergänzend haben wir seit 2020 weitere Lieferanten zur Registrierung auf der EcoVadis-Plattform eingeladen und uns dort mit bereits registrierten Lieferanten verknüpft. Im Zusammenhang mit dem LkSG nutzen wir auch weitere Bewertungsmodule in EcoVadis, um länder- und industriespezifische Risiken von Lieferanten, die nicht auf EcoVadis oder SEDEX registriert sind, zu bewerten. Somit nutzen wir die Vorzüge beider Plattformen, um die Risiken und Möglichkeiten unserer Lieferanten zu erkennen. Für spezifische Lieferketten können alternativ auch Zertifizierungen anerkannt werden, welche die genannten Bewertungsschwerpunkte umfassen, wie z. B. den SAI FSA (Farm Sustainability Assessment) Standard für Lieferanten der Agrarproduktion. Das FSA-Siegel steht für nachhaltig produzierte Rohstoffe und wird von der Non-Profit-Organisation Sustainable Agriculture Initiative (SAI) vergeben. Lieferanten aus der Agrarproduktion können auch eine UEBT-Zertifizierung durchführen.

Mit unserer selbst entwickelten Product Sustainability Scorecard (PSS) bewerten wir einen Teil unserer Rohstoffe und Produkte nach Nachhaltigkeitskriterien. Dabei kommen zehn Dimensionen und Indikatoren unter Einbeziehung der „Green Chemistry Principles“ und der „Planetary Boundaries“ zum Einsatz. Dieses Scorecard-System bietet internen und externen Stakeholdern eine bessere Orientierung bei der Entscheidungsfindung für eine verbesserte Nachhaltigkeit.

Strategische Rückwärtsintegration ist eine unserer Hauptstrategien für eine verantwortungsvolle Beschaffung. Bei der Beschaffung natürlicher Rohstoffe geht Symrise die gesamte Wertschöpfungskette zurück und strebt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Bauern und Gemeinschaften für ausgewählte Rohstoffe an. So haben wir die Möglichkeit, die Art und Weise zu beeinflussen, wie und in welcher Qualität die Rohstoffe erzeugt werden. Zudem können wir lokale Gemeinschaften bei der Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse unterstützen. Die Transparenz und die Kontrolle über unsere Produktionsprozesse erlauben es uns, zahlreiche Verbesserungen für Umwelt und Gesellschaft umzusetzen. Das Ergebnis sind konstant qualitativ hochwertige Rohstoffe für uns und unsere Kunden. Diese Rückwärtsintegration sichert darüber hinaus unsere Lieferfähigkeit auch in Phasen von Rohstoffknappheit. Für eine verantwortungsvolle Rohstoffnutzung sorgen bei Symrise Prozesse der Kreislaufwirtschaft, bei der aus Seitenströmen der Rohstoffverarbeitung werthaltige Produkte entwickelt werden.

Ein Beispiel dafür ist die Beschaffung in Brasilien im Rahmen des Amazonas-Programms in Kooperation mit Natura und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) sowie weitere Multi-Stakeholder-Projekte mit verschiedenen unserer Kunden und NGOs. In Madagaskar engagiert sich Symrise bereits seit zehn Jahren und wird dies auch durch die Erweiterung der dortigen Rohstoffpalette langfristig weiter ausbauen. Dadurch werden für die Gemeinschaften weitere Einkommensmöglichkeiten geschaffen, wenn das Hauptprodukt Vanille keine Saison hat. Aktuell arbeiten wir bereits mit über 7.000 Bauern in der Region Madagaskar zusammen, wodurch 40.000 Menschen direkt oder indirekt von den lokalen Geschäftsaktivitäten von Symrise profitieren. Mittlerweile beziehen die verschiedenen Geschäftseinheiten Produkte wie die Wurzeln des Süßgrases Vetiver, die Samen der Tamanu-Frucht, aus der ein pflanzliches Öl gewonnen wird, grünen Pfeffer, rosa Pfefferblätter, Zimtrinde oder rotes Zitronengras aus Madagaskar. Weitere Informationen zu Beschaffungspraktiken siehe Managementansätze zu [GRI 308](#), [GRI 408](#), [GRI 409](#) und [GRI 414](#).

Die Entwicklung nachhaltiger Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle ist eine große Herausforderung für Unternehmen. Symrise geht daher nachhaltige Partnerschaften ein und engagiert sich in zahlreichen Initiativen. Wir sind Gründungsmitglied der Sustainable Vanilla Initiative (SVI) und der One Planet for Biodiversity Initiative. Außerdem sind wir Mitglied in einer Vielzahl von Organisationen, um gemeinsam nachhaltige Praktiken und Prozesse zu verbessern. Dazu gehört unter anderem die Mitgliedschaft in der internationalen gemeinnützigen Organisation Union for BioTrade (UEBT), welche die verantwortungsvolle Beschaffung von natürlichen Rohstoffen fördert. Der Vorsitzende ist seit 2022 Eder Ramos, Global President Fragrances bei Symrise. Im Rahmen der AIM-Progress-Initiative engagiert sich Symrise außerdem in verschiedenen Projekten zur Verbesserung von verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken.

Neben weiteren produktspezifischen Mitgliedschaften ist Symrise seit 2015 Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und arbeitet in diesem Kontext kontinuierlich an seiner Palmöl-Lieferkette: Seit 2016 verwendet Symrise nur Palm- und Palmkernöle aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Durch die ständige Anpassung unserer Produktportfolios erreichten wir im Berichtsjahr nur einen Anteil von 71 % unseres Bedarfs an zertifizierten primären und sekundären Palmöl- und Palmkernölderivaten aus nachhaltigen Quellen. Wir halten aber nach wie vor an dem Ziel fest, diesen Anteil auf 100 % zu erhöhen.

Da wir immer wieder neue primäre und sekundäre Palmölderivate beschaffen und dafür existierende zertifizierte Palmölderivate wegfallen, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Vorgabe zu erfüllen. Zudem haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Rezepturen auf palmölfreie Qualitäten umgestellt.

Mehr Informationen zu diesen und weiteren Initiativen siehe [GRI 2-28](#).

GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten ✓

Im Berichtsjahr wurden mengenmäßig 76 % (2022: 85 %) der Waren und Dienstleistungen an unseren Standorten von lokalen Lieferanten bezogen. Als lokale Lieferanten bezeichnet Symrise Lieferanten, die aus demselben Land stammen.

GRI: G4 ANGABEN ZUM SEKTOR LEBENSMITTELVERARBEITUNG

FP1: Eingekauftes Volumen von Lieferanten, die den Lieferantenkodex erfüllen ✓

Es ist das erklärte Ziel von Symrise, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner haben wir in der [Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung und in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten](#) zusammengefasst. 95 % unserer Rohstofflieferanten – bezogen auf Einkaufsausgaben – haben diesen Supplier Code of Conduct (SCoC) bereits erhalten. Ebenso überprüfen und bewerten wir unsere Lieferanten nach den dort genannten Nachhaltigkeitskriterien – die im Einklang mit den LkSG-Anforderungen stehen. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Health and Safety sowie Geschäftsethik, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch (siehe auch [GRI 2-23](#) und Managementansatz zu [GRI 408](#)).

Im Berichtsjahr sind uns keine erheblichen Verstöße von Lieferanten gegen unseren Verhaltenskodex bekannt geworden.

FP2: Nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards eingekauftes Volumen ✓

Neben weiteren produktspezifischen Mitgliedschaften ist Symrise seit 2015 Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und arbeitet in diesem Kontext kontinuierlich an seiner Palmöl-Lieferkette: Seit 2016 verwendet Symrise nur Palm- und Palmkernöl aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Durch die ständige Anpassung unserer Produktportfolios erreichten wir im Berichtsjahr nur einen Anteil von 71 % unseres Bedarfs an zertifizierten primären und sekundären Palmöl- und Palmkernölderivaten aus nachhaltigen Quellen. Wir halten aber nach wie vor an dem Ziel fest, diesen Anteil auf 100 % zu erhöhen.

GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Unser Verhaltenskodex bei Symrise ist eine rechtlich verbindliche ethische Richtlinie, die für alle Mitarbeiter gilt, unabhängig von ihrer Position, vom Standort, von ihrer Tätigkeit und von allen persönlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Sprache oder Kultur. Unser Verhaltenskodex regelt den Umgang mit relevanten Stakeholdern unseres Unternehmens: Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, Aktionäre und Investoren, Nachbarn und das gesellschaftliche Umfeld, der Staat und seine Behörden, die Medien und die interessierte Öffentlichkeit. Unsere Stakeholder sind alle, die ein berechtigtes Interesse an unserem Unternehmen, seinen Aktivitäten und Leistungen haben und mit denen wir durch unsere geschäftlichen Aktivitäten verbunden sind. Der Verhaltenskodex basiert auf unseren Werten und Prinzipien. Indem wir ihn befolgen, stellen wir sicher, dass jeder fair und mit Respekt behandelt wird und dass unser Verhalten sowie unsere Geschäfte transparent, ehrlich und nachvollziehbar bleiben. Unser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Konzerngesellschaften von Symrise. Jede Konzerngesellschaft beachtet bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zudem das jeweilige nationale Recht. In einzelnen Ländern bestehen möglicherweise restriktivere oder umfassendere Gesetze oder Regeln als in unserem Verhaltenskodex. In solchen Fällen wenden wir grundsätzlich die strikteren Vorschriften an.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für seinen Verantwortungsbereich relevant sind. Weiterhin muss jede Führungskraft sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter mit dem Verhaltenskodex vertraut sind und dessen Bestimmungen einhalten. Diese Verpflichtung ist verbindlich. Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Prinzipien unseres Verhaltenskodex akzeptieren und respektieren. Mit unserem Verhaltenskodex haben wir ein weithin sichtbares Leitbild für ein einheitliches und vorbildliches Handeln und Verhalten etabliert. Unser Verhaltenskodex setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie alle Symrise-Beschäftigten bei deren Einhaltung zusammenwirken können. Der Verhaltenskodex hilft, mit ethischen und rechtlichen Fragestellungen in der täglichen Arbeit umzugehen. Für etwaige Konfliktsituationen gibt er eine konkrete Orientierung. Mögliche Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysiert, aufgearbeitet und die Ursachen hierfür beseitigt. Dazu gehört auch die konsequente Verfolgung von Fehlverhalten im Rahmen der jeweils geltenden lokalen Rechtsvorschriften.

Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems. Dazu gehören auch die Beratung der Mitarbeiter bei Fragen zum Verhaltenskodex und regelmäßige Schulungen zu den Themenschwerpunkten unseres Verhaltenskodex. Diese Themenschwerpunkte regeln das Verhalten am Arbeitsplatz, das Verhalten im Geschäftsleben und den Umgang mit Informationen sowie die Gewährleistung von Vertraulichkeit und Datenschutz.

Ehrlichkeit, Respekt und Fairness im Umgang und in der Kommunikation miteinander sind für uns unerlässlich. Unsere Mitarbeiter werden gemäß diesen Grundsätzen angestellt, ausgebildet und gefördert. Wir haben uns verpflichtet, unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Jeder Mitarbeiter kann aber auch ganz persönlich für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sorgen. Wir fördern und ermutigen unsere Mitarbeiter diesbezüglich. Sicherheit ist auch ein wesentlicher Aspekt bei unseren Produkten – denn unsere Kunden und die Konsumenten erwarten von uns jederzeit sichere und einwandfreie Produkte von hoher Qualität. Die Gesundheit aller Mitarbeiter ist uns ebenso wichtig wie die Sicherheit am Arbeitsplatz. Daher engagieren wir uns für eine Arbeitsumgebung ohne Alkohol und Drogen. In unserem Geschäftsalltag ist der Einsatz von Informationstechnologie unverzichtbar. Ebenso unverzichtbar sind Maßnahmen, welche die Sicherheit von Daten gewährleisten. Die Missachtung dieser Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben. Unsere Richtlinien dienen dazu, solche Fälle zu vermeiden.

Wir pflegen überall und jederzeit einen fairen Wettbewerb. Diesbezüglich haben wir konkrete Grundsätze verabschiedet, die jeder Mitarbeiter, der mit Themen betraut ist, bei denen es zu Kontakten mit Wettbewerbern kommt, kennen muss. Dies schließt lokale Wettbewerbsbestimmungen der jeweiligen Länder ein, in denen unsere Mitarbeiter im Namen von Symrise tätig sind. Eine Entscheidung, die Symrise dient, kann im Widerspruch zu persönlichen, beruflichen, privaten oder finanziellen Interessen von Mitarbeitern stehen. Unser Verhaltenskodex enthält konkrete Grundsätze und Hinweise, wie mit solchen Interessenkonflikten umzugehen ist, damit geschäftliche Entscheidungen unbefangen und im Sinne des Unternehmens getroffen werden können. Wir dulden keine Form der Korruption bei Symrise. Die Annahme oder Gewährung von Geld oder Leistungen jeder Art zur Erlangung von Wettbewerbsvorteilen ist unzulässig. Für die Annahme von Geschenken und Einladungen bzw. deren Gewährung gelten strikte Regeln. Es darf keine Verknüpfung mit einer Gegenleistung bestehen. Spenden und Sponsoring sind ein Ausdruck unseres gesellschaftlichen Engagements. Wir fördern die Themenbereiche Gesundheit, Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie soziale Projekte. Dabei werden von unterschiedlichen Organisationen, Institutionen und Vereinigungen Anliegen an uns herangetragen. Für den Umgang hiermit haben wir uns strikte Regeln gegeben. Absolute Transparenz und Nachvollziehbarkeit ist dabei das oberste Gebot.

Als börsennotiertes Unternehmen müssen wir zahlreiche kapitalmarktrechtliche Auflagen und Vorschriften der nationalen und internationalen Rechnungslegung beachten. Dabei haben wir Zugang zu vielfältigen Informationen. Die Gewährung der Vertraulichkeit und die Einhaltung der weltweit geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften ist in diesem Zusammenhang unabdingbar. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie sorgfältig und verantwortungsbewusst mit jeder Art von Informationen und Daten umgehen. Wie jedes börsennotierte Unternehmen unterliegt auch Symrise den strengen Regeln des Kapitalmarkts und der Kontrolle verschiedener Überwachungsbehörden. Dies erfordert einen sehr sensiblen Umgang mit Insiderinformationen, die nicht öffentlich zugänglich sind und die im Falle einer Veröffentlichung unseren Aktienkurs wahrscheinlich erheblich beeinflussen würden. Einen Großteil unseres Erfolges verdanken wir Produkten und Lösungen, die wir in unserem Unternehmen entwickelt haben – kreative Leistungen, die wir uns auch durch Patente schützen lassen. Wir wissen, wie wichtig diese Leistungen sind. Wir respektieren und schützen daher geistiges Eigentum jeglicher Art, unabhängig davon, ob es von einem unserer Unternehmen oder von Dritten geschaffen wurde, und unabhängig von seinem kommerziellen Wert.

GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden ✓

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken jeder Art ist für den Erfolg eines Unternehmens von elementarer Bedeutung. Ein umfassendes Risikomanagementsystem gehört daher zwingend zu einer verantwortungsvollen Corporate Governance. Der Vorstand stellt ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im gesamten Konzern sicher. Es wird permanent weiterentwickelt und den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst. Zweimal im Jahr finden eine konzernweite Erhebung, Überprüfung und Klassifizierung möglicher Risiken durch die für jede Risikoklasse benannten Beauftragten statt. Diese Erhebungen werden auf Konzernebene konsolidiert und fließen in den Risikobericht ein, der zweimal im Jahr Gegenstand der Beratungen des Prüfungsausschusses ist und von diesem einmal im Jahr dem Aufsichtsrat detailliert vorgestellt wird. Das Risikomanagement bei Symrise, seine Sicherheitsmechanismen, internen Richtlinien und Kontrollinstrumente werden unangekündigt durch die interne Konzernrevision geprüft. Hierbei identifizierte Risiken werden unverzüglich dem Vorstand zur Kenntnis gebracht.

Das Risikofrüherkennungssystem nach § 91 Abs. 2 AktG wird von den Abschlussprüfern im In- und Ausland geprüft. Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich neben der Abschlussprüfung und der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses auch regelmäßig mit der Prüfung und Überwachung der Wirksamkeit des nach § 91 Abs. 3 AktG implementierten internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Dieses System besteht aus dem rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem IKS, dem Risikomanagementsystem, dem Compliance-Management-System und den Maßnahmen auf dem Gebiet der IT-Sicherheit und des Datenschutzes. Das IKS umfasst sowohl den Konzern als auch dessen Einzelgesellschaften. Ziel ist die ordnungsgemäße und verlässliche externe Berichterstattung (Jahres- und Konzernabschluss sowie Lageberichte). Daneben besteht die Rechnungslegung der Einzelgesellschaften. Diese ergänzt die Finanzberichterstattung um das interne Element. Das Risikomanagement ist im Corporate Controlling der Konzernobergesellschaft angesiedelt. Mittels des Risikomanagementsystems erfolgt die konzernweit einheitliche Erfassung aller relevanten Risiken auf Einzelgesellschaftsebene.

Diese Einzelrisiken werden in den definierten Risikokategorien auf Konzernebene zusammengeführt. Hierbei erfolgt eine Qualifizierung der Risiken über monetäre Bandbreiten. Der relevante Risikoindikator ist die EBIT-Auswirkung unter Berücksichtigung der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit. Das Compliance-Management-System besteht weiterhin aus den Elementen Legal Compliance, Technische Compliance, Tax Compliance, der Innenrevision und der Treasury Compliance.

Durch diese Abstimmung verschiedener Mechanismen können Risiken frühzeitig erkannt und bewertet werden. Über bestehende Risiken und deren Entwicklung werden Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss vom Vorstand regelmäßig und kontinuierlich mittels des Risikoberichts unterrichtet. Bereits in diesem frühen Stadium werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen und umgesetzt, um bei identifizierten Risiken Abhilfe zu schaffen.

Auch die Umsetzung dieser eingeleiteten Maßnahmen wird von der Innenrevision überprüft. Risikopositionen können so kontrolliert und notwendige Maßnahmen zur Risikoverringerung eingeleitet werden. Hierfür werden konkrete Verantwortlichkeiten zugeordnet und mittels einer Erfolgskontrolle überwacht.

GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung ✓

Um die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen in den Bereichen der „Technischen Compliance“, der „Legal Compliance“ und der „Tax Compliance“ durchgeführt. Die Inhalte werden vorwiegend in Online-Schulungen und vereinzelt in Präsenzs Schulungen vermittelt. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem kann jeder Mitarbeiter dadurch flexibel entscheiden, wann und wo er die Schulung absolviert. Abschließende Tests bestätigen nicht nur den erfolgreichen Besuch einer Schulung, sondern zeigen auch, ob die Inhalte von den Teilnehmern verstanden wurden.

Neue Symrise-Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Tätigkeit neben den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen umfassend zu den Grundlagen unseres Verhaltenskodex geschult. Alle Mitarbeiter nehmen in festgelegten Rhythmen an rollierenden Schulungen teil. Abhängig davon, ob es sich um Grund-, Auffrischungs- oder Spezialschulungen handelt, betragen diese Rhythmen zwischen ein und vier Jahren.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen ✓

Im Jahr 2023 gab es keinen bestätigten Korruptionsvorfall bei Symrise.

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Bei Symrise verstehen wir Compliance als ganzheitliches Organisationsmodell, das die Einhaltung von Rechtsvorschriften und konzerninternen Richtlinien sowie die entsprechenden Prozesse und Systeme umfasst. Hierbei handelt es sich um eine wichtige Leitungs- und Überwachungsaufgabe. Symrise verfügt über ein integriertes Compliance-Management-System, in dem wir nachhaltige, risiko- und werteorientierte sowie rechtliche und ethische Aspekte und Regeln zusammengeführt und zum Leitbild unseres unternehmerischen Handelns gemacht haben. Wir agieren aus dem Selbstverständnis und der Überzeugung heraus, dass die Einhaltung dieser Grundregeln einen unabdingbaren und nicht verhandelbaren Bestandteil unserer Symrise-Identität darstellt. Ein klarer und transparenter Rahmen des erlaubten und nicht erlaubten Handelns gewährleistet den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Bei Symrise gehört Compliance zum Selbstverständnis und ist eine Frage der Haltung eines jeden Einzelnen. Für alle unsere Mitarbeiter gilt in allen Ländern die Leitlinie: „Ein Geschäft, das mit unseren Grundregeln nicht in Einklang zu bringen ist, ist kein Geschäft für Symrise.“

Während der Group-Compliance-Officer direkt an den Vorstand Personal&Recht berichtet, unterrichtet die Innenrevision regelmäßig den Finanzvorstand. Damit sind deren Unabhängigkeit und Autorität gewährleistet. Dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichten der Group-Compliance-Officer und die Innenrevision regelmäßig in jeder Sitzung dieses Gremiums.

Im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems unterscheiden wir neben der Tax Compliance, der Treasury Compliance und der Innenrevision insbesondere zwischen der sogenannten „Technischen Compliance“ und der „Legal Compliance“. Die Schwerpunkte der Compliance-Aktivitäten im Rahmen der „Technischen Compliance“ liegen in den Bereichen Qualität, Umweltschutz, Gesundheit, Arbeitssicherheit, Energie, Produktsicherheit und Lebensmittelsicherheit. In nahezu allen diesen Bereichen unterliegt Symrise mit seinen Produkten weltweit einer strengen staatlichen Aufsicht. Dass unsere Produkte und Prozesse überall auf der Welt den dort geltenden Bestimmungen entsprechen, ist für uns selbstverständlich. Die Compliance-Aktivitäten im Rahmen der „Legal Compliance“ konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Wettbewerbs- und Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention und Exportkontrolle. Hier liegt der Schwerpunkt der Tätigkeiten auf den Bereichen Aufklärung und Prävention. Auch die Implementierung und Weiterentwicklung von Konzernrichtlinien zu diesen Themen sind dort verortet.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus allen Bereichen der Compliance werden gesammelt und durch den Group-Compliance-Officer an den Vorstand und an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Etwaige Maßnahmen werden somit effizient koordiniert. Etwaige Compliance-Verstöße werden umgehend abgestellt, ihre Ursachen ermittelt und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen umgesetzt.

Der Vorstand von Symrise hat seine ablehnende Haltung gegenüber jeder Form von Compliance-Verstößen sowohl intern als auch extern deutlich zum Ausdruck gebracht. Verstöße werden bei Symrise nicht toleriert. Sanktionen gegen betroffene Mitarbeiter werden verhängt, falls dies notwendig und rechtlich möglich ist.

Die durch das Group-Compliance-Office eingerichtete Integrity Hotline stellt sicher, dass Symrise-Mitarbeiter weltweit auch anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Mittels dieser Hotline ist das Group-Compliance-Office für alle Mitarbeiter über eine eigens in den jeweiligen Ländern eingerichtete, kostenlose Telefonnummer erreichbar. Über einen zwischengeschalteten Dienstleister ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen im Bedarfsfall anonym und in ihrer Muttersprache vorbringen können. Dabei erhalten sie eine individuelle und nur einmalig vergebene Vorgangsnummer, die es ihnen erlaubt, zu einem späteren Zeitpunkt erneut die Integrity Hotline anzurufen und die für sie vom Group-Compliance-Office hinterlegte Antwort abzuhören. Dieses Verfahren kann beliebig wiederholt und fortgesetzt werden und ermöglicht auf diese Art und Weise eine intensive Kommunikation des Group-Compliance-Office mit einem Hinweisgeber ohne die Gefährdung seiner Anonymität. Gleichzeitig können durch gezielte Rückfragen Missbräuche und Denunziationen von anderen Mitarbeitern verhindert und zusätzliche Informationen angefordert werden. Zusätzlich können die Mitarbeiter das Group-Compliance-Office auch über den Webservice der Symrise-Integrity-Hotline anonym erreichen. Dort können sie ihre Mitteilungen schriftlich hinterlegen und etwaige Unterlagen elektronisch hochladen. Eine Kommunikation mit dem Group-Compliance-Office nur über das Telefon ist daher nicht zwingend erforderlich. Natürlich kann sich jeder Mitarbeiter jederzeit auch direkt und persönlich an das Group-Compliance-Office wenden.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden weltweit durchschnittlich etwa dreimal im Monat Fälle über die Integrity Hotline an das Compliance-Office gemeldet. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und fallspezifisch auf der Grundlage der jeweils geltenden Rechtsordnung und konzerninterner Vorschriften Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In vier Fällen wurden arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat Symrise 2023 für externe Stakeholder und Rechteinhaber einen weiteren separaten Beschwerdekanaal eingerichtet. Hinweise können via Telefon, über die Symrise-Website oder die „Speak-Up“-App abgegeben werden. Während des gesamten Ablaufs bleibt der Hinweisgeber anonym. Die Meldungen gehen über die SpeakUp®-Plattform direkt beim Symrise-Group-Human-Rights-Officer ein, der gemeinsam mit dem Corporate Sustainability Office die Meldungen bearbeitet. Innerhalb von einem Tag erhält der Informationsgeber eine Bestätigung über den Eingang seiner Meldung. Alle gültigen Beschwerden werden untersucht und Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes eingeleitet. Symrise hält sich an die auf nationaler Ebene geltenden Beschwerdemechanismen und Gesetze und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen, um etwaige für Symrise relevante Missstände zu beheben.

Um die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen in den Bereichen der „Technischen Compliance“, der „Legal Compliance“ und der „Tax Compliance“ durchgeführt. Die Inhalte werden vorwiegend in Online-Schulungen und vereinzelt in Präsenzs Schulungen vermittelt. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem kann jeder Mitarbeiter dadurch flexibel entscheiden, wann und wo er die Schulung absolviert. Abschließende Tests bestätigen nicht nur den erfolgreichen Besuch einer Schulung, sondern zeigen auch, ob die Inhalte von den Teilnehmern verstanden wurden.

Neue Symrise-Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Tätigkeit neben den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen umfassend zu den Grundlagen unseres Verhaltenskodex geschult. Alle Mitarbeiter nehmen in festgelegten Rhythmen an rollierenden Schulungen teil. Abhängig davon, ob es sich um Grund-, Auffrischungs- oder Spezialschulungen handelt, betragen diese Rhythmen zwischen ein und vier Jahren.

GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung ✓

Seit dem 7. März 2023 untersuchen Kartellbehörden aus der Europäischen Union, der Schweiz, den USA und dem Vereinigten Königreich alle großen Unternehmen der Duftstoffindustrie auf mögliche Kartellrechtsverstöße. Der Vorstand der Symrise AG ist nach wie vor davon überzeugt, dass wir uns an geltendes Recht gehalten haben und halten. Leider weigern sich die ermittelnden Kartellbehörden auch nach mehr als acht Monaten (Stand 31.12.2023) weiterhin, uns die konkreten Fakten zu nennen, auf die sie ihre Vorwürfe stützen. Aus nicht nachvollziehbaren Gründen beschränkt man sich dort auf abstrakte, generelle Andeutungen und Behauptungen. Uns fehlt also immer noch der Einblick, was man uns vorwirft und was die angeblichen kartellrechtlichen Verstöße sind, die zu den Durchsuchungen an unseren Standorten in Holzminden/Deutschland und Clichy/Frankreich geführt haben.

Allein aus diesem Grund halten wir die Durchsuchungen für rechtswidrig und haben deshalb beim Gericht der Europäischen Union Rechtsmittel eingelegt. Dabei geht es primär um die genauen Vorwürfe der Ermittlungsbehörden gegenüber Symrise. Da sich beispielsweise die EU-Kommission ihren Nachprüfungsauftrag selbst ausstellen darf, fehlt es an einer vorherigen gerichtlichen Kontrolle. Das ist unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten bedauerlich. In dieser Hinsicht hoffen wir zumindest im Nachhinein auf die Unterstützung des Gerichts der Europäischen Union.

GRI 207: STEUERN 2019

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Mit unserem Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass unser Verhalten sowie unsere Geschäfte transparent, ehrlich und nachvollziehbar bleiben. Transparenz und Glaubwürdigkeit sind damit für Symrise die Basis für einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie gegenüber unseren externen Anspruchsgruppen. Neben der Einhaltung der nationalen Gesetzgebung erkennen wir dabei die hohe Bedeutung von Steuerzahlungen für einen wirkmächtigen und funktionsfähigen Sozialstaat klar an und sehen es als unsere Pflicht als integriertes Unternehmen, in jedem Land, in dem wir operieren, den korrekten Betrag der gesetzlich geforderten Steuern zu zahlen.

Die Steuerfunktion wird zentral von Corporate Tax unter der Leitung des Chief Financial Officers (CFO) verwaltet und kontrolliert. Der CFO erstattet dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats regelmäßig Bericht.

Wir verfügen über interne Richtlinien, Prozesse und Compliance-Programme, um sicherzustellen, dass wir in allen Bereichen unseres Unternehmens einheitlich vorgehen und unseren steuerlichen Verpflichtungen nachkommen.

Im Berichtsjahr wurden Schulungen zum Tax-Reporting gemäß den International Financial Reporting Standards (IFRS) gehalten. Die Schulung wird jährlich durchgeführt. In einer weiteren Schulung werden die oberen Führungskräfte über das Thema Verrechnungspreise aufgeklärt.

Symrise engagiert sich für eine effiziente Steuerplanung, die das Geschäft unterstützt und die kommerzielle und wirtschaftliche Tätigkeit neu ausrichtet. Wir halten uns an das einschlägige Steuerrecht und versuchen, das Risiko von Unsicherheit oder Streitigkeiten zu minimieren. Transaktionen innerhalb von Symrise sollen zu marktüblichen Bedingungen und in Übereinstimmung mit den geltenden OECD-Grundsätzen durchgeführt werden.

Steueranreize und -befreiungen werden manchmal von Regierungen und Finanzbehörden gewährt, um Investitionen, Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung zu unterstützen. Wo vorhanden, wenden wir sie in der beabsichtigten Weise an.

Das übergreifende Ziel der Steuerpolitik von Symrise ist es, die Regeln und Vorschriften in den Steuerhoheitsgebieten, in denen Symrise tätig ist, einzuhalten. Zudem sollen steuerliche Risiken zeit- und kosteneffizient gemindert und eine nachhaltig wirksame Steuerquote erreicht werden. Deshalb streben wir in Übereinstimmung mit unserer internen, durch den CFO verabschiedeten Steuerrichtlinie danach,

- dass alle Steuern und Gebühren gemäß den lokalen Gesetzen und Vorschriften in den Ländern, in denen Symrise tätig ist, gezahlt werden;
- dass Symrise die OECD-Vorgaben und die lokalen Verrechnungspreisregeln und -richtlinien einhält sowie
- dass angemessene Steuerzahlungen und Aufwendungen in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie und Steuerregularien geleistet werden.

Wir zahlen Steuern dort, wo wir wertschöpfend tätig sind, und tragen mit unseren Abgaben dazu bei, dass staatliche und kommunale Investitionen in Infrastruktur und das Gemeinwohl möglich sind. Bis 2025 planen wir grundsätzlich mit einer globalen Steuerquote von 25 % bis 27%. 2023 betrug die effektive Konzernsteuerquote 25,8%. Wir liegen mit unserem effektiven Steuersatz im Durchschnitt für börsennotierte Unternehmen in Deutschland.

Symrise arbeitet ständig an der Verbesserung seines Tax Compliance Management Systems. Im Berichtsjahr war darüber hinaus die Vorbereitung der Umsetzung von Pillar II des internationalen Steuersystems BEPS 2.0 der OECD ein wichtiges Thema. Weitere Informationen zu unserem Umgang mit Steuern siehe [Symrise's Approach to Tax](#).

GRI 207-1: Steuerkonzept ✓

Zur Beschreibung unseres Steuerkonzepts, welches auch die interne Steuerrichtlinie beschreibt, siehe Managementansatz zu [GRI 207](#).

GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement ✓

Zur Beschreibung der Steuerung und Kontrolle sowie zur Verankerung innerhalb der Organisation siehe Managementansatz zu [GRI 207](#).

Die Anwendung des Risikomanagementsystems von Symrise ist Teil unseres internen Kontrollprozesses. Steuerrisiken werden identifiziert, bewertet und gesteuert. Dabei implementieren wir Risikomanagementmaßnahmen einschließlich Kontrollen der Compliance-Prozesse und überwachen laufend deren Wirksamkeit. Als wesentlich identifizierte Risiken werden dem Prüfungsausschuss gemeldet. Die Symrise-Legaleinheiten müssen mindestens einmal im Jahr einen Report über Steuerrisiken erstellen. Diese werden zentral überwacht und beurteilt.

Damit zusätzlich zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben auch Symrise-interne Anweisungen zum Umgang mit Steuern stets eingehalten werden, führen wir Schulungen für Mitarbeiter durch, die mit dem Thema Steuern in Berührung kommen.

Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, existieren verschiedene Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter, um Bedenken zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und zu Anliegen der Integrität, auch in Bezug auf Steuern, zu melden. So können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance-Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 2-26](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise-Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten. Wir fordern sie aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand, den Aufsichtsrat von Symrise oder den Compliance-Officer Corporate Sustainability kontaktieren.

Wir geben keine Steuerauskünfte an andere Personen oder Institutionen außer Steuerbehörden. In unserem Konzernlagebericht und Konzernabschluss werden alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern gegeben (siehe [Lagebericht S. 58](#), [Konzernabschluss S. 98](#) sowie [Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers S. 142 ff.](#)).

GRI 207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken ✓

Wir bemühen uns um offene, positive Beziehungen zu Regierungen und Steuerbehörden weltweit und wir begrüßen eine konstruktive Debatte über die Steuerpolitik. Wir verfolgen die Regierungsdebatte über die Steuerpolitik in unseren wichtigsten Rechtsprechungen, um proaktiv auf mögliche künftige Änderungen des Steuerrechts reagieren zu können.

GRI 207-4: Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung) ✓

Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden. In unserem Konzernlagebericht und Konzernabschluss werden alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern gegeben (siehe [Lagebericht S. 58](#), [Konzernabschluss S. 99](#) sowie [Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers S. 142 ff.](#)).

GRI 300: UMWELT

GRI 301: MATERIALIEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt betrachten wir über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg: Angefangen bei der Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen über die Produktentwicklung, Produktion und Logistik bis hin zur Produktnutzung und Entsorgung. So nutzen wir natürliche Ressourcen in Form von Rohstoffen und Energieträgern für unsere Fertigungsprozesse. Zum anderen kann eine Kontamination von Luft, Boden und Wasser aus unserer Geschäftstätigkeit resultieren. Im Rahmen von SDG 12, einem globalen Nachhaltigkeitsziel, dem wir uns besonders verpflichtet fühlen, werden dahingehend übergeordnete Zielvorgaben formuliert, welche die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren. Die hohe Bedeutung der Themen „Rohstoffnutzung & Kreislaufösungen“ und „Produktinnovation & -design“ für Symrise sowie deren Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelte sich dementsprechend in der hohen bis sehr hohen Bewertung in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Im Rahmen unseres betrieblichen Umweltmanagementsystems kontrollieren und bewerten wir die vorgelagerte Wertschöpfungskette. An jedem Standort ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement verantwortlich. Diese Verantwortlichen leiten die lokalen Umweltausschüsse der jeweiligen Standorte und berichten in regelmäßigen Abständen an den CEO. Ziel des Umweltmanagementsystems ist es, die Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt durch ein standortspezifisches Umweltprogramm, das den nationalen und lokalen gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen entspricht, zu vermeiden oder zu reduzieren.

Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, die schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt konsequent zu vermeiden oder zu minimieren und Risiken zu vermeiden. Unsere Produktionsstätten mit den größten potenziellen Umweltauswirkungen befinden sich entweder in Ländern mit strengen Umweltrichtlinien oder arbeiten nach dem Responsible Care (RC) 14001 Standard. Unsere Standorte mit einem nach RC 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystem sind Goose Creek, Jacksonville und Brunswick in den USA. Zusätzlich werden die SEDEX-Plattform oder die SMETA-4-Säulen-Anforderungen als Mindeststandards verwendet, deren Einhaltung beim Großteil unserer Produktionsstätten regelmäßig von externen Auditoren überprüft wird (siehe auch [GRI 2-27](#)). Die deutschen Standorte in Holzminden, inklusive der Tochtergesellschaften Symotion und Tesium, und der Symotion-Standort in Hamburg sind nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert.

Darüber hinaus verfolgen wir die Prinzipien der Circular Economy entlang der Wertschöpfungskette: Es gilt, Abfälle und Umweltverschmutzung zu vermeiden, nicht erneuerbare Ressourcen in Kreisläufen zirkulieren zu lassen, erneuerbare Ressourcen nachhaltig zu gewinnen und die Natur gleichzeitig zu regenerieren. Dies bedeutet für uns konkret, dass Rohstoffe möglichst vollständig genutzt und Reststoffe vermieden werden. Alle Produkte, die wir herstellen, müssen zudem ungeachtet ihres Ursprungs vollständig biologisch abbaubar sein und nach ihrem Gebrauch sicher in die Natur zurückgeführt werden. Außerdem sollen – vor allem bei der Energieversorgung – regenerative Rohstoffe eingesetzt werden. Wir berücksichtigen diese Ziele in unseren gesamten Projekten, Produkten und Prozessen (siehe auch unsere Broschüre [„Die Zukunft ist rund und grün. Die Circular Economy als Grundlage für erfolgreiches und nachhaltiges Wirtschaften“](#)).

Seit 2020 verfolgen wir im Rahmen unserer [Initiative zum Umgang mit Kunststoff](#) das Ziel, noch konsequenter Abfall zu vermeiden und Recycling zu maximieren. Wir wollen bis 2025 mehr als 95 % der recyclingfähigen Kunststoffe recyceln, sofern lokale Kapazitäten verfügbar sind. Ab 2025 sollen 100 % unserer Verpackungsmaterialien nachhaltig sein. Zudem haben wir 2021 die Verwendung von Einwegkunststoffen an allen Standorten eingestellt. Ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern des technischen Einkaufs, Verpackungingenieuren und Managern aus den Bereichen Vertrieb und Forschung & Entwicklung verantwortet die Implementierung der Initiative zum Umgang mit Kunststoff.

Ergänzt wird dies durch den geringfügigen Einsatz von Produkten, die genetisch veränderte Organismen (GVOs) enthalten. Im Berichtsjahr lag der Anteil dieser Produkte nach Umsatz bei 3,6 % (2022: 4,9 %). Hierbei handelt es sich um Produkte, die mindestens einen Roh- oder Inhaltsstoff enthalten, für den eine GVO-Erklärung vorliegt. Insbesondere im Segment Taste, Nutrition & Health ergänzt Symrise damit seine Produktpalette um ressourcenschonende und innovative Alternativen, im Einklang mit allen regulatorischen Anforderungen und unter Einhaltung höchster Lebensmittelsicherheitsstandards.

Unsere Teams für Forschung und Entwicklung arbeiten stets an der Umstellung auf alternative Rohstoffe und Herstellungsverfahren, um die Nachhaltigkeitsperformance von Produkten zu verbessern und Verfügbarkeitsengpässen entgegenzuwirken. Dabei kommen die Prinzipien der Grünen Chemie – insbesondere in unserem darauf spezialisierten Katalyselabor –, biotechnologische Verfahren und digitale Lösungen zum Einsatz. Rezepturen werden, soweit möglich, auf Rohstoffe aus nachwachsenden Quellen umgestellt.

Doch auch der effiziente Einsatz von Rohstoffen steht im Mittelpunkt der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Fertigungsprozesse. Wo es möglich ist, streben wir eine Verwendung von Rohstoffen über mehrere Stufen hinweg an (sog. Kaskadennutzung). So verwerten wir Neben- oder Abfallströme aus der Agrar- oder Lebensmittelwirtschaft. Beispielsweise wenden wir ein Rückgewinnungsverfahren an, mit dem wir aus den Nebenprodukten agrarischer Wertschöpfungsketten geschmacklich aktive Komponenten vollständig extrahieren und so eine maximale Rohstoffausbeute bei gleichzeitiger Energieeinsparung erzielen (siehe auch [GRI 306-2](#)). Damit tragen wir dazu bei, die Rohstoffeffizienz verarbeitender Betriebe im Lebensmittelsektor zu steigern – beispielsweise bei der Nutzung von Nebenprodukten aus der Verarbeitung von Cranberrys. Darüber hinaus extrahieren wir Biochemikalien aus Reststoffen – mit unserem selbst entwickelten Verfahren SymTrap® können wir beispielsweise aus übrig gebliebenen Wasserphasen natürliche Aromen und Duftstoffe gewinnen.

Effizienzsteigerungen in der Wertschöpfungskette wirken sich nicht nur positiv auf unseren ökologischen Fußabdruck aus, sondern senken auch die Kosten. Beispielhaft dafür steht unsere Initiative Symchronize®. Gemeinsam mit unseren Kunden haben wir dieses integrierte Supply-Chain-Management-System entwickelt, das dazu dient, Handlungsfelder und Themen mit dem Potenzial zu identifizieren, nicht nur den Verbrauch von Energie, Wasser und Ressourcen, sondern auch unsere Emissionen zu reduzieren. Im Rahmen unseres Total-Productive-Maintenance-Programms binden wir unsere Mitarbeiter gezielt ein und lernen aus ihren Vorschlägen.

Auch der umweltfreundlichere, nachhaltigere Anbau von Rohstoffen beschäftigt uns. So arbeiten unsere Nachhaltigkeits- und Agrarexperten gemeinsam mit externen Stakeholdern aus Wirtschaft, Wissenschaft oder auch der Zivilgesellschaft im Rahmen verschiedener rohstoffspezifischer Initiativen und Programme an der Verbesserung und Umsetzung nachhaltigerer Anbauverfahren, was auch die regenerative Landwirtschaft einschließt. Damit sichern wir nicht nur eine hohe Rohstoffqualität und Rohstoffverfügbarkeit, sondern tragen auch zu Erhalt und Regeneration von Böden, Wasserressourcen, Biodiversität und Ökosystemen bei, die für eine nachhaltige Landwirtschaft essenziell sind. Ein Beispiel dafür ist das regenerative Landwirtschaftsprogramm für Karotten, bei dem wir mit unseren Landwirten, Kunden und NGOs zusammenarbeiten, um umweltfreundliche landwirtschaftliche Praktiken umzusetzen (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)).

Die Symrise-Plattform Philyra ist das Ergebnis einer Partnerschaft zwischen unserem Duftteam bei Symrise und IBM Research. Philyra unterstützt Parfümeure mit einem KI-Tool, das in der Lage ist, ihr kreatives Duftdesign zu verbessern und die Nachhaltigkeitsbewertung (Erneuerbarkeit und/oder biologische Abbaubarkeit) zu erhöhen. Symrise gewann für diese Innovation im Juli 2023 den Digital Beauty Award in Barcelona. Außerdem war Symrise mit Philyra auf der Vivatech und Big Data & AI in Paris vertreten, den beiden bekanntesten internationalen Tech-Veranstaltungen in Frankreich. Unsere Expertise bringen wir zudem in globale Multi-Stakeholder-Dialoge und Initiativen ein, die sich einer nachhaltigen Transformation des Landwirtschafts- und Ernährungssystems und dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen verschrieben haben. Dazu gehört unter anderem die One Planet Business for Biodiversity Initiative oder auch die Sustainable Agriculture Initiative, in der wir gemeinsam mit gleichgesinnten Schlüsselkunden Prinzipien, Methoden und Standards für eine naturverträgliche, widerstandsfähige und zukunftsfähige Landwirtschaft entwickeln, erproben und in die Praxis überführen möchten. Mehr Informationen zu diesen und weiteren Initiativen siehe [GRI 2-28](#).

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen ✓

Für die Herstellung unserer Produkte verwenden wir etwa 10.000 überwiegend natürliche Rohstoffe wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien sowie verschiedene synthetische Rohstoffe aus insgesamt rund 100 Ländern. Unsere Produkte bestehen hauptsächlich aus wertschöpfenden Vorprodukten, d. h. Aromaten und Wirkstoffen, sowie aus Trägern wie Ethanol. Wir kaufen immer mehr natürliche Rohstoffe mit zertifizierter Herkunft ein.

Auslassungen: Genaue Gewichts- oder Volumenangaben der bei Symrise aktuell verwendeten Rohstoffgruppen werden nicht veröffentlicht, da wir diese Informationen als vertraulich betrachten.

GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe ✓

Bei der Herstellung unserer Produkte setzen wir kein Recyclingmaterial in nennenswertem Umfang ein. Im Rahmen unserer Initiative zum Umgang mit Kunststoff haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 mehr als 95 % der von uns eingesetzten recyclingfähigen Kunststoffe zu recyceln, sofern lokale Kapazitäten verfügbar sind.

Unsere relativ geringen Prozessverluste entstehen vor allem in Extraktions- und Destillationsprozessen, die wir – wo technisch möglich und ökonomisch sinnvoll – durch Wiederverwendung und Recycling reduzieren. So reinigen wir beispielsweise die in vielen Produktionsprozessen benötigten Lösungsmittel und setzen sie erneut ein.

GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien ✓

Symrise ist sich aller Vorschriften für Kunststoffverpackungen bewusst und hält diese ein. Obwohl unser Einsatz von Kunststoffverpackungen im Vergleich zu unserem Produktionsvolumen minimal ist, ermutigen wir alle unsere Standorte, sich an Reduzierungs- oder Recyclingaktivitäten zu beteiligen und gleichzeitig die Sicherheit unserer Produkte und der Umwelt weiterhin zu gewährleisten. Mit unserer [Initiative zum Umgang mit Kunststoff](#) setzen wir dafür die Rahmenbedingungen (siehe Managementansatz zu [GRI 301](#)).

Neben anderen Maßnahmen reduzieren wir unser Abfallaufkommen durch den effizienten Einsatz wiederverwendbarer Verpackungen. Wo es möglich ist, beliefern wir unsere Kunden mit Produkten in Großgebinden, die wir anschließend wieder zurücknehmen, reinigen und erneut einsetzen. Für Kleingebinde verwenden wir aus logistischen Gründen Einwegverpackungen. Die Symotion GmbH, unser Tochterunternehmen für Logistikdienstleistungen, optimiert diese Verpackungen kontinuierlich – sowohl im Hinblick auf ökonomische und ökologische Kriterien als auch unter Produkt- und Arbeitssicherheitsaspekten.

GRI 302: ENERGIE 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Für die Herstellung unserer Produkte benötigen wir, so wie auch unsere Lieferanten, eine ausreichende Energieversorgung, die mit entsprechenden Treibhausgasemissionen (THG) verbunden ist. Vor dem Hintergrund des Klimawandels fühlen wir uns verpflichtet, unsere Energieversorgung effizient zu gestalten und unsere THG-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren. Damit senken wir gleichzeitig klimabedingte Geschäftsrisiken, wie z. B. steigende Energiekosten oder auch Reputationsrisiken im Lichte zunehmender Anforderungen unserer Stakeholder. Die stakeholderübergreifend hohe Bedeutung des Themas unterstrich auch das Ergebnis unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – mit der sehr hohen Bewertung des Themas „Klimaschutz & -anpassung“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Global analysieren wir nicht nur die Energieverbräuche und THG-Emissionen innerhalb unserer Organisation, sondern möglichst entlang der gesamten Lieferkette, einschließlich unserer Produkte. Um ein tieferes Verständnis unseres Energieverbrauchs zu erhalten, wurden an allen europäischen Standorten des Segments Scent & Care sowie an den großen Standorten des Segments Taste, Nutrition & Health Energieaudits nach EN 16247 durchgeführt. Die deutschen Standorte in Holzminden, inklusive der Tochtergesellschaften Symotion und Tesium, und der Symotion-Standort in Hamburg sind nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert.

Auch im Jahr 2023 haben wir uns darauf konzentriert, unser dynamisches Wachstum in den verschiedenen Geschäftsbereichen von seinen Umweltauswirkungen zu entkoppeln. So haben wir unsere Energiebilanz in Schwerpunktbereichen durch zusätzliche Maßnahmen und aufbauend auf unserer Energieaspektanalyse optimiert und im Rahmen der Total Productive Maintenance einen stärkeren Fokus auf die Reduzierung von Emissionen gelegt.

THG-Emissionen innerhalb unserer Organisation (Scope 1+2) dienen Symrise als eine wichtige Steuerungsgröße unseres betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere Fortschritte im Bereich Ressourcenschonung und Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis.

Im Berichtsjahr erhielt Symrise im CDP-Rating (ehemals Carbon Disclosure Project) die Bewertung A beim Schutz von Klima, Wasser und Wald. Nur wenige Unternehmen weltweit haben solche Top-Bewertungen erhalten. Mit der Auszeichnung kann Symrise die hohen Anforderungen erneut erfüllen und an die CDP-Auszeichnungen der Vorjahre anknüpfen. Für das Ranking wurde eine Rekordzahl von 21.000 Unternehmen weltweit bewertet – eine Steigerung um 24 % im Vergleich zum Vorjahr.

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP-Supply-Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasserschutz und Waldschutz wurden auch im Jahr 2023 gebeten, dem CDP-Supply-Chain-Programm zu folgen. Infrage kommen dabei insbesondere strategische Lieferanten. Da wir im Berichtsjahr deutlich mehr Lieferanten als strategisch definiert haben, wurden im Vergleich zum Vorjahr mehr Lieferanten zum CDP-Supply-Chain-Programm eingeladen als 2022. Aufgrund der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote im Bereich Klima von 53 % im Vorjahr auf 48 % gesunken. Von den Lieferanten, die am CDP-Supply-Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 53 % strukturierte Klimaziele gesetzt und 42 % haben einen Dekarbonisierungsplan, der auf ein 1,5-Grad-Szenario ausgerichtet ist. 70 % der Lieferanten berichteten außerdem zu emissionsreduzierenden Initiativen. Zu ihren betrieblichen THG-Emissionen berichteten 66 % der teilnehmenden Lieferanten. Viele Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf klimabezogene Fragestellungen in die Pflicht: etwa 61 % sind dazu mit ihren Zulieferern im Austausch. Etwa 5 % des von den teilnehmenden Lieferanten verbrauchten Stroms stammte aus erneuerbaren Quellen und etwa 67 % der Teilnehmer berichteten von Zielen zu Erneuerbaren Energien.

Mit seinen Aktivitäten wird Symrise dazu beitragen, ab 2030 mehr Treibhausgasemissionen in der Atmosphäre zu verhindern oder zu binden, als das Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit produziert. Zur Zielerreichung hat Symrise 2021 ein neues, auf eine maximale Erderwärmung von 1,5° C ausgerichtetes Science Based Target erarbeitet, welches dem derzeit höchstmöglichen Anspruchsniveau entspricht. Dieses Ziel wurde im Februar 2022 von der SBTi validiert: Wir wollen die THG-Emissionen (Scope 1+2) bis 2028 gegenüber 2020 um 80 % senken. Des Weiteren wollen wir die Ökoeffizienz der THG-Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2016 steigern. Wir haben festgestellt, dass unsere bisher eingeleiteten Maßnahmen leicht hinter den Erwartungen des SBT liegen. Deshalb intensivieren wir unsere Bemühungen, um den SBT-Anforderungen gerecht zu werden. Im Berichtsjahr konnten wir die Ökoeffizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 4,4 % steigern (2022: 10,4 %).

Symrise hat sich außerdem verpflichtet, seine Scope-3-Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen bis 2030 gegenüber 2020 um 30 % zu reduzieren. Auch hierbei handelt es sich um ein Science Based Target, welches dem derzeit höchstmöglichen Anspruchsniveau entspricht. Es wurde ebenfalls 2022 von der SBTi validiert. Langfristig zielt Symrise darauf ab, 2045 Net Zero (Scope 1+2+3) zu erreichen. Darüber hinaus sollen die absoluten Scope-3-Emissionen bis 2025 um 15 % gegenüber 2020 gesenkt werden. Zwischen 2016 und 2023 konnten wir die Scope-3-Emissionen der Kategorie „Eingekaufte Güter und Services“ um etwa 43 % reduzieren.

Unser Net-Zero-Ziel sowie unser Bekenntnis im Bereich Forest, Land & Agriculture (FLAG), bei Primärrohstoffen ab spätestens 2026 keine Abholzung zu betreiben, sollen 2024 bei der SBTi eingereicht werden. Mit unserem Engagement, gemeinsam mit der SBTi unternehmerische Klimaziele zu entwickeln, gehören wir zu den ersten Unternehmen innerhalb der Initiative „Business Ambition for 1.5°C“, die sich zur Festlegung von Net-Zero-Zielen verpflichtet haben. Die Initiative fordert Unternehmen dazu auf, sich ehrgeizige, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele zu setzen, welche mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf maximal 1,5° C im Einklang sind. Bislang haben über 1.000 Unternehmen die Selbstverpflichtung unterzeichnet.

Wir sind außerdem gerade dabei, ein wissenschaftsbasiertes Ziel für die Forst-, Land- und Agrarwirtschaft (FLAG) zu definieren. Das FLAG-Ziel für das Geschäftsjahr 2024 soll Anfang 2025 veröffentlicht und auf die bereits genehmigten SBTi-Klimaziele abgestimmt werden.

Unsere Klimaziele erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen: So beziehen wir seit 2020 unseren weltweiten externen Strombedarf nachweislich aus erneuerbaren Quellen. Weiterhin prüfen wir fortlaufend Stromkaufvereinbarungen (PPAs) und fördern damit die Energiewende. Wir steigern kontinuierlich die Energie- und Prozesseffizienz an allen Produktionsstandorten und unterstützen zudem hochwertige zertifizierte Klimaschutzprojekte in aller Welt.

Um die Erreichung der gesetzten Ziele effektiv voranzutreiben, wurde darüber hinaus 2022 ein Pilotprojekt zum Low Carbon Transition Plan (LCTP) am Standort Holzminden ins Leben gerufen. Projektziel war das Ableiten von Pfaden zur Netto-Null bis 2030. Hierfür wurde der Fokus auf die folgenden fünf Schritte gelegt: Zunächst wurde eine CO₂-Startbilanz erstellt und der Status quo ermittelt. Danach erfolgte eine Erfassung von bereits identifizierten CO₂-Reduktionspotenzialen, für welche bereits Maßnahmen geplant sind (Energieeffizienz, Prozessoptimierung etc.). Anschließend wurden zusätzliche CO₂-Reduktionspotenziale ermittelt (z. B. Biomasse- oder Elektrodenkessel oder Hochtemperatur-Wärmepumpen). Basierend auf diesen drei Schritten wurden danach Ziele und Kennzahlen zur Dokumentation der Zielerreichung bis zum Zieljahr 2030 festgelegt. Zum Schluss wurden die wirtschaftlichen Auswirkungen auf Symrise, die durch die Verschärfung der Klimaziele entstehen, näher betrachtet. Das Projektteam bestand aus einem Lenkungsausschuss und einer Arbeitsgruppe, die diese Projektschritte bis Ende April 2023 durchlaufen haben. Nachdem das Pilotprojekt am Standort in Holzminden abgeschlossen wurde, erfolgt nun der globale Roll-out. Zunächst werden dabei die Standorte mit den höchsten Emissionen benannt, die bewertet werden. Wenn diese Standorte anhand der Methodik, die beim Standort Holzminden angewandt wurde, analysiert worden sind, hat Symrise circa 90 % seiner Emissionen bewertet.

Durch verschiedene Energie- und Prozesseffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtsjahr knapp 60.000 t CO₂-Äquivalente eingespart (2022: 54.000 t): Dazu zählt insbesondere unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden, die unseren Ausstoß von Emissionen bei der Energieerzeugung jährlich um etwa 20.000 t CO₂-Äquivalente senkt. Mit der Ausweitung unserer Produktionskapazitäten für synthetisches Menthol vermeiden wir mittlerweile den Ausstoß von etwa 30.000 t CO₂-Äquivalenten pro Jahr. Grund für die hohe Einsparung ist der etwa zehnmal kleinere CO₂-Fußabdruck der synthetischen Variante im Vergleich mit natürlichem Menthol. Kontinuierliche Maßnahmen unserer lokalen Total-Productive-Maintenance-Teams ersetzen zudem energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen, Druckluftanlagen und Boiler zur Herstellung von Dampf und Kühlungen fortlaufend durch effiziente Alternativen. Wir berücksichtigen auch Emissionen aus Logistik und Verpackungen: Die Tochtergesellschaft Symotion in Holzminden, die für Logistikprozesse verantwortlich ist, verfolgt das Ziel, jedes Jahr den Einsatz von Dieselmotoren um 2 % je Transporteinheit zu senken. Im Berichtsjahr 2023 hat Symotion dieses Ziel mit 6 % sogar übertroffen. Unser Hauptpackmittel, Kartons für trockene und feste Produkte, wird am Standort Holzminden seit 2021 klimaneutral bezogen. Unser Ziel ist es, ab 2025 ausschließlich nachhaltige Verpackungsmaterialien zu verwenden und, wo immer möglich, mehr als 95 % des von uns verwendeten Kunststoffes zu recyceln. Symrise evaluiert derzeit 15 Projekte, mit denen innerhalb der nächsten zwei bis drei Jahre circa 76.000 t CO₂-Äquivalente vermieden werden sollen.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir zwei Projekte in Brasilien unterstützt: In Portel Para werden 150.000 ha bedrohter Amazonas-Regenwald vor Rodung geschützt. Dadurch werden gefährdete Arten geschützt und etwa 264.000 t CO₂-Emissionen pro Jahr vermieden. In Belo Horizonte wird aus einer ehemaligen Mülldeponie Strom erzeugt. Dadurch wird die Freisetzung von Treibhausgasen (v.a. Methan) verhindert, wodurch 112.000 t CO₂-Emissionen pro Jahr vermieden werden.

Um gemeinsam mit weiteren Akteuren Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben, ist Symrise in zahlreichen Initiativen aktiv und schließt sich kontinuierlich neuen Vereinigungen an. So gehört Symrise unter anderem der Allianz für Entwicklung und Klima, der RE100 Initiative, der Business Ambition for 1,5°C und der Alliance of CEO Climate Leaders an. Im Berichtsjahr trat Symrise unter anderem der Renewable Carbon Initiative bei (mehr zu diesen und weiteren Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 2-28](#)).

Mit seinen SBTi-Zielen zur Emissionsreduktion und seinem Engagement in zahlreichen Initiativen nimmt Symrise eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz in der Geschmacks- und Duftstoffindustrie ein und handelt in Übereinstimmung mit den Resolutionen der vergangenen UN-Klimakonferenzen und den aktuellen Empfehlungen des IPCC (siehe auch [GRI 201-2](#)).

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation ✓

GESAMTENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN

| Energietyp | Menge (in TJ) | | | |
|---------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022* | 2023 |
| Dampf | 273 | 303 | 324 | 289 |
| Gas | 4.876 | 4.927 | 4.847 | 4.610 |
| Heizöl | 1.019 | 1.046 | 932 | 813 |
| Elektrizität | 1.053 | 1.187 | 1.150 | 1.103 |
| davon nuklear | 0 | 0 | 100 | 91 |
| davon erneuerbar | 1.053 | 1.187 | 1.050 | 1.012 |
| davon nicht erneuerbar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sonstige Energieträger (z. B. Biogas) | 0 | 30 | 30 | 30 |

* Für das Jahr 2022 sind nach Redaktionsschluss noch Nachmeldungen erfolgt. Die Datenqualität wird zudem durch Schulungen der verantwortlichen Personen an kleineren Standorten und an Standorten aus Akquisitionen kontinuierlich verbessert.

| Energieverbrauch und Energiemix | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1. Kohle und Kohleprodukte (MWh) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Erdöl und Erdölprodukte (MWh) | 282.925 | 146.400 | 130.280 | 112.065 |
| 3. Erdgas (MWh) | 1.354.364 | 1.368.579 | 1.346.333 | 1.280.650 |
| 4. andere nicht erneuerbare Quellen (MWh) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. Kernenergie (MWh) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. Verbrauch von gekaufter oder erworbener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus nicht erneuerbaren Quellen (MWh) | 75.903 | 84.247 | 0 | 0 |
| 7. Gesamtverbrauch an nicht erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 6) | 1.713.192 | 1.599.226 | 1.476.613 | 1.392.715 |
| Anteil der nicht erneuerbaren Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch (%) | 85,4 | 75,8 | 75,1 | 75,6 |
| 8. Brennstoffverbrauch für erneuerbare Energieträger (einschließlich Biomasse, Biogas, Abfälle aus nichtfossilen Brennstoffen, erneuerbarer Wasserstoff usw.) (MWh) | 0 | 144.916 | 128.494 | 113.880 |
| 9. Verbrauch von gekaufter oder erworbener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen (MWh) | 292.361 | 328.414 | 319.333 | 306.148 |
| 10. Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie (MWh) | 0 | 38.444 | 49.900 | 31.646 |
| 11. Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10) | 292.361 | 511.774 | 497.727 | 451.674 |
| Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch (%) | 14,6 | 24,2 | 24,9 | 24,4 |
| Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 7 und 11) | 2.005.553 | 2.111.001 | 1.928.287 | 1.844.389 |

GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation ✓

Der Energieverbrauch außerhalb von Symrise, also durch wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, wird nicht gesondert ausgewiesen. Es werden stattdessen die THG-Emissionen als maßgeblich erachtet, da diese Symrise als Steuerungsgröße dienen (siehe [GRI 305-3](#)).

GRI 302-3: Energieintensität ✓

Der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2023 innerhalb der Organisation 4,3 TJ (2022: 4,5 TJ). Die eingeleiteten Maßnahmen zur Steigerung der Energie- und Prozesseffizienz haben gewirkt.

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs ✓

Im Jahr 2023 ist der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 % gesunken (2022: -14,2 %). Die eingeleiteten Maßnahmen zur Steigerung der Energie- und Prozesseffizienz haben gewirkt.

GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen ✓

Innovation ist einer der wesentlichen Treiber für Nachhaltigkeit bei Symrise. Bereits im Jahr 2012 haben wir einen Prozess zur Erfassung, Bewertung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsperformance innerhalb der Produktentwicklung eingeführt. Auf Basis spezifischer Indikatoren, die am Konzept der „Planetary Boundaries“ ausgerichtet sind, überprüfen wir so unsere Produkte und Projekte hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung. Ein zentraler Baustein für effiziente Prozesse und umweltfreundliche Produkte ist die systematische Anwendung unseres Green-Chemistry-Ansatzes: Wir entwickeln bestehende Produkte kontinuierlich weiter und konzentrieren uns zusätzlich auf Prozessredesign und die völlige Neugestaltung von Prozessen durch Grüne Chemie und innovative Technologien – so z. B. in unserem Katalyselabor, in dem wir bestehende chemische Prozesse mithilfe innovativer katalytischer Verfahren im Sinne des integrierten Umweltschutzes gezielt optimieren (mehr zu unseren Produktinnovationen siehe Managementansatz zu [GRI 301](#)). Veränderungen des Produktmixes können sich auch nachteilig auf die Energiebilanz auswirken, denn teilweise müssen wir Stoffe wie Menthol oder Hydrolite einsetzen, die unter sehr hohem Energieeinsatz hergestellt werden. Dennoch kann dies in Einzelfällen die klimafreundlichere Option darstellen – so sind die THG-Emissionen unseres synthetischen Menthols zehnmal geringer als die von natürlichem Menthol.

Zusätzlich haben wir mit unserer Product Sustainability Scorecard ein Bewertungssystem entwickelt, das uns anhand von zehn Kriterien ermöglicht, für jedes Produkt den spezifischen Nachhaltigkeitsimpact auszuweisen – z. B. hinsichtlich Energieeinsatz, THG-Emissionen oder Wasserverbrauch. Alle Schritte werden entlang der Lieferkette einschließlich der Beschaffung von Rohstoffen bewertet. So können wir und unsere Kunden noch gezielter Einfluss auf die Produktentwicklung nehmen und das jeweilige Endprodukt nachhaltig optimieren. Aktuell decken wir damit über 85 % unseres globalen Produktvolumens ab und können für über 1.250 Ausgangsstoffe und etwa 2.000 Produkte den jeweiligen Nachhaltigkeitsimpact vergleichen. Unsere Analyse- und Bewertungsmethode wurde durch eine externe Prüfung validiert und ist patentiert.

Auch in anderen Bereichen arbeiten wir kontinuierlich daran, die Nachhaltigkeitsperformance unserer Produkte weiter zu optimieren. So ist ein wesentlicher Schwerpunkt in der Entwicklung verbesserter Aromalösungen die Optimierung bestehender landwirtschaftlich und aquakulturell basierter Produkte. Gleichzeitig arbeiten wir mit Erfolg daran, geeignete Seitenströme aus der landwirtschaftlichen und aquakulturellen Produktion oder der Nahrungsmittelherstellung wertschöpfend einzusetzen. Dabei werden auch biotechnologische Ansätze und neue physikalische Trenntechnologien geprüft. Typische Beispiele sind bereits bestehende Produkte aus der Zwiebel, für die die gesamte Prozesskette von der Sortenauswahl über den landwirtschaftlichen Anbau bis hin zur Verarbeitung und Abfallvermeidung neu betrachtet wurde. Hieran arbeitet Symrise in Partnerschaft mit öffentlichen Forschungsinstituten und hochspezialisierten Partnerunternehmen. Dadurch werden Nebenprodukte eliminiert, die Rohstoffeffizienz gesteigert und der ökologische Fußabdruck unserer Produkte reduziert (siehe auch [GRI 306-2](#)).

GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Bereits heute ist die kostbare Ressource Süßwasser in einigen Regionen der Erde Mangelware und diese Mangellage wird sich in den nächsten Jahrzehnten noch deutlich verschärfen. Sowohl aus Sicht der physischen Verfügbarkeit mit Blick auf unsere Lieferkette als auch aus Gründen zunehmender Regulierungen und der Bedeutung für die Unternehmensreputation ist der Umgang mit Wasser ein Thema mit sehr hoher Bewertung für Symrise im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 sowie Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Aktuell betreibt Symrise neun Standorte in Gebieten mit Wasserengpässen. Symrise ergreift kontinuierlich Maßnahmen, um Wasser so effizient wie möglich zu nutzen und sein Abwasseraufkommen kontinuierlich zu reduzieren (siehe auch unsere Strategie zur Wassernutzung [GRI 303-1](#)).

Um die Wasserversorgung für unsere Produktion sicherzustellen, bewerten wir die Versorgung mit Frischwasser an allen Symrise-Standorten. Dabei werden die Wassereinzugsgebiete bestimmt, wasserbezogene Gefahren und Risiken identifiziert und mögliche Folgen für unsere Geschäftstätigkeit abgeschätzt. Falls notwendig, werden Maßnahmen zur Risikominderung getroffen: Beispielsweise ist unsere Produktion am Standort Chennai, Indien, dem Risiko der Wasserknappheit ausgesetzt. Um dieses Risiko abzumindern und den Grundwasserspiegel nicht übermäßig zu belasten, bezieht Symrise einen Teil des benötigten Wassers aus umliegenden Regionen mit besserer Wasserverfügbarkeit. Zudem betreibt Symrise in Indien eigene Brunnen und Regenwassersysteme.

Unsere Total-Productive-Maintenance-Teams (TPM) optimieren kontinuierlich an allen Standorten Prozesse – auch im Hinblick auf den Wasserbedarf. Dabei wurde festgestellt, dass der größte Teil unserer Wassernutzung auf Kühltürme, Kesselhäuser und die Erzeugung von Vakuum mit Wasser-Flüssigringpumpen zurückzuführen ist. Der Anteil von Prozesswasser an der Gesamtwassernutzung ist hingegen vergleichsweise gering. Um unseren Wasserbedarf zu senken, nutzen wir beispielsweise bei Destillationsprozessen alternative und innovative Verfahren, um Vakuum ohne den Einsatz von Wasser zu erzeugen. Unsere TPM-Teams identifizieren zudem Leckagen und ergreifen Maßnahmen zu deren Ausbesserung.

Unser Engagement wird auch vom CDP-Rating (*ehemals Carbon Disclosure Project*) anerkannt: In der Kategorie Wasser konnte im Berichtsjahr zum wiederholten Mal die Bestwertung „A“ im Wasserschutz-Rating und damit eine Position auf der begehrten A-Liste erreicht werden. Weitere Informationen zur Kategorie Wasser sowie die aktuellen [CDP-Ergebnisse](#) von Symrise in dieser Kategorie finden Sie auf der [Website](#) des CDP zum Thema. Weitere Informationen zu unserem Abschneiden beim CDP-Rating in den Kategorien Klima und Waldschutz siehe [GRI 304](#) und [GRI 305](#).

Um Wasserrisiken frühzeitig zu erkennen und aktiv zu steuern, untersuchen wir auch unsere Lieferkette systematisch und stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren Lieferanten. Deshalb begannen wir 2017 mit dem CDP-Supply-Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasserschutz und Waldschutz wurden auch im Jahr 2022 gebeten, dem CDP-Supply-Chain-Programm zu folgen. Infrage kommen dabei insbesondere strategische Lieferanten. Wegen der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote im Bereich Wasser von 49 % im Vorjahr auf 38 % leicht gesunken. Von den Lieferanten, die am CDP-Supply-Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 65 % wasserbezogene Ziele gesetzt. 67 % der teilnehmenden Lieferanten gaben an, dass sie Wasser in ihre Geschäftsziele integrieren.

Zusätzlich haben wir mit unserer Product Sustainability Scorecard ein Bewertungssystem entwickelt, das uns anhand von zehn Kriterien ermöglicht, für jedes Produkt den spezifischen Nachhaltigkeitsimpact auszuweisen – auch hinsichtlich des Wasserverbrauchs. Alle Schritte werden entlang der Lieferkette einschließlich der Beschaffung von Rohstoffen bewertet. So können wir und unsere Kunden noch gezielter Einfluss auf die Produktentwicklung nehmen und das jeweilige Endprodukt nachhaltig optimieren. Aktuell decken wir damit über 85 % unseres globalen Produktvolumens ab und können für über 1.250 Ausgangsstoffe und etwa 2.000 Produkte den jeweiligen Nachhaltigkeitsimpact vergleichen. Unsere Analyse- und Bewertungsmethode wurde durch eine externe Prüfung validiert und ist patentiert.

Die Gesamtmenge des von Symrise recycelten und wiederverwendeten Wassers war 2023 nicht erwähnenswert.

Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse. Aktuell betroffen sind unsere Standorte in Mexiko, Indien, Ägypten, Chile und Spanien. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress wurde im Jahr 2022 um eine Risikobewertung sowie Szenarioanalysen auf Basis der WWF-Water-Risk-Filter-Risikobewertung erweitert.

GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource ✓

Wir sind uns bewusst, dass Wasser in vielen Regionen eine knappe Ressource ist und sich die Knappheit in Zukunft deutlich verschärfen wird, z. B. in Mexiko, Teilen Südafrikas, auf dem indischen Subkontinent oder auch in Teilen Europas. Diese Länder haben für uns Priorität, wenn es um die Reduktion unseres Wasserbedarfs oder die Minimierung von Abwasserschadstoffen geht.

Als Mitglied des World Business Council for Sustainable Development unterstützt Symrise das CEO Water Mandate, um den Schutz und die nachhaltige Nutzung von Süßwasserkörpern und -ressourcen bei unseren direkten Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu fördern.

Gemäß unserer [Strategie zur Wassernutzung](#) verpflichtet sich Symrise zu folgenden Maßnahmen:

- Sicherstellung der Einhaltung wasserrelevanter Gesetze und freiwilliger Standards in den Ländern, in denen wir tätig sind
- Nachhaltige Nutzung der Süßwasserressourcen unter Berücksichtigung der Regenerationsraten der lokalen Gewässer und Quellen
- Regelmäßige Analyse, Überwachung, Kontrolle und nachhaltiges Management der Wasserqualität und der Anzahl der Entnahmen und Einleitungen
- Sensibilisierung unserer Kunden, Lieferanten und anderer Interessengruppen für die entscheidende Bedeutung von Wasser für eine nachhaltige Entwicklung und den Unternehmenserfolg
- Integration wasserbezogener Leistungskriterien in unsere Lieferantenbewertungen
- Information für Kunden über die Wasserleistung der Verbindungen und Inhaltsstoffe, die sie bei Symrise kaufen
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen mehreren Interessengruppen im Bereich der Wasserwirtschaft
- Durchführung regelmäßiger Wasserrisikoinschätzungen bei unseren Betriebsabläufen und Wertschöpfungsketten
- Verbesserung der Wassereffizienz an allen Produktionsstandorten in Gebieten mit hohem Wasserstress im Einklang mit der lokalen Wasserverfügbarkeit für menschliche und ökologische Erfordernisse
- Erbringung voll funktionsfähiger WASH-Dienstleistungen für jeden Mitarbeiter und Besucher unseres Unternehmens
- Förderung nachhaltiger Innovationen entlang unserer Wertschöpfungsketten, die zur Erhaltung der Süßwasserressourcen und zum Schutz der Wasserqualität sowie der aquatischen Lebensumwelt beitragen

Dementsprechend haben wir uns für 2025 folgendes Ziel gesetzt:

- Erhöhung der Effizienz des Wasserverbrauchs aller Produktionsstätten in wasserarmen Regionen um 15 % gegenüber dem Basisjahr 2018.

Im Berichtsjahr konnten wir einen Fortschritt in Richtung dieses Zielwertes verzeichnen, da sich der Wasserverbrauch der Standorte in Ländern mit Wasserstress um 30,9 % (2022: –4,3 %) verringert hat. Da Wasserstress vor allem von der geografischen Lage, aber auch von soziopolitischen Einflüssen abhängig ist, ist eine standortbezogene Herangehensweise sinnvoll. Wir haben deshalb im Jahr 2020 damit begonnen, alle Standorte von Symrise anhand einer Risikomatrix zu bewerten. Die bereits identifizierten Standorte mit Wasserrisiken müssen Wassereinsparziele und Programme definieren und konkrete Umsetzungsmaßnahmen anstoßen, welche regelmäßig evaluiert werden. Damit tragen sie zur Erreichung unseres Reduktionsziels bei.

So liegt einer unserer Produktionsstandorte beispielsweise im Norden Mexikos – eine Region, die in den letzten Jahren mit schlimmer Wasserknappheit zu kämpfen hatte. Dort konnten wir in der Berichtsperiode durch mehrere Projekte, etwa die Erschließung alternativer Wasserquellen, verbesserte Verrohrung von Kondensatbehältern oder Speicherung und Wiederverwertung von Wasser, nochmals 32,5 % an Brauchwasser im Vergleich zum Vorjahr einsparen. Auch an unserem Produktionsstandort in Indien konnten wir den Wasserverbrauch durch verschiedene Maßnahmen senken, z. B. durch die Sammlung und Wiederverwendung von Regenwasser.

GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung ✓

An jedem Standort weltweit messen wir den chemischen Sauerstoffbedarf (CSB). In den einzelnen Ländern folgen wir den lokalen Grenzwerten, die rund um die Uhr gemessen werden. An unserem Standort in Holzminden werden neben unseren eigenen Messungen auch noch unangemeldete Stichproben von der Behörde genommen, um sicherzustellen, dass zu keiner Zeit gegen die Abwasserverordnung (AbwV) verstoßen wird. In den anderen Ländern finden ebenfalls Prüfungen durch die Behörden statt. Signifikante Verstöße sind uns nicht bekannt.

GRI 303-3: Wasserentnahme ✓

GESAMTWASSERENTNAHME NACH QUELLEN

| Quelle | Menge (in 1.000 m³) | | | |
|-------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2020 | 2021 | 2022* | 2023 |
| Oberflächenwasser | 849 | 835 | 653 | 552 |
| Kommunales Wasser | 2.697 | 4.095 | 5.705 | 5.316 |
| Grundwasser | 2.871 | 3.214 | 3.439 | 3.209 |
| Andere | 41 | 71 | 70 | 108 |
| Gesamt | 6.458 | 8.215 | 9.867 | 9.185 |

* Abweichungen für das Jahr 2022 ergeben sich aus der Integration von Akquisitionen sowie aus Nachmeldungen von Daten bestehender Standorte nach Redaktionsschluss.

GRI 303-4: Wasserrückführung ✓

WASSERRÜCKFÜHRUNG* NACH BESTIMMUNGSORT

| Wasserrückführung nach Bestimmungsort | Menge (in 1.000 m³) | | | |
|---------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2020 | 2021 | 2022** | 2023 |
| Oberflächenwasser | 4.517 | 4.505 | 5.401 | 4.925 |
| Grundwasser | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Meerwasser | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamt | 4.517 | 4.505 | 5.401 | 4.925 |

*Die Differenz zwischen Wasserentnahme und Wasserrückführung ergibt den globalen Wasserverbrauch. Dieser resultiert aus Wasserverlusten in Produktionsprozessen (z. B. Destillation) oder aus der Nutzung von Süßwasser in Produkten.

** Abweichungen für das Jahr 2022 ergeben sich aus der Integration von Akquisitionen sowie aus Nachmeldungen von Daten bestehender Standorte nach Redaktionsschluss.

WASSERRÜCKFÜHRUNG NACH QUALITÄT

| Wasserrückführung nach Qualität | Menge (in 1.000 m³) | | |
|------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|
| | 2021 | 2022* | 2023** |
| Süßwasser in allen Gebieten | 4.505 | 5.401 | 4.925 |
| davon in Gebieten mit Wasserstress | 328 | 218 | 247 |
| Anderes Wasser in allen Gebieten | 0 | 0 | 0 |
| davon in Gebieten mit Wasserstress | 0 | 0 | 0 |
| Gesamt | 4.505 | 5.401 | 4.925 |

* Abweichungen für das Jahr 2022 ergeben sich aus der Integration von Akquisitionen sowie aus Nachmeldungen von Daten bestehender Standorte nach Redaktionsschluss.

** Unsere Standorte in Spanien befinden sich gemäß WWF Water Risk Filter in Wassereinzugsgebieten mit sehr hohem Wasserstress. Aufgrund technischer Probleme konnte die Wasserentnahme am Standort Granada für das Berichtsjahr 2023 bis zum Redaktionsschluss nicht vollumfänglich und über den gesamten Jahresverlauf berichtet werden. Um eine einheitliche Datengrundlage und die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde dieser Standort für die Berechnung dieser Kennzahlen im Berichtsjahr 2023 nicht berücksichtigt.

Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse. Die globale Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der WWF-Water-Risk-Filter-Risikobewertung, die wir durch eigene Erhebungen an unseren Standorten validieren. Die größten Risiken bestehen demnach an unseren Standorten in Mexiko, Indien, Ägypten und Chile.

GRI 303-5: Wasserverbrauch ✓

WASSERVERBRAUCH*

| Wasserverbrauch | Menge (in 1.000 m³) | | |
|--|---------------------|-------|--------|
| | 2021 | 2022 | 2023** |
| Gesamtwasserverbrauch in allen Gebieten | 3.709 | 4.476 | 4.260 |
| davon Wasserverbrauch in Gebieten mit Wasserstress | 328 | 95 | 66 |

*Die Differenz zwischen Wasserentnahme und Wasserrückführung ergibt den globalen Wasserverbrauch. Dieser resultiert aus Wasserverlusten in Produktionsprozessen (z. B. Destillation) oder aus der Nutzung von Süßwasser in Produkten.

** Unsere Standorte in Spanien befinden sich gemäß WWF Water Risk Filter in Wassereinzugsgebieten mit sehr hohem Wasserstress. Aufgrund technischer Probleme konnte die Wasserentnahme am Standort Granada für das Berichtsjahr 2023 bis zum Redaktionsschluss nicht vollumfänglich und über den gesamten Jahresverlauf berichtet werden. Um eine einheitliche Datengrundlage und die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde dieser Standort für die Berechnung dieser Kennzahlen im Berichtsjahr 2023 nicht berücksichtigt.

GRI 304: BIODIVERSITÄT 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Die globale Artenvielfalt ist für Symrise nicht nur eine Rohstoffquelle, sondern auch eine unschätzbare Quelle von Inspiration und Innovation für die Entwicklung einzigartiger Aromen, Düfte sowie kosmetischer oder funktionaler Inhaltsstoffe. Dies unterstrich auch die hohe stakeholderübergreifende Bewertung des Themas Biodiversität im Rahmen unserer 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Die globalen und lokalen Auswirkungen menschlichen Handelns haben zu einer anhaltenden weltweiten Verringerung der biologischen Vielfalt geführt, deren potenzielle Auswirkungen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements systematisch analysiert und bewertet werden. Die wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität sind in der Regel indirekter Natur und in den Lieferketten – insbesondere bei der Rohstoffgewinnung – zu verorten. Potenziell gehören hierzu die Übernutzung von Wildpopulationen oder nicht nachhaltige Gewinnungsmethoden im Bereich Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei und Aquakultur. An den eigenen Produktionsstandorten ergeben sich Auswirkungen beispielsweise durch Flächenversiegelung oder Luft- und Gewässeremissionen, die wir im Rahmen unseres betrieblichen Umwelt- und Standortmanagements überwachen.

Das Thema Biodiversität wird bei Symrise themenspezifisch teils auf Corporate-Ebene, teils auf Ebene der Geschäftsbereiche geführt und verantwortet, von Corporate Sustainability zusammengeführt und mehrmals jährlich direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Der Schutz und die nachhaltige Nutzung der Biodiversität sowie der gerechte Vorteilsausgleich aus der Nutzung genetischer Ressourcen als Kernziele der UN-Biodiversitätskonvention sind ein essenzieller Handlungsrahmen für unser Unternehmen und daher wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsagenda und unseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements. Mit der Unterzeichnung des Business & Biodiversity Pledge der UN-Konvention zur biologischen Vielfalt haben wir uns zu nachhaltigem Wirtschaften im Einklang mit den Kernzielen der UN-Biodiversitätskonvention verpflichtet.

Bei der Umsetzung unserer Biodiversitätsziele arbeiten wir eng mit kompetenten externen Stakeholdern zusammen, wie z. B. der Biodiversity in Good Company Initiative oder der Union for Ethical Biotrade. Zudem engagieren wir uns gemeinsam mit anderen Mitgliedsunternehmen des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) in Multistakeholderforen, wie z. B. dem Nature-Action-Programm des WBCSD: Das Projekt unterstützt die Unternehmen bei der Entwicklung wissenschaftlich fundierter Ziele für die Erhaltung der Natur, gibt Hilfestellung für naturbasierte Lösungen und zeigt gegenüber politischen Entscheidungsträgern bei Veranstaltungen im Bereich Natur und Klima die Führungsrolle der Wirtschaft auf. Ziel all dieser Maßnahmen ist es, den Biodiversitätsverlust zu stoppen und positive Beiträge für eine vollständige Erholung der natürlichen Umwelt zu leisten (mehr zu diesen und weiteren Initiativen siehe [GRI 2-28](#)).

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Symrise hatte sich deshalb das Ziel gesetzt, 100 % aller strategischen biologischen Rohstoffe bis 2025 aus nachhaltigen Quellen zu beziehen. Im Jahr 2023 haben wir dieses Ziel bereits zu 95 % erreicht.

Auf Portfolioebene bewerten wir den Biodiversitätsreichtum und ökologische Stressfaktoren in den Ursprungsländern natürlicher Rohstoffe sowie den Gefährdungszustand jener Arten, aus denen unsere natürlichen Rohstoffe gewonnen werden. Aufgrund unseres stabilen Kunden- und Produktportfolios werden derzeit nur noch einige wenige Rohstoffe in geringen Volumina eingesetzt, die aus bedrohten Arten gemäß des Washingtoner Artenschutzabkommens (CITES) gewonnen werden. Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise, eine strikte Verwendungskontrolle und nicht zuletzt durch die Entwicklung geeigneter Rohstoffalternativen konzentrieren wir uns darauf, negative Biodiversitätsauswirkungen möglichst zu vermeiden oder zu minimieren und eine nachhaltige Nutzung entsprechender Arten zu gewährleisten. Artenveränderungen innerhalb von Ökosystemen, die relevant für die Rohstoffgewinnung durch unsere Lieferanten sind, können durch Symrise nicht direkt überwacht werden. Unsere Lieferanten sind dazu angehalten, potenziell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden oder zu minimieren und Auskunft über Rohstoffherkunft, Anbaumethoden und sozioökonomische Aspekte zu erteilen, die wiederum die Grundlage für die Analyse und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken in den Ursprungsländern und Anbaugebieten unserer natürlichen Rohstoffe sind.

Erhöhte biodiversitätsbezogene Nachhaltigkeitsrisiken in strategischen Lieferketten minimieren wir beispielsweise durch die gezielte Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und Zertifizierungen, die den Schutz und die nachhaltige Nutzung der Biodiversität explizit berücksichtigen (z. B. Rainforest Alliance, Sustainable Agriculture Initiative Farm Sustainability Assessment, UEBT Ethical Biotope Standard). Unser langfristiges Ziel ist es, die UNCTAD Biotope Principles für die nachhaltige Nutzung biodiversitätsbasierter Ressourcen in unserem gesamten betrieblichen Ökosystem als Handlungsmaxime durchzusetzen.

Nicht zuletzt im Rahmen gezielter Interventionsprojekte engagieren wir uns seit mehreren Jahren in verschiedenen Herkunftsländern ganz direkt für den Erhalt der Biodiversität, die Verbreitung nachhaltiger landwirtschaftlicher Anbaumethoden, die Einsparung von Wasserressourcen oder den Erhalt und die Verbesserung der Bodengesundheit. Zur Bewältigung zunehmender sozioökonomischer und ökologischer Herausforderungen in den Ursprungsländern unserer biologischen Rohstoffe vereinen wir unsere Kräfte mit gleichgesinnten Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, um die Transformation unseres betrieblichen Ökosystems hin zu einem nachhaltigen Wirtschaften in Einklang mit planetaren Grenzen (planetary boundaries) noch schneller voranzutreiben.

Im Berichtsjahr wurde Symrise im CDP-Rating (ehemals Carbon Disclosure Project) mit A-Ratings beim Klima- und Wasserschutz ausgezeichnet, während beim Thema Waldschutz ein A- erzielt werden konnte. Seit 2015 belegt Symrise im CDP-Rating somit Spitzenpositionen bei den Themen Klimawandel sowie Schutz von Wasser und Wald.

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP-Supply-Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasserschutz und Waldschutz wurden auch im Jahr 2023 gebeten, dem CDP-Supply-Chain-Programm zu folgen. Die Antwortrate der beteiligten Lieferanten im Bereich Waldschutz war im Vergleich zum Vorjahr mit 47% deutlich erhöht (2022: 11%). Die Ergebnisse zeigen, dass 47% unserer Lieferanten über Ziele zum Waldschutz berichten. 47% nehmen zudem an Risikobewertungen zum Thema Waldschutz teil. Hervorzuheben ist außerdem, dass vier unserer Palmöl-Lieferanten gemeinsame Projekte vorgeschlagen haben, bei denen wir aktuell eine Zusammenarbeit prüfen. Für mehr Informationen zur Kategorie Wald siehe [Website](#) des CDP zum Thema sowie die aktuellen [CDP-Ergebnisse](#) von Symrise in dieser Kategorie. Für mehr Informationen zum CDP-Supply-Chain-Programm siehe [GRI 2-23](#) sowie die Managementansätze zu [GRI 302](#), [GRI 303](#) und [GRI 305](#).

GRI 304-1: Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden ✓

Sechs Standorte von Symrise befinden sich in der Nähe von Schutzgebieten: Dazu gehört unser Entwicklungszentrum in Cotia, Brasilien, ebenso wie unser Werk in Vohemar, Madagaskar. Ersteres grenzt unmittelbar an den atlantischen Regenwald Mata Atlântica. Dieser zählt aufgrund seiner außergewöhnlich hohen Vielfalt zu den wichtigsten Biodiversitäts-Hotspots der Erde. Dies gilt auch für Madagaskar, wobei der Symrise-Standort in der Sava-Region auf Madagaskar selbst nicht in einem Schutzgebiet liegt. Unsere Werke in Antrain in Frankreich (ehemals Diana Food) und Beresfield in Australien (ehemals Diana Pet Food) sowie unsere Werke in Anniston, Springfield und Spencer (ehemals ADF/IDF, USA) befinden sich ebenfalls in der Nähe von Schutzgebieten. Nach eingehender Analyse aller relevanten Umweltaspekte ergaben sich keinerlei Anhaltspunkte für Beeinträchtigungen angrenzender Schutzgebiete durch unsere operative Tätigkeit an den betreffenden Standorten.

GRI 304-2: Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität ✓

Direkte Auswirkungen auf die Biodiversität durch die Tätigkeiten der Symrise AG können sich lediglich an unseren eigenen Produktionsstandorten ergeben, beispielsweise durch Flächenversiegelung oder Luft- und Gewässerschadstoffe, die wir im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements konsequent überwachen und vermeiden oder minimieren.

Die wesentlichen Auswirkungen unseres Kerngeschäfts auf die Biodiversität sind indirekter Natur und in den Lieferketten – insbesondere bei der Rohstoffgewinnung – zu verorten. Potenziell gehören hierzu die Übernutzung von Wildpopulationen oder von Agrar-, Wald- und Meeresökosystemen durch nicht nachhaltige land- und forstwirtschaftliche Anbaumethoden oder Aquakulturen. Unsere Lieferanten werden gemäß unseren [Beschaffungsrichtlinien](#) angehalten, potenziell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden oder zu minimieren.

Aufgrund der Komplexität zahlreicher biobasierter Materialflüsse ist eine direkte Vor-Ort-Überwachung ökologischer Strukturen, Prozesse und Dynamiken auf der Mikroebene für Symrise in der Regel nicht möglich. Auf Portfolioebene bewerten wir potenzielle Auswirkungen auf die Biodiversität entlang der Lieferkette daher indirekt, indem wir den Biodiversitätsreichtum und ökologische Stressfaktoren in den Ursprungsländern natürlicher Rohstoffe sowie den Gefährdungszustand jener Arten, aus denen unsere strategischen Rohstoffe gewonnen werden, auswerten. Daraus erhalten wir Hinweise auf materielle Biodiversitätsrisiken in unseren Lieferketten und können diese im Rahmen unseres Risikomanagements ganzheitlich adressieren, d. h. auch unter Beachtung sozioökonomischer oder menschenrechtlicher Herausforderungen und Risiken.

GRI 304-3: Geschützte oder renaturierte Lebensräume ✓

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Wo es möglich ist, versuchen wir, unseren Einfluss geltend zu machen, um einen nachhaltigen Anbau unserer biologischen Rohstoffe innerhalb lokaler ökologischer Grenzen zu fördern. Im Rahmen gezielter Interventionsprojekte, z. B. in der Amazonasregion oder auf Madagaskar, engagieren wir uns direkt für den Erhalt der Biodiversität, beispielsweise durch Waldschutzprojekte oder die Implementierung nachhaltiger Anbaumethoden, z. B. im Vanillesektor.

GRI 304-4: Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind ✓

Derzeit werden nur noch einige wenige Rohstoffe, die aus bedrohten Arten gemäß des Washingtoner Artenschutzabkommens (CITES) gewonnen werden, in geringen Volumina bei der Symrise AG eingesetzt. Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise, eine strikte Verwendungskontrolle sowie effiziente Produktionsprozesse und nicht zuletzt durch die Entwicklung geeigneter Rohstoffalternativen konzentrieren wir uns darauf, negative Biodiversitätsauswirkungen auf gefährdete Arten und Wildpopulationen zu vermeiden oder zu minimieren. Weniger als 0,01% des Rohstoffvolumens stammen aus Wildpopulationen gefährdeter Arten gemäß IUCN Redlist bzw. CITES. Ein räumlicher Zusammenhang mit unseren Produktionsstandorten besteht hierbei jedoch nicht.

GRI 305: EMISSIONEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Wie andere produzierende Unternehmen verursacht Symrise direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG), die die Durchschnittstemperatur der Erde ansteigen lassen. Dies hat weitreichende Folgen für Mensch und Natur: Gebiete, die zu Steppen und Wüsten werden, eine Zunahme an Überschwemmungen und damit verbundene Hungersnöte und Flüchtlingsbewegungen. Für Symrise führt der Klimawandel zu steigenden Energie- und Rohstoffpreisen sowie klimabezogenen Kosten, beispielsweise durch den Emissionshandel. Zudem könnten Geschäftsverlust und Kursverfall unserer Aktie aufgrund von Reputationsverlusten die Folge sein. Zugleich bietet der Klimawandel aber auch Chancen, etwa durch den vermehrten Einsatz erneuerbarer Energien und effizienter Technologien, die auch Kosten sparen. Aufgrund der Dringlichkeit der Klimaproblematik werden im Rahmen von SDG 13 umgehende Maßnahmen zum Klimaschutz gefordert. Die stakeholderübergreifend hohe Bedeutung des Themas unterstrich auch das Ergebnis unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – mit der sehr hohen Bewertung des Themas „Klimaschutz & -anpassung“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen (zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#)).

Das Thema Emissionsreduktion verantwortet die Abteilung Corporate Sustainability, unterstützt vom Sustainability Board. Das Sustainability Board trifft sich mehrmals pro Jahr und diskutiert, bewertet und berichtet klimabezogene Daten und Entwicklungen. Ziele und Programme werden vom Sustainability Board festgelegt und schließlich vom CEO genehmigt.

Unternehmensbezogene Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel werden mindestens halbjährlich vom Risikomanagement bewertet und an den Vorstand berichtet (siehe auch [GRI 2-22](#) und [TCFD-Index](#)).

Die Reduktion klimaschädlicher Emissionen ist Teil unserer Umweltstrategie und unseres Umweltmanagements. Unsere Fortschritte im Bereich Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis.

Im Berichtsjahr erhielt Symrise im CDP-Rating (*ehemals Carbon Disclosure Project*) die Bewertung A beim Klima- und Wasserschutz sowie beim Schutz des Waldes. CDP zeichnete das Unternehmen für seine Umwelttransparenz beim Schutz von Klima, Wasser und Wald aus und verlieh zweimal die Bestnote „A“ für Klima- und Wasserschutz und einmal ein hervorragendes „A minus“ auf Leadership-Niveau für den Schutz des Waldes. Nur wenige Unternehmen weltweit haben solche Top-Bewertungen erhalten. Mit der Auszeichnung kann Symrise die hohen Anforderungen erneut erfüllen und an die CDP-Auszeichnungen der Vorjahre anknüpfen. Für das Ranking wurde eine Rekordzahl von 21.000 Unternehmen weltweit bewertet – eine Steigerung um 24 % im Vergleich zum Vorjahr.

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP-Supply-Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasserschutz und Waldschutz wurden auch im Jahr 2023 gebeten, dem CDP-Supply-Chain-Programm zu folgen. Infrage kommen dabei insbesondere strategische Lieferanten. Aufgrund der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote im Bereich Klima von 53 % im Vorjahr auf 48 % gesunken. Von den Lieferanten, die am CDP-Supply-Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 53 % strukturierte Klimaziele gesetzt und 42 % haben einen Dekarbonisierungsplan, der auf ein 1,5-Grad-Szenario ausgerichtet ist. 70 % der Lieferanten berichteten außerdem zu emissionsreduzierenden Initiativen. Zu ihren betrieblichen THG-Emissionen berichteten 66 % der teilnehmenden Lieferanten. Viele Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf klimabezogene Fragestellungen in die Pflicht: Etwa 61 % sind dazu mit ihren Zulieferern im Austausch. Etwa 5 % des von den teilnehmenden Lieferanten verbrauchten Stroms stammte aus erneuerbaren Quellen und etwa 67 % der Teilnehmer berichteten von Zielen zu Erneuerbaren Energien.

Symrise erfasst die THG-Emissionen seiner betrieblichen Tätigkeiten nach dem international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard. Wir berichten dabei zu Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen).

Mit seinen Aktivitäten ab 2030 wird Symrise dazu beitragen, mehr Treibhausgasemissionen in der Atmosphäre zu verhindern oder zu binden, als das Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit produziert. Zur Zielerreichung hat Symrise 2021 ein neues, auf eine maximale Erderwärmung von 1,5° C ausgerichtetes Science Based Target erarbeitet, welches dem derzeit höchstmöglichen Anspruchsniveau entspricht. Dieses Ziel wurde 2022 von der SBTi validiert: Wir wollen die THG-Emissionen (Scope 1+2) bis 2028 gegenüber 2020 um 80% senken. Des Weiteren wollen wir die Ökoeffizienz der THG-Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2016 steigern. Im Berichtsjahr konnten wir die absoluten THG-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 4,4 % reduzieren (2022: 10,4 %).

Symrise hat sich außerdem verpflichtet, seine Scope-3-Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen bis 2030 gegenüber 2020 um 30 % zu reduzieren. Auch hierbei handelt es sich um ein Science Based Target, welches dem derzeit höchstmöglichen Anspruchsniveau entspricht. Es wurde ebenfalls im Jahr 2022 von der SBTi validiert. Langfristig zielt Symrise darauf ab, 2045 Net Zero (Scope 1+2+3) zu erreichen. Darüber hinaus sollen die absoluten Scope-3-Emissionen bis 2025 um 15 % gegenüber 2020 reduziert werden. Zwischen 2016 und 2023 konnten wir die Scope-3-Emissionen der Kategorie „Eingekaufte Güter und Services“ um etwa 43 % reduzieren.

Unser Net-Zero-Ziel sowie unser Bekenntnis im Bereich Forest, Land & Agriculture (FLAG), bei Primärrohstoffen ab spätestens 2026 keine Abholzung zu betreiben, sollen 2024 bei der SBTi eingereicht werden. Mit unserem Engagement, gemeinsam mit der SBTi unternehmerische Klimaziele zu entwickeln, gehören wir zu den ersten Unternehmen innerhalb der Initiative „Business Ambition for 1.5°C“, die sich zur Festlegung von Net-Zero-Zielen verpflichtet haben. Die Initiative fordert Unternehmen dazu auf, sich ehrgeizige, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele zu setzen, welche mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf maximal 1,5° C im Einklang sind. Bislang haben über 1.000 Unternehmen die Selbstverpflichtung unterzeichnet.

Wir sind gerade dabei, ein wissenschaftsbasiertes Ziel für die Forst-, Land- und Agrarwirtschaft (FLAG) zu definieren. Das FLAG-Ziel für das Geschäftsjahr 2024 soll Anfang 2025 veröffentlicht und auf die bereits genehmigten SBTi-Klimaziele abgestimmt werden.

Viele unserer langjährigen Investoren sind sehr an den bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Erreichung des Net-Zero-Ziels von Symrise bis 2045 interessiert. Dazu gehören ein eindeutiges Bekenntnis zur Zielerreichung, an internationale Rahmenwerke angelehnte Ziele zur Verringerung der Treibhausgasemissionen, eine Übersicht unserer aktuellen Treibhausgasemissionen und eine langfristige Dekarbonisierungsstrategie. Symrise nimmt die Erwartungen seiner Investoren sehr ernst und informiert daher jederzeit transparent über aktuelle Maßnahmen und Fortschritte.

Unsere Klimaziele erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen: So beziehen wir seit 2020 unseren weltweiten externen Strombedarf nachweislich aus erneuerbaren Quellen. Weiterhin prüfen wir fortlaufend Stromkaufvereinbarungen (PPAs) und fördern damit die Energiewende. Wir steigern kontinuierlich die Energie- und Prozesseffizienz an allen Produktionsstandorten und unterstützen zudem hochwertige zertifizierte Klimaschutzprojekte in aller Welt.

Um die Erreichung der gesetzten Ziele effektiv voranzutreiben, wurde darüber hinaus 2022 ein Pilotprojekt zum Low Carbon Transition Plan (LCTP) am Standort Holzminden ins Leben gerufen. Projektziel war das Ableiten von Pfaden zur Netto-Null bis 2030. Hierfür wurde der Fokus auf die folgenden fünf Schritte gelegt: Zunächst wurde eine CO₂-Startbilanz erstellt und der Status quo ermittelt. Danach erfolgte eine Erfassung von bereits identifizierten CO₂-Reduktionspotenzialen, für welche bereits Maßnahmen geplant sind (Energieeffizienz, Prozessoptimierung etc.). Anschließend wurden zusätzliche CO₂-Reduktionspotenziale ermittelt (z. B. Biomasse, Elektrodenkessel bzw. Hochtemperatur-Wärmepumpen). Basierend auf diesen drei Schritten wurden danach Ziele und Kennzahlen zur Dokumentation der Zielerreichung bis zum Zieljahr 2030 festgelegt. Zum Schluss wurden die wirtschaftlichen Auswirkungen auf Symrise, die durch die Verschärfung der Klimaziele entstehen, näher betrachtet. Das Projektteam bestand aus einem Lenkungsausschuss und einer Arbeitsgruppe, die diese Projektschritte bis Ende April 2023 durchlaufen haben. Nachdem das Pilotprojekt am Standort Holzminden abgeschlossen wurde, erfolgt nun der globale Roll-out. Zunächst werden dabei die Standorte mit den höchsten Emissionen benannt, die bewertet werden. Wenn diese Standorte anhand der Methodik, die am Standort Holzminden angewandt wurde, analysiert worden sind, hat Symrise circa 90 % seiner Emissionen bewertet.

Durch verschiedene Energie- und Prozesseffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtsjahr fast 60.000 t (2022: 54.000 t) CO₂-Äquivalente eingespart: Dazu zählt insbesondere unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden, die unseren Ausstoß von Emissionen bei der Energieerzeugung jährlich um etwa 20.000 t CO₂-Äquivalente senkt. Mit der Ausweitung unserer Produktionskapazitäten für synthetisches Menthol vermeiden wir mittlerweile den Ausstoß von etwa 30.000 t CO₂-Äquivalenten pro Jahr. Grund für die hohe Einsparung ist der etwa zehnmal kleinere CO₂-Fußabdruck der synthetischen Variante im Vergleich zu natürlichem Menthol. Kontinuierliche Maßnahmen unserer lokalen Total-Productive-Maintenance-Teams ersetzen zudem energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen, Druckluftanlagen und Boiler zur Herstellung von Dampf und Kühlungen fortlaufend durch geeignetere Alternativen. Wir berücksichtigen auch Emissionen aus Logistik und Verpackungen: Die Tochtergesellschaft Symotion in Holzminden, die für Logistikprozesse verantwortlich ist, verfolgt das Ziel, jedes Jahr den Einsatz von Dieselmotoren um 2 % je Transporteinheit zu senken. Im Berichtsjahr 2023 hat Symotion dieses Ziel mit 6 % sogar übertroffen. Unser Hauptpackmittel, Kartons für trockene und feste Produkte, wird am Standort Holzminden seit 2021 klimaneutral bezogen. Unser Ziel ist es, ab 2025 ausschließlich nachhaltige Verpackungsmaterialien zu verwenden und, wo immer möglich, mehr als 95 % des von uns verwendeten Kunststoffes zu recyceln. Symrise evaluiert darüber hinaus derzeit 15 Projekte, mit denen innerhalb von zwei Jahren insgesamt 76.000 t CO₂-Äquivalente vermieden werden sollen.

2023 haben wir zwei Projekte in Brasilien unterstützt: In Portel Para werden 150.000 ha bedrohter Amazonas-Regenwald vor Rodung geschützt. Dadurch werden gefährdete Arten geschützt und etwa 264.000 t CO₂-Emissionen pro Jahr vermieden. In Belo Horizonte wird aus einer ehemaligen Mülldeponie Strom erzeugt. Dadurch wird die Freisetzung von Treibhausgasen (v.a. Methan) verhindert, wodurch 112.000 t CO₂-Emissionen pro Jahr vermieden werden.

Die in Deutschland eingesetzte Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (KWK-Anlage) wird mit Gas betrieben. Den Anteil an Gas, der für die Herstellung von Strom benötigt wird, haben wir komplett mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Quellen abgedeckt. Somit stammt der Strom aus der KWK-Anlage ebenfalls nachweislich aus erneuerbaren Quellen. Um besser zu verstehen, wo THG-Emissionen in der Vorkette und in der Produktion einzelner Produkte entstehen, hat Symrise 2021 Product Carbon Footprints für Zwiebel- und Hähnchenpulver berechnet. Die Analyse wurde gemäß der ISO-Norm 14067:2018 und der Standards des GHG Protocols durchgeführt. Betrachtet wurden alle Aktivitäten von der Herstellung der Rohstoffe bis zum fertigen Produkt. Die Analyse ergab Folgendes: Um ein Kilo Zwiebelpulver herzustellen, werden etwa 1,70 kg CO₂-Äquivalente ausgestoßen – beim Hähnchenpulver sind es etwa 7,75 kg CO₂-Äquivalente. In beiden Fällen verursachten die Produktion der Rohstoffe und die Kühlung den größten Teil der Emissionen.

Um gemeinsam mit weiteren Akteuren Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben, ist Symrise in zahlreichen Initiativen aktiv und schließt sich kontinuierlich neuen Vereinigungen an. So gehört Symrise unter anderem der Allianz für Entwicklung und Klima, der RE100 Initiative, der Business Ambition for 1,5°C und der Alliance of CEO Climate Leaders an. Im Berichtsjahr trat Symrise unter anderem der Renewable Carbon Initiative bei (mehr zu diesen und weiteren Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 2-28](#)).

Mit seinen SBTi-Zielen zur Emissionsreduktion und seinem Engagement in zahlreichen Initiativen nimmt Symrise eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz in der Geschmacks- und Duftstoffindustrie ein und handelt in Übereinstimmung mit den Resolutionen der vergangenen UN-Klimakonferenzen und den aktuellen Empfehlungen des IPCC (siehe auch [GRI 201-2](#)).

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) ✓

SCOPE-1-EMISSIONEN

| Kategorie | Menge (in t) | | | |
|------------------------|--------------|---------|---------|---------|
| | 2020 | 2021 | 2022* | 2023 |
| THG-Emissionen Scope 1 | 299.119 | 285.332 | 308.925 | 290.424 |

* Abweichungen für das Jahr 2022 ergeben sich aus der Integration von Akquisitionen sowie aus Nachmeldungen von Daten bestehender Standorte nach Redaktionsschluss.

Fluorkohlenwasserstoffe (FKW) und Perfluorkohlenwasserstoffe (PFKW) werden an unseren Produktionsstandorten nur in Form von Kühlmitteln in Kälteanlagen verwendet und kommen zu keiner Zeit mit unseren Rohstoffen und Produkten in Berührung. Die Kühlmittel werden durch Fachfirmen bei Neuanlagen aufgefüllt oder bei Reparaturen nachgefüllt. Symrise prüft bei Neubau von Kälteanlagen den Einsatz alternativer Kühlmittel und wählt unter Berücksichtigung von ökologischen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Aspekten das passende Kühlmittel aus. Um die ökologischen Auswirkungen der Kälteanlagen so gering wie möglich zu halten und kosteneffizient zu handeln, nutzt Symrise bestehende funktionierende und dichte Kälteanlagen bis an ihr Lebensende. Während der Wartungsarbeiten werden die Kühlmittelmengen kontinuierlich überprüft und potenziell undichte Stellen unmittelbar geschlossen. Unser mittelfristiges Ziel ist es, auf klimaschädliche Kältemittel zu verzichten.

Im Februar 2023 wurde der Symrise-Standort in Jacksonville, USA, von der U.S. Environmental Protection Agency mit einer Geldstrafe von unter 10.000 US-Dollar wegen eines Verstoßes gegen den Clean Air Act belegt.

GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) ✓

SCOPE-2-EMISSIONEN*

| Kategorie | Menge (in t) | | | |
|------------------------|--------------|-------|------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023* |
| THG-Emissionen Scope 2 | 1.360 | 2.327 | 0 | 0 |

* Die deutliche Abnahme seit 2020 im Vergleich zu den Vorjahren ist damit zu erklären, dass Symrise seinen weltweiten externen Strom nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen und die aus der Dampfnutzung resultierenden CO₂-Emissionen durch Klimaschutzprojekte kompensiert hat. Somit konnte die Menge an THG-Emissionen Scope 2 2023 auf null reduziert werden.

GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) ✓

SCOPE-3-EMISSIONEN*

| Kategorie | Menge (in t) | | | |
|------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| THG-Emissionen Scope 3 | 2.011.850 | 1.953.846 | 1.892.528 | 1.846.871 |

* Für die Jahre 2020 bis 2022 wurde an dieser Stelle die Scope-3-Kategorie 1 „Eingekaufte Rohstoffe“ berichtet. Ab 2023 wird an dieser Stelle die Summe der zu berichtenden Scope-3-Kategorien aufgeführt. Die Emissionen der Jahre 2020 bis 2022 wurden deshalb angepasst.

Scope-3-Kategorien*

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen | 1.747.178 | 1.676.583 | 1.580.633 | 1.558.534 |
| 2. Kapitalgüter | 58.830 | 64.380 | 70.432 | 77.053 |
| 3. Aktivitäten im Zusammenhang mit Brennstoff und Energie | 63.685 | 61.138 | 58.693 | 56.345 |
| 4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb | 47.555 | 59.056 | 54.993 | 46.928 |
| 5. Im Betrieb anfallender Abfall | 24.455 | 20.331 | 18.560 | 16.850 |
| 6. Geschäftsreisen (Bahn, Flugzeug, Auto) | 1.280 | 932 | 4.700 | 8.135 |
| 7. Berufsverkehr Arbeitnehmer | 12.032 | 12.741 | 13.986 | 14.441 |
| 9. Nachgelagerter Transport und Vertrieb | 56.835 | 58.685 | 90.531 | 68.585 |

* Ausgeschlossen von der Betrachtung sind die Kategorien „vorgelagerte geleaste Vermögenswerte“, „Bearbeitung der verkauften Produkte“, „Verwendung verkaufter Produkte“, „End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte“, „nachgelagerte geleaste Vermögenswerte“, „Franchises“ und „Investments“.

GESAMTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

| | Rückblick | | | | Meilensteine und Zieljahre | | | jährliches prozentuales Reduktionsziel |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|------|--|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2025 | 2030 | 2050 | |
| Gesamte THG-Emissionen (marktbasiert) (tCO ₂ eq)* | 2.011.850 | 1.953.846 | 1.892.528 | 1.846.871 | 1.710.073 | 1.408.295 | 0 | 3 |

* Symrise weist seine Treibhausgasemissionen bisher nur marktbasiert aus.

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen ✓

Die Intensität der THG-Emissionen (Scope 1+2) pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2023 insgesamt 170,5 t (2022: 179,6 t).

TREIBHAUSGASINTENSITÄT PRO NETTOUMSATZ

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Gesamt-THG-Emissionen (standortbezogen) pro Nettoumsatz (tCO ₂ eq/EUR)* | - | - | - | - |
| Gesamt-THG-Emissionen (marktbasiert) pro Nettoumsatz (tCO ₂ eq/EUR) | 0,00057 | 0,00051 | 0,00041 | 0,00039 |

* Symrise weist seine Treibhausgasemissionen bisher nur marktbasiert aus.

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen ✓

Im Jahr 2023 ist die Ökoeffizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2) pro Mio. € Wertschöpfung um 4,4 % im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2022: 10,4 %).

GRI 305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS) ✓

Seit 2013 haben wir unser Produktportfolio sowie unsere Produktionsprozesse auf die Verwendung und Entstehung ozonabbauender Substanzen („Ozone Depleting Substances“ – ODS) untersucht. Dabei haben wir festgestellt, dass wir keine wesentlichen ODS emittieren.

GRI 305-7: Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen ✓

Den größten Anteil unserer Emissionen macht Kohlenstoffdioxid aus. Weitere Treibhausgase wie Stickstoffoxide, Schwefeloxide, Ammonium, Methan und flüchtige organische Verbindungen („Volatile Organic Compounds“ – VOCs) entstehen bei der Herstellung unserer Produkte nur in geringem, nicht wesentlichem Maß.

VOC < 500 t/Jahr

CH₄ < 50 t/Jahr

NO_x < 3 t/Jahr

GRI 306: ABFALL 2020

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Für unsere Herstellungsprozesse verbrauchen wir auf der einen Seite natürliche Ressourcen in Form von Rohstoffen und Energieträgern, auf der anderen Seite können durch unsere Geschäftsaktivitäten aber auch Verschmutzungen von Luft, Boden und Wasser entstehen. In den globalen Nachhaltigkeitszielen werden mit SDG zwölf Ziele für Wirtschaftspraktiken formuliert, die die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren. Die Bedeutung von „Rohstoffnutzung & Kreislaufösungen“, deren Relevanz für Symrise und die Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen spiegelte sich dementsprechend auch in der erneut sehr hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Die [Corporate Policy von Symrise](#) gibt eine grundsätzliche Richtung für den Umgang mit Abfall vor: Das Unternehmen vermeidet Abfälle und tauscht, wo technisch und ökonomisch sinnvoll, gefährliche Chemikalien aus. In der Produktentwicklung arbeitet Symrise kontinuierlich daran, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems kontrollieren und bewerten wir die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Weltweit sind Senior Manager für das Umweltmanagement an jedem Standort zuständig und verantworten dabei auch den Umgang mit Abfall. Diese Verantwortlichen leiten die lokalen Umweltausschüsse der jeweiligen Standorte und berichten in regelmäßigen Abständen an den CEO. Ziel des Umweltmanagementsystems ist es, die Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Serviceleistungen auf die Umwelt im Rahmen eines standortspezifischen Umweltprogramms und im Einklang mit nationalen und lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften zu vermeiden beziehungsweise zu verringern. Gemäß unserer [Umweltpolitik](#) werden die Auswirkungen verschiedener Umweltaspekte, darunter auch die von Abfall, identifiziert, bewertet, überwacht und vierteljährlich berichtet. Falls nötig, werden Maßnahmen ergriffen und deren Ergebnisse kontrolliert. Zudem werden unsere Mitarbeiter im richtigen Umgang mit Abfall regelmäßig geschult. Im Bereich Arbeitssicherheit haben wir 2023 etwa 244 Stunden Schulungen in Präsenz in Deutschland durchgeführt und dabei circa 1.200 Personen geschult. Durch die Verteilung der Personen auf diese Veranstaltungen ergeben sich dadurch circa 66.620 Stunden Präsenzs Schulungen. Diese Schulungen beinhalten neben den Themen Qualität sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Teil auch abfall- beziehungsweise umweltbezogene Inhalte.

Symrise hat sich 2021 außerdem der 10x20x30-Initiative angeschlossen. Die Mitglieder sind zehn der weltweit größten Lebensmittel Einzelhändler und -anbieter, die sich mit jeweils 20 ihrer wichtigsten Zulieferer zusammengeschlossen haben, um bis 2030 Lebensmittelverluste in der Lieferkette zu reduzieren. Alle teilnehmenden Unternehmen setzen sich das Ziel, Lebensmittelverluste und -abfälle in ihren eigenen Betrieben bis 2030 zu halbieren. Zudem messen und veröffentlichen sie ihre Bestände an Lebensmittelverlusten und -abfällen und ergreifen Maßnahmen zur Reduzierung ihrer Abfälle. Weitere Informationen zu Mitgliedschaften in anderen Initiativen siehe [GRI 2-28](#).

Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden oder zu verringern und Risiken vorzubeugen. Unsere Produktionsstandorte mit den höchsten potenziellen Umweltauswirkungen liegen entweder in Ländern mit einer strengen Umweltregulierung und/oder besitzen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem oder basieren auf diesem Umweltstandard. Zusätzlich werden als Mindeststandard die Anforderungen von SMETA 4 Pillar eingehalten und regelmäßig extern verifiziert. Bei unseren Symrise-Legacy*-Produktionsstandorten ist dies bereits seit 2010 der Fall. Im Berichtsjahr haben wir außerdem damit begonnen, alle weiteren Symrise-Produktionsstandorte** auf der SEDEX-Plattform zu registrieren, und haben uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2023 an allen Standorten SMETA-Audits durchzuführen. Dies ist uns auch bis auf wenige Standorte mit sehr wenigen Mitarbeitern gelungen.

* Zu Symrise Legacy zählen alle Symrise-Werke mit Ausnahme der Standorte des ehemaligen Segments Nutrition.

** Ein Teil der noch fehlenden Standorte wird auch künftig nicht separat registriert, da sie Zweigstellen anderer Standorte darstellen beziehungsweise nur wenige Mitarbeiter dort beschäftigt sind (20 oder weniger).

Darüber hinaus verfolgen wir die Prinzipien der Circular Economy entlang der Wertschöpfungskette: Es gilt, Abfälle und Umweltverschmutzung zu vermeiden, nicht erneuerbare Ressourcen in Kreisläufen zirkulieren zu lassen, erneuerbare Ressourcen nachhaltig zu gewinnen und die Natur gleichzeitig zu regenerieren. Dies bedeutet für uns konkret: Rohstoffe müssen möglichst vollständig genutzt und Reststoffe vermieden werden. Alle Produkte, die wir herstellen, müssen zudem ungeachtet ihres Ursprungs vollständig biologisch abbaubar sein und nach ihrem Gebrauch sicher in die Natur zurückgeführt werden. Wir berücksichtigen diese Ziele in unseren gesamten Projekten, Produkten und Prozessen (siehe auch unsere Broschüre [„Die Zukunft ist rund und grün. Die Circular Economy als Grundlage für erfolgreiches und nachhaltiges Wirtschaften“](#)). So extrahieren wir Biochemikalien aus Reststoffen – mit unserem selbst entwickelten Verfahren SymTrap® können wir beispielsweise aus übrig gebliebenen Wasserphasen natürliche Aromen und Duftstoffe gewinnen. Darüber hinaus kompostieren wir betriebliche Abfälle und Reststoffe und setzen diese gewinnbringend in der Landwirtschaft ein. Wo möglich, streben wir zudem eine Verwendung von Rohstoffen über mehrere Stufen hinweg an (sog. Kaskadennutzung). So verwerten wir Neben- oder Abfallströme aus der Agrar- oder Lebensmittelwirtschaft. Beispielsweise nutzen wir übrig gebliebene Reste aus der Fleischproduktion, um etwa Brühen, Pulver und gereinigte Fette herzustellen. Die Bemühungen von Symrise, Lebensmittelverluste so gering wie möglich zu halten, unterstreicht auch die neue [Rahmenrichtlinie „Lebensmittelverluste vermeiden“](#), mit der wir unser Engagement zur Erreichung des SDG 12 „Nachhaltige Produktion und Konsum“ bekräftigen wollen.

Bei Symrise fallen Kunststoffabfälle fast ausschließlich als Verpackungsmaterial an. Ein Drittel unserer Verpackungen bestehen aus Kunststoff, zusätzlich zu Aluminium, Stahl und Papier. Der überwiegende Teil davon sind HDPE-Einwegverpackungen aus Kunststoff. Diese Verpackung ist in der Regel nur einmal verwendbar, da die Flüssigprodukte von Symrise hochkonzentriert sind und das Nachfüllen mit anderen Produkten zu analytisch, sensorisch und mikrobiologisch nachweisbaren Kontaminationen führen würde (z. B. Zwiebel- oder Knoblauchkonzentrate). Darüber hinaus sind HDPE-Verpackungen aufgrund der Gefahrgutzulassung und Lebensmittelkonformität gesetzlich vorgeschrieben. Symrise entsorgt seine HDPE-Verpackungen ausschließlich über zugelassene Entsorgungsunternehmen, die diese Reststoffe einer thermischen Verwertung zuführen oder daraus Produkte wie Parkbänke herstellen.

Der geringe Anteil der PET-Verpackungen, die Symrise für den Produktschutz und den Transport benötigt, soll laut unserem Ziel bis 2025 recycelbar sein, sofern Kapazitäten vor Ort vorhanden sind. Entsprechende Anlagen werden, sofern wirtschaftlich sinnvoll, vor Ort gebaut oder an externe Recyclingunternehmen übergeben.

Im Rahmen unserer Low-Carbon-Transition-Projekte arbeiten wir derzeit an neueren Technologien wie Pyrolyseverfahren, bei denen wir Kunststoffverpackungen und andere Abfälle in Wärme umwandeln, ohne dabei CO₂ auszustößen.

Mehr Informationen zu unserem Umgang mit potenziell erheblichen negativen Auswirkungen durch Abfall sowie Leitlinien, Ziele und Maßnahmen zur Abfallreduktion siehe [GRI 306-2](#).

GRI 306-1: Abfallerzeugung und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen ✓

Unsere Geschäftstätigkeit – die Entwicklung, Herstellung und der Vertrieb von Duft- und Geschmacksstoffen, kosmetischen sowie funktionalen Inhaltsstoffen – ist mit verschiedenen abfallbezogenen Auswirkungen verbunden. So fallen bei der Lieferung der Vorprodukte und Rohstoffe für unsere Produktion unterschiedliche Verpackungsmaterialien an, unter anderem HDPE und andere Kunststoffe, Aluminium und Pappe. In unseren F&E-Laboren und Produktionsstätten entstehen organische und chemische Abfälle, darunter auch gefährliche Abfälle, beispielsweise in Form von Lösemitteln oder Schmiermitteln. Zusätzlich entstehen unter anderem Lebensmittelabfälle in unseren Kantinen, Haushaltsabfälle oder Abfälle aus entsorgten Büromaterialien. Unsere Produkte sind von Verpackungsmaterialien geschützt, die nach Verbrauch teilweise zu Abfall werden, aber zunehmend recycelbar sind. Wenn nach Verbrauch unserer Produkte Reste zurückbleiben, müssen diese je nach Produkteigenschaften und entsprechend der landesspezifischen Vorgaben entsorgt werden, gegebenenfalls auch als gefährliche Abfälle. Erhebliche abfallbezogene Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit sowie unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sind uns derzeit nicht bekannt.

Bei nicht sachgemäßer Entsorgung unserer gefährlichen Abfälle könnten jedoch derartige Auswirkungen entstehen, weswegen wir strengen Auflagen im Umgang mit gefährlichen Abfällen folgen. Zudem sind wir uns der negativen Umweltauswirkungen von Plastikmüll bewusst und haben eine [Initiative zum Umgang mit Kunststoff](#) ins Leben gerufen, um unseren Plastikverbrauch zu minimieren (siehe auch Managementansatz zu [GRI 306](#) und [GRI 306-2](#)).

GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen ✓

Symrise befolgt weltweit alle gesetzlichen Vorgaben zur Abfallentsorgung und übergibt Abfall nur an zertifizierte Unternehmen, die mithilfe elektronischer Verfahren die fachgerechte Entsorgung des Abfalls nachweisen können. Die Verträge, die Symrise mit Abfallentsorgern einget, werden von Behörden und externen Auditgesellschaften überprüft. Damit beugt Symrise erheblichen negativen Auswirkungen vor, die durch den fehlerhaften Umgang mit gefährlichen und ungefährlichen Abfällen potenziell entstehen können. Über externe Audits im Rahmen unserer Zertifizierungsprozesse nach ISO 14001 wird zudem unser Umgang mit gefährlichen Abfällen überprüft. Dabei werden Vorgabedokumente wie Verfahrensanweisungen, Policies, Prozesse und Ergebnisse untersucht.

Wo technisch möglich und ökonomisch sinnvoll, ersetzen wir gefährliche Chemikalien durch umweltfreundlichere Alternativen. Mittels verschiedener Ansätze zur Abfallreduktion und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft mindern wir auch weitere abfallbezogene Auswirkungen. Dazu zählt beispielsweise unsere Initiative zum Umgang mit Kunststoff, die Entwicklung innovativer Produktionsprozesse und Produkte sowie unser Total-Productive-Maintenance-Programm.

Seit 2020 verfolgen wir im Rahmen unserer Initiative zum Umgang mit Kunststoff das Ziel, noch konsequenter Abfall zu vermeiden und Recycling zu maximieren. Wir wollen bis 2025 mehr als 95 % der recyclingfähigen Kunststoffe recyceln, sofern lokale Kapazitäten verfügbar sind. Ab 2025 sollen 100 % unserer Verpackungsmaterialien nachhaltig sein. Zudem haben wir 2021 die Verwendung von Einwegkunststoffen an allen Standorten eingestellt. Ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern des technischen Einkaufs, Verpackungsingenieuren und Managern aus den Bereichen Vertrieb und Forschung & Entwicklung verantwortet die Implementierung der Initiative zum Umgang mit Kunststoff.

Zudem verfolgen wir das Ziel, die Effizienz der sensitiven Abfälle um jährlich 4 % bis 2025 beziehungsweise um insgesamt 60 % bezogen auf das Basisjahr 2010 zu erhöhen. Im Berichtsjahr konnten wir die Effizienz nicht erhöhen, sondern sie fiel um 6,3 % (2022: Steigerung um 3,8 %). Das ist zurückzuführen auf Produktionssteigerungen an den größten Standorten und Anpassung des Produktportfolios an die Kundenbedürfnisse. Ein wichtiger Ansatz, um Abfälle zu verringern oder wieder nutzbar zu machen, ist die effiziente Rohstoffnutzung. Sie ist deshalb zentraler Bestandteil der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Herstellungsprozesse. So entwickeln wir beispielsweise eigene Technologien wie unser patentiertes Symtrap[®]-Verfahren. Damit können wir geschmacksaktive Komponenten vollständig aus den Seitenströmen der Rohstoffverarbeitung herauslösen und so eine maximale und gleichzeitig energiesparende Ressourcenausbeute erzielen. Zwar steht bei dieser Technologie für uns die höhere Ausbeute wertvoller Substanzen im Vordergrund – die Vermeidung von Produktionsabfällen ist dennoch ein positiver Nebeneffekt.

Insbesondere im Segment Taste, Nutrition & Health gibt es großes Potenzial für die Reduktion von Lebensmittelabfällen. Das ehemalige Segment Nutrition hat deshalb innerhalb seiner Strategie zur Abfallreduktion zwei Aktionsfelder definiert. Erstens hat sich das Segment – entsprechend den Zielen von Symrise – verpflichtet, seine Abfallproduktion global bis 2025 kontinuierlich um jährlich 4 % bezogen auf die Wertschöpfung zu reduzieren. Zweitens sollen durch das spezielle Innovationsteam im Segment Taste, Nutrition & Health – die Business Incubation Group (BIG) – Initiativen zur Aufbereitung von Nebenströmen untersucht werden. BIG beinhaltet sogenannte Plattformen, die sich mit verschiedenen Themen befassen und Projekte durchführen. Eine davon ist die Side Streams Upcycling Platform. Darüber hinaus hat sich das Segment Taste, Nutrition & Health 2021 Ziele für die Reduktion von Lebensmittelabfällen gesetzt, die auf den Leitlinien des World Resources Institute (WRI) basieren und mit dem SDG 12.3 in Einklang stehen. Ziel ist es, die Lebensmittelabfälle bis zum Jahr 2030 um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2016 zu reduzieren.

Bislang hatte der Anwendungsbereich Naturals (ehemals Diana Food) seine organischen Abfälle zu Tierfutter, Kosmetika, Kompost und Biogas verarbeitet. Derzeit arbeiten der Anwendungsbereich und die Side Streams Upcycling Platform daran, den ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert der erzeugten Nebenströme weiter zu optimieren.

Eine der bedeutendsten Wachstumschancen liegt in der Verwertung von Bananen-Nebenströmen aus Ecuador. Als weltweit führendes Unternehmen in der Trockenbananenindustrie verarbeitet Symrise jährlich etwa 53.000 t Bananen. Im April 2022 hat das Unternehmen das Projekt „Banana Full Stream Valorization“ (BFSV) gestartet. Ecuador ist das größte Bananenexportland der Welt. Während 90 % bis 95 % der Produktion ihren Weg in den Einzelhandel auf der ganzen Welt finden, bleiben 5 % bis 10 % optisch weniger ansprechende, aber gesunde Früchte in Ecuador. Symrise upcycelt diese Bananen zu hochwertigen Zutaten für unsere weltweiten Kunden. Im Jahr 2023 erhielt Symrise die Zertifizierung „Upcycled“ für Bananenprodukte (Flocken, Püree, Essenz, Schalenpulver (für Tiernahrung)). Das Upcycled-Certified[®]-Programm ist das weltweit erste unabhängige Zertifizierungsprogramm für recycelte Lebensmittelzutaten und -produkte. Das Projekt zur vollständigen Verwertung wird fortgesetzt, wobei die Schale einer der wichtigsten Nebenströme ist, die bisher unverwertet bleiben.

Auch mit Produktinnovationen unterstützen wir die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und arbeiten unter anderem daran, den Einsatz von biologisch nicht abbaubaren Polymeren kontinuierlich zu senken – beispielsweise durch eine zehnfach geringere Wandstärke der Duftkapseln im Vergleich zu 2010. So haben wir eine vollständig biologisch abbaubare Duftkapsel entwickelt und prüfen gezielt die Verwendung erneuerbarer Duftstoffe. Für weitere Informationen zu nachhaltigen Produktinnovationen aus dem Berichtsjahr siehe Managementansatz zu [GRI 301](#).

Unsere Initiative Symchronize stellt unter Beweis, dass Effizienzsteigerungen nicht nur negative Umweltauswirkungen, sondern zugleich Kosten reduzieren. Durch dieses gemeinsam mit Kunden entwickelte, integrierte Supply-Chain-Management identifizieren wir entsprechende Ansatzpunkte und Potenziale, um unseren Energie-, Wasser- und Ressourcenverbrauch sowie unsere Emissionen zu reduzieren. Im Rahmen unseres Total-Productive-Maintenance-Programms binden wir dabei gezielt unsere Mitarbeiter ein und lernen von ihren Vorschlägen.

Durch unsere Strategie der Rückwärtsintegration können wir zudem unseren Einfluss auf abfallbedingte Auswirkungen auf ursprünglich vorgelagerte Wertschöpfungsstufen ausweiten. Dadurch, dass wir unseren Lieferanten die Produktion großvolumiger kosmetischer Vorprodukte abnehmen, steigen zwar kurzfristig unsere Scope-1+2-Emissionen sowie Abfall- und Abwassermengen, dafür reduzieren wir aber langfristig unsere Scope-3-Emissionen, verringern unsere Abfallmengen durch Prozessoptimierungen und stellen eine korrekte Entsorgung sicher.

Von unseren Lieferanten fordern wir die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien und lassen sie bei Bedarf extern auditieren (siehe Managementansätze zu [GRI 204](#) und [GRI 308](#) sowie [GRI 308-1](#)).

Symrise steht vor der Herausforderung, dass die Kosten für Abfallentsorgung aufgrund von regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen in der Abfallwirtschaft kontinuierlich steigen. Zudem arbeitet Symrise mit geruchsintensiven Materialien wie Zwiebeln – eine Entfernung der Gerüche ist auch bei vollständiger Entleerung von Gebinden nicht immer möglich, weswegen unsere Abfälle von manchen Entsorgungsbetrieben abgelehnt werden. Aufgrund der kostenintensiven und eingeschränkten Entsorgungsmöglichkeiten führt Symrise bis zu 40 % der Abfälle, die einen hohen Brennwert aufweisen, einer Müllverbrennungsanlage zu.

Für Informationen zur Erfassung und Überwachung abfallbezogener Daten siehe Managementansatz zu [GRI 306](#).

GRI 306-3: Erzeugter Abfall ✓

GESAMTABFALLMENGE: GEFÄHRLICHE UND NICHTGEFÄHRLICHE ABFÄLLE

| Art | Menge (in t) | | | |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2020 | 2021 | 2022* | 2023 |
| Gefährliche Abfälle | 14.577 | 16.661 | 19.112 | 19.996 |
| Nichtgefährliche Abfälle | 211.624 | 270.436 | 248.506 | 227.772 |
| Gesamtabfallmenge | 226.201 | 287.097 | 267.618 | 247.768 |

* Aufgrund von Nachmeldungen und Datenbereinigungen wurden die Werte für 2022 nachträglich leicht nach oben korrigiert.

GESAMTABFALLMENGE NACH ENTSORGUNGSMETHODE

| Entsorgungsmethode | Menge (in t) | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|-----------|------------|----------------|-----------|------------|----------------|-----------|------------|----------------|-----------|------------|
| | 2020 | | | 2021 | | | 2022* | | | 2023 | | |
| | Gesamt | Onsite | Offsite | Gesamt | Onsite | Offsite | Gesamt | Onsite | Offsite | Gesamt | Onsite | Offsite |
| Kompostierung | 62.079 | 20% | 80% | 145.852 | 20% | 80% | 163.201 | 20% | 80% | 151.096 | 20% | 80% |
| Thermische Verwertung | 17.019 | 10% | 90% | 15.096 | 10% | 90% | 25.013 | 10% | 90% | 23.158 | 10% | 90% |
| Recycling | 18.552 | 10% | 90% | 42.371 | 10% | 90% | 16.358 | 10% | 90% | 15.145 | 10% | 90% |
| Phys.-chemische Behandlung | 2.951 | 10% | 90% | 2.663 | 10% | 90% | 5.637 | 10% | 90% | 5.217 | 10% | 90% |
| Biogasanlage | 3.912 | 0% | 100% | 23.824 | 0% | 100% | 11.138 | 0% | 100% | 10.312 | 0% | 100% |
| Deponie | 121.610 | 0% | 100% | 6.948 | 0% | 100% | 17.149 | 0% | 100% | 15.878 | 0% | 100% |
| Sonstige Methoden | 78 | 0% | 100% | 2.990 | 0% | 100% | 4.598 | 0% | 100% | 4.257 | 0% | 100% |
| Abwasserbehandlung und landwirtschaftl. Ausbringung | n.a. | n.a. | n.a. | 47.353 | 0% | 100% | 24.524 | 0% | 100% | 22.705 | 0% | 100% |
| Gesamt | 226.201 | 7% | 93% | 287.097 | 7% | 93% | 267.618 | 7% | 93% | 247.768 | 7% | 93% |

*Abweichungen für das Jahr 2022 ergeben sich aus der Integration von Akquisitionen sowie aus Nachmeldungen von Daten bestehender Standorte nach Redaktionsschluss.

GRI 306-4: Nicht-entsorgter Abfall ✓

Siehe [GRI 306-3](#).

GRI 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall ✓

Siehe [GRI 306-3](#).

GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Für unsere weltweit etwa 35.000 Produkte verwenden wir circa 10.000 verschiedene natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Entsprechend stehen wir hier vor vielfältigen Herausforderungen, die von negativen ökologischen Auswirkungen bei der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Wahrung von Sozialstandards in Ländern mit zum Teil problematischen soziopolitischen Bedingungen reichen. Die Gründe liegen nicht zuletzt in mangelnder Transparenz, hoher Komplexität von Materialflüssen und unterschiedlichen Zielsetzungen der beteiligten Akteure entlang der Wertschöpfungskette. Durch Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir zur Erreichung von nachhaltigen Produktionswegen (SDG 12) ebenso wie zur Bewahrung von Ökosystemen (SDG 15) beitragen. Die hohe Bedeutung von „Umweltschutz & Biodiversität“ sowie „Beschaffung & Menschenrechte“ für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen unterstrich dementsprechend die hohe bis sehr hohe Bewertung der Themen in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs richten wir kontinuierlich an sich verändernden Verhältnissen im Markt aus. Die Beschaffung organisieren wir dezentral in unseren Segmenten Scent & Care und Taste, Nutrition & Health, um Einkaufsprozesse gezielter steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können.

Symrise hat bereits frühzeitig die Weichen für die Umsetzung der Anforderungen des LkSG gestellt, das 2023 in Kraft getreten ist, und hat zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) etabliert (siehe auch Managementansatz zu [GRI 204](#)). Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt. Die operative Umsetzung sowie die Überwachung und Nachverfolgung von festgelegten Maßnahmen mit Lieferanten erfolgt durch die Einkaufsabteilungen. Das RSSC kann dabei bereits auf guten Grundlagen aufbauen. Denn durch ein systematisches Lieferantenmanagement arbeiten wir bereits seit einigen Jahren daran, dass die Lieferanten unsere Standards zur Nachhaltigkeit einhalten.

Ziel des RSSC ist es, ein kohärentes, zukunftsfähiges und sich stets verbesserndes Managementsystem zur verantwortungsvollen Beschaffung aufzubauen, das die Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder erfüllt, die Lieferketten von Symrise widerstandsfähig zu machen und die Menschenrechte zu schützen. Auch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferanten ist ein wesentlicher Aufgabenbereich (weitere Informationen zum RSSC siehe auch [GRI 2-23](#) und [2-24](#)).

Wir verlangen von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung grundlegender Menschenrechte. Bevor wir einen neuen Lieferanten als Geschäftspartner aufnehmen, bitten wir ihn, die Symrise-Richtlinie für nachhaltige Beschaffung, die als Verhaltenskodex für Lieferanten dient, zu akzeptieren und zu unterzeichnen. Die Richtlinie ergänzt die bereits 2022 eingeführte Human Rights Policy, die auch einen Link zum [Beschwerdemechanismus](#) enthält. Verantwortlich für die Human Rights Policy und das Thema Menschenrechte ist der Vorstand.

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Für die nachhaltige Beschaffung aller strategischen biologischen Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 94,6 % (2022: 87,6 %). Neben unserer Responsible Sourcing Policy haben wir für verschiedene Rohstoffe, die hohen Risiken ausgesetzt sind, spezifische Policies etabliert, beispielsweise im Fall von [Palmöl](#). Zudem haben wir im Berichtsjahr eine [Richtlinie für besorgniserregende Stoffe](#) veröffentlicht.

GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden ✓

Es ist das erklärte Ziel von Symrise, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Als Ausgangspunkt und vor der Aufnahme von Geschäftstätigkeiten erwarten wir von unseren direkten Lieferanten und unseren Geschäftspartnern, dass sie unsere [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung](#) unterzeichnen, die als unser Verhaltenskodex für Lieferanten dient. Neue oder alternative Lieferanten durchlaufen zunächst einen internen Bewertungsprozess und im Weiteren eine vertiefende Bewertung der inhärenten und konkreten Nachhaltigkeitsrisiken, für die wir bereits seit vielen Jahren die SEDEX- und SMETA-Audits (4 Säulen) nutzen und 2021 mit der Bewertung weiterer Lieferanten auf der EcoVadis-Plattform begonnen haben.

GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen ✓

Die internationale Plattform des Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ist ein wertvolles Werkzeug, mit dem wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2012 fordern wir deshalb unsere wichtigsten Lieferanten dazu auf, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. Mehr als 95 % der Lieferanten bezüglich unseres Einkaufsvolumens wurden zudem bereits auf der EcoVadis-Plattform registriert. Somit nutzen wir die Vorzüge beider Plattformen, um die Risiken und Möglichkeiten unserer Lieferanten zu erkennen. Lieferanten aus der Agrarproduktion können alternativ auch ihre FSA-Bewertung angeben – wir erwarten dabei mindestens den FSA-Standard in Silber oder eine gleichwertige Zertifizierung. Das FSA-Siegel (Farm Sustainability Assessment) steht für nachhaltig produzierte Rohstoffe und wird von der Non-Profit-Organisation SAI (Sustainable Agriculture Initiative) vergeben.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Health and Safety sowie Geschäftsethik, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Auch Lieferanten, von denen wir eine Zertifizierung durch spezifische Auditgesellschaften wie UEBT, SAI oder FSC fordern, werden beim Vorliegen hoher Risiken vor Ort besucht. Lieferanten mit mittleren und niedrigen Risiken werden der regelmäßigen Bewertung durch SEDEX und/oder EcoVadis beziehungsweise durch Auditgesellschaften wie UEBT, SAI und FSC unterzogen. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 66 Lieferanten auf, ein SEDEX/SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert etwa 200 SMETA-Auditberichte unserer Lieferanten von SEDEX zugesandt.

Schwerpunkte sind neben Produktsicherheit, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheit und sozialer Verantwortung auch Umweltthemen. Entsprechen Lieferanten nicht unseren definierten Standards, werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und eingeleitet. Die Umsetzung der identifizierten Korrekturmaßnahmen aus den Audits bis hin zur Verifizierung können wir in der SEDEX-Datenbank verfolgen. Können die verlangten Standards dennoch nicht eingehalten werden, wird die Geschäftsbeziehung in letzter Konsequenz beendet. Bei keinem Lieferanten wurden 2023 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht fasst die Erkenntnisse aus den von den Standorten auf der Plattform angegebenen Daten und den Audits zusammen. Er zeigt auf, dass die Datengrundlage mancher Standorte nicht für eine Risikobewertung ausreicht und knapp 93% der bewerteten eigenen Standorte niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen. Im Berichtsjahr wurden an zehn Standorten in den USA, Ägypten, Südafrika, Kolumbien, Mexiko, Frankreich, Brasilien, Argentinien und China Audits von externen Auditoren durchgeführt. Die häufigsten Abweichungen wurden in den Bereichen Health & Safety, Arbeitsstunden, Managementsysteme und Dokumentationen gefunden. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up-Audit verifiziert. An keinem der Symrise-Standorte wurden bislang im Rahmen von Audits menschenrechtliche Abweichungen identifiziert.

Symrise wird seinen Fokus auf aktive Lieferanten fortsetzen, um für einen noch besseren Einblick in die Risiken die Datengrundlage zu verbessern, und mit den Lieferanten, die hohe Risiken aufweisen, zusammenarbeiten, um weitere Verbesserungen zu erreichen. Hauptaugenmerk legen wir auf den Bereich der Menschenrechte, aber auch auf Umweltrisiken. Unser Engagement im Bereich Menschenrechte unterstreicht auch eine Human Rights Policy, die wir im Berichtsjahr veröffentlicht haben (für weitere Informationen zum LkSG siehe auch [GRI 2-23](#)).

GRI 400: SOZIALES

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Globalisierung und Digitalisierung verändern die Arbeitswelten weltweit ebenso wie der demografische Wandel vor Ort. International agierende Unternehmen wie Symrise sind gefordert, durch ein attraktives Arbeitsumfeld die besten Mitarbeiter für sich zu gewinnen, diese weiterzuentwickeln und langfristig an das Unternehmen zu binden – als Grundlage für einen wirtschaftlich nachhaltigen Erfolg. Zielforderungen bezüglich nachhaltiger Personalverantwortung im Rahmen menschenwürdiger Beschäftigungsverhältnisse sind auch in SDG 8 der globalen Nachhaltigkeitsziele eingegangen, zu welchen wir uns aktiv bekennen. „Vielfalt & Chancengleichheit“ und „Mitarbeiterbefähigung“ als wesentliche Themen und ihre Auswirkungen, insbesondere für Symrise selbst, fanden dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Als großes DAX-Unternehmen sind wir uns unseres „sozialen Fußabdrucks“ bewusst – hinsichtlich des eigenen Geschäftsbereichs, aber auch in Bezug auf unsere Kunden und Lieferanten. Symrise hat seine Human-Capital-Strategie 2023 überarbeitet und eng mit der Symrise-Unternehmensstrategie abgestimmt. Die Human-Capital-Strategie ist Teil der Symrise-Nachhaltigkeitsagenda unter der Säule „Care“. Ein Aspekt der „Care“-Säule ist die konsequente Ausrichtung der Personalpolitik auf Symrise als bevorzugter Arbeitgeber (sogenannte Employer-of-Choice-Strategie).

Unsere Vision „ONE HR“ zielt darauf ab, immer mehr Menschen für nachhaltiges Geschäftswachstum zu inspirieren und bezieht sich damit auf unsere Hauptprioritäten: Organisation, Mitarbeiter, Nachhaltigkeit und Geschäftswachstum. Die HR-Organisation wird in einem Drei-Säulen-Modell gesteuert, das folgende Bausteine umfasst: Geschäftspartnerschaften, Operationen auf regionaler Ebene sowie Kompetenzzentren für Bereiche wie z. B. (I) Vergütung und Sozialleistungen, (II) Talentmanagement, Lernen, Vielfalt und Veränderung, (III) Talentakquise sowie (IV) Systeme, Analyse und Nachhaltigkeit. Im Zuge dieses Prozesses haben wir unsere Personalpolitik auf folgende Schwerpunkte ausgerichtet:

1. Entwicklung einer transparenten, fairen und motivierenden Vergütungspolitik. Denn wir glauben, dass die Zahlung einer angemessenen und fairen Vergütung ein Menschenrecht für alle unsere Mitarbeiter weltweit ist. Das ist auch einer der Gründe, warum wir einen klaren Fahrplan für die Entwicklung existenzsichernder Löhne im Jahr 2024 entwickeln.
2. Berufliche Förderung und Entwicklung sowie Talentmanagement mit gleichen Chancen für alle.
3. Lieferung zuverlässiger Daten und fortschrittlicher Technologien, um das Unternehmen noch besser steuern zu können.
4. Etablierung einer Unternehmens- und Führungskultur, die Mitarbeiter an uns bindet, die Verschiedenheit von Mitarbeitern als Wert einbindet und zur Nutzung von Synergien beiträgt.
5. Gewährleistung der Arbeitssicherheit und -gesundheit unserer Mitarbeiter und weitere Etablierung von Vielfalt als geschäftskritischer Erfolgsfaktor.

Mit dieser Personalpolitik möchten wir unseren Mitarbeitern ein Umfeld bieten, in dem sie sich beruflich verwirklichen und entwickeln können.

Jeder Mitarbeiter bekommt bei seiner Einstellung eine Erläuterung der Politik von Symrise im Umgang mit Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex. Bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance-Officer ihres Standorts oder unsere von einem externen Provider betreute Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 2-26](#)).

Zugleich stehen wir wie andere Unternehmen auch vor der Aufgabe, uns im Hinblick auf den demografischen Wandel als attraktives Unternehmen zu positionieren. So verfolgen wir mehrere Maßnahmen, um im Werben um neue Talente erfolgreich zu sein. Eines davon ist die Inhouse-Ausbildung unserer zukünftigen Mitarbeiter. Diesen Ansatz verfolgen wir in verschiedenen Regionen und haben eine hohe Ausbildungsquote. Zum 31. Dezember 2023 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 141 Auszubildende und Trainees beschäftigt (2022: 126). Das entspricht einer Ausbildungsquote von etwa 4,2 % (wie auch 2022). In Frankreich haben wir 69 Auszubildende und Trainees.

Um unsere nächste Generation von Führungskräften zu qualifizieren, auf die Herausforderungen eines volatilen Umfelds vorzubereiten und sie in ihrer Resilienz zu stärken, überarbeiten wir derzeit unser Talentmanagement. In diesem Zuge starten wir 2024 mit einem Pilotprojekt. Die Beteiligung von Mitarbeitern an der Unternehmensentwicklung in Form von Mitarbeiterbefragungen (siehe hierzu auch Managementansatz zu [GRI 202](#)) sehen wir als einen wichtigen Baustein partizipativer Unternehmensführung; sie trägt zu unserer Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber bei.

Um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, haben wir eine globale Homeoffice-Richtlinie eingeführt, die es einem Teil unserer Mitarbeiter ermöglicht, bis zu zwei Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Auf lokaler Ebene bieten wir ebenfalls zahlreiche Vorteile, die uns helfen, uns als bevorzugter Arbeitgeber zu positionieren. Mit dem Ziel, dass unsere Mitarbeiter fit, gesund und entspannt bleiben, die Umwelt geschont und der CO₂-Ausstoß auf dem Arbeitsweg reduziert wird, bieten wir beispielsweise Fahrradleasing oder Bikesharing an.

Zudem fördern wir auch andere Mitarbeiteraktivitäten wie Firmengartenarbeit und Kochkurse für gesunde Ernährung, Yoga- und Fitnesskurse in den Mittagspausen und haben eine globale Wohlfühl-Challenge durchgeführt, um unsere Mitarbeiter dazu zu ermutigen, sich mehr zu bewegen.

GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation ✓

Die Mitarbeiterzahlen für das Geschäftsjahr 2023 weisen einen Anstieg der Beschäftigten um 6,7% gegenüber dem Jahresendstand 2022 auf (2022: 5,6%). Die Fluktuationsrate bei Symrise beträgt global 12,7% (2022: 11,5%). Dabei sind einige Unterschiede zwischen einzelnen Ländern zu beobachten. Während in Deutschland die Fluktuationsrate 5,1% (2022: 5,0%) beträgt, ist sie in Nordamerika mit 20,5% (2022: 13%) vergleichsweise hoch. Dies ist auf verschiedene Marktfaktoren zurückzuführen, darunter die niedrige Arbeitslosigkeit in einem bereits starken Arbeitsmarkt, was hohe Gehaltsangebote nach sich zog, um Talente anzuziehen. Außerdem sahen wir weiterhin eine überdurchschnittliche Bewegung im nordamerikanischen Markt infolge der anhaltenden Kündigungswelle als Folge der Corona-Pandemie. Wir beobachteten keine signifikanten Unterschiede in der Fluktuationsrate nach Geschlecht.

MITARBEITERFLUKTUATION NACH REGION UND GESCHLECHT*

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Absolut | Prozentsatz | Absolut | Prozentsatz | Absolut | Prozentsatz | Absolut | Prozentsatz |
| REGION | | | | | | | | |
| Deutschland | 40 | 1,4% | 70 | 2,3% | 151 | 5,0% | 147 | 5,1% |
| EAME (ohne Deutschland) | 113 | 4,9% | 132 | 5,1% | 253 | 10,1% | 298 | 11,4% |
| Nordamerika | 132 | 7,5% | 205 | 11,4% | 236 | 13,0% | 447 | 20,5% |
| Asien/Pazifik | 105 | 6,8% | 163 | 10,5% | 202 | 12,9% | 201 | 11,8% |
| Lateinamerika | 59 | 3,0% | 135 | 6,6% | 437 | 21,2% | 377 | 17,3% |
| Gesamt | 449 | 4,3% | 705 | 6,4% | 1.267 | 11,5% | 1.470 | 12,7% |
| In Deutschland nach Geschlecht | | | | | | | | |
| Weiblich | 12 | 0,4% | 31 | 1,0% | 51 | 1,7% | 45 | 1,6% |
| Männlich | 28 | 1,0% | 39 | 1,3% | 100 | 3,3% | 102 | 3,5% |
| Weltweit nach Geschlecht | | | | | | | | |
| Weiblich | 189 | 1,8% | 335 | 3,0% | 467 | 3,7% | 583 | 5,0% |
| Männlich | 260 | 2,5% | 370 | 3,4% | 800 | 6,4% | 887 | 7,7% |

* Basis: Stammebelegschaft und Befristungen, ohne Auszubildende, Trainees und ohne Probi. Zahlen zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.
 Fluktuationsquote = Anzahl der von Mitarbeitern initiierten Abgänge und Abgänge bedingt durch Ausfall, Ruhestand oder Ableben / Jahresdurchschnitt der Beschäftigten

Hinsichtlich der Differenzierung nach Altersgruppen haben wir festgestellt, dass der Trend bei der jüngeren Generation mit dem Markt übereinstimmt, wobei die Altersgruppe der unter 30-jährigen eine höhere Volatilität aufweist (ein Viertel aller Abgänge).

MITARBEITERFLUKTUATION NACH ALTERSGRUPPE*

| 2023 | | |
|--------------------|--------|--------------------|
| Altersgruppe | Gesamt | % der Altersgruppe |
| Unter 30 Jahre | 371 | 22,3 % |
| 30–50 Jahre | 789 | 12,1 % |
| 50 Jahre und älter | 310 | 9,2 % |

*Basis: Stammebelegschaft und Befristungen, ohne Auszubildende, Trainees und ohne Probi.
 Fluktuationsquote = Anzahl der von Mitarbeitern initiierten Abgänge und Abgänge bedingt durch Ausfall, Ruhestand oder Ableben / Jahresdurchschnitt der Beschäftigten.

NEUEINSTELLUNGEN NACH REGION UND GESCHLECHT*

| 2023 | | |
|---------------------------------------|--------------|---------------|
| Region | Gesamt | Prozentsatz |
| Deutschland | 121 | 4,2 % |
| EAME (ohne Deutschland) | 312 | 12,0 % |
| Nordamerika | 404 | 18,5 % |
| Asien/Pazifik | 250 | 14,6 % |
| Lateinamerika | 389 | 17,8 % |
| Gesamt | 1.476 | 12,8 % |
| In Deutschland nach Geschlecht | | |
| Weiblich | 60 | 2,1 % |
| Männlich | 61 | 2,1 % |
| Weltweit nach Geschlecht | | |
| Weiblich | 621 | 5,4 % |
| Männlich | 855 | 7,4 % |

*Basis: Anzahl der im Jahr 2023 eingestellten und im Dezember 2023 anwesenden Festangestellten, ohne Probi.

NEUEINSTELLUNGEN NACH ALTERSGRUPPE*

| 2023 | | |
|--------------------|--------|--------------------|
| Altersgruppe | Gesamt | % der Altersgruppe |
| Unter 30 Jahre | 517 | 31,1 % |
| 30–50 Jahre | 810 | 12,4 % |
| 50 Jahre und älter | 149 | 4,4 % |

*Basis: Anzahl der im Jahr 2023 eingestellten und im Dezember 2023 anwesenden Festangestellten, ohne Probi.

Bei den Neueinstellungen orientierten sich die regionalen Trends weltweit recht nahe an den Umsatzzahlen: In Deutschland wurden 4,2% der Neueinstellungen an unseren Standorten vorgenommen, in Nordamerika stieg der Indikator auf 18,5%. Es gab dabei keine großen geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Was die Altersgruppen betrifft, war die jüngere Generation erneut stark vertreten, was wiederum aktuelle Trends und auch unsere Personalstrategie bei jungen Talenten, die etwa ein Drittel der Neueinstellungen im Jahr 2023 ausmachten, bestätigt.

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Arbeitsunfälle, etwa durch ungenügend abgesicherte Arbeitsplätze, und arbeitsbedingte Erkrankungen, beispielsweise durch Stress oder eine fehlende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, führen zu individuellen Belastungen und können die Motivation von Einzelnen oder von Teams negativ beeinflussen. Für das Unternehmen entstehen teure Ausfallzeiten und die Produktivität des Unternehmens wird gemindert. Unsere konsequente Ausrichtung in der Personalpolitik als „Employer of Choice“ umfasst deswegen auch die Fürsorge für die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Damit unterstützen wir aktiv die Erreichung der Ziele „Gesundheit und Wohlbefinden“ (SDG 3) sowie „Menschenwürdige Arbeitsbedingungen“ (SDG 8). Arbeitssicherheit und Gesundheit als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen, insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen, waren dementsprechend auch Teil der im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Unsere Tochterfirma Tesium und das kürzlich erweiterte „ONE SAFETY“-Team, das aus Experten aus allen Bereichen des Symrise-Konzerns besteht, bündelt unsere Kompetenz rund um die Themen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellen sicher, dass in allen Unternehmensbereichen die höchsten Maßstäbe erfüllt werden. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines innerhalb des Programms Symsafe, was eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zur Sicherheit der Anlagen sowie zum Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhaltet. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse vor Ort werden die konkreten Maßnahmen von den Standorten eigenverantwortlich über entsprechende Systeme und Arbeitsgruppen gesteuert.

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Symrise zudem über den Verhaltenskodex geregelt, der konzernweit gültig ist. Darüber hinaus enthält der für Symrise in Deutschland geltende Tarifvertrag – abgeschlossen mit der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie – Regelungen zu Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darin wird auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter geregelt.

An allen unseren Standorten haben wir ein umfangreiches Maßnahmensystem eingerichtet, das durch schriftliche Verfahrensregeln hilft, mögliche Gefahren zu identifizieren, und den Umgang mit gefährlichen Substanzen regelt. Eine vollständige Liste aller vor Ort verwendeten Chemikalien inklusive des jeweiligen Sicherheitsdatenblatts wird in der jeweiligen Sprache bereitgestellt. Jeder Produktionsstandort verfügt über einen Ausschuss zur Arbeitssicherheit, dem sowohl das Management als auch Beschäftigte angehören. Alle Mitarbeiter erhalten für ihre Tätigkeiten maßgeschneiderte Gesundheits- und Sicherheitstrainings. Entsprechende Erste-Hilfe-Einrichtungen für Notfälle stehen zur Verfügung.

Die Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen findet durch regelmäßige interne Audits, basierend auf der ISO 19011, statt. Wiederkehrende externe Audits von Kunden, Behörden und unabhängigen Zertifizierungsunternehmen belegen die kontinuierliche Verbesserung unserer Managementsysteme. Außerdem verfügen wir über ein monatliches Berichtswesen, das den Stand und die Entwicklung unserer Bemühungen um Arbeitssicherheit aufzeigt.

Zur Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir 2021 gemeinsam mit unserer Tochterfirma Tesium das Projekt Symsafe entwickelt und seit Anfang 2023 global auf alle Bereiche und Standorte ausgeweitet. Im Fokus steht dabei eine nachhaltige Sicherheitskultur. Das beinhaltet, jeden Mitarbeiter zu befähigen, Gefahrenquellen zu erkennen und eigenverantwortlich zu handeln. Damit soll das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeiter – einschließlich Fremdfirmen – geschärft, die Anzahl der Arbeitsunfälle reduziert und die Unfallquote MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Ausfalltag) x 1.000.000/Arbeitsstunden) gesenkt werden. Umgesetzt werden diese Ziele mithilfe einer Roadmap, die Maßnahmen, Werkzeuge, Regeln und Leitlinien enthält. Als Grundlage dafür haben wir sechs Themenfelder identifiziert. Sie zeigen auf, welche Bereiche zu einer nachhaltigen Sicherheitskultur gehören: Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Führung, Sicherheitsorganisation und Teamwork.

Die Durchführung von Schulungen zur Steigerung des Arbeitssicherheitsbewusstseins ist Bestandteil der persönlichen Zielvereinbarung von Führungskräften. Zusätzlich existiert eine Reihe von gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Trainings zu Gesundheit und Sicherheit, die für jeden Mitarbeiter verpflichtend sind. Unter anderem durch diese Maßnahmen betrug unsere Unfallquote (MAQ) nach 3,8 im Jahr 2021 und 2,8 im Jahr 2022 nunmehr 2,3 im Jahr 2023. Bis 2025 wollen wir nach wie vor eine branchenführende MAQ von < 1,5 erreichen.

Durch unsere Maßnahmen zur vorbeugenden Gesundheitsvorsorge unterstützen wir unsere Mitarbeiter in einer ganzheitlichen gesunden Lebensführung. Bereits vor der Einstellung von neuen Mitarbeitern führen wir weltweit medizinische Untersuchungen durch und veranlassen Präventionsmaßnahmen.

Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen rund um das Thema Gesundheit genauso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind uns ein Anliegen. Aufklärung über gesunde Ernährung sowie gesunden Schlaf oder das Angebot von Massagen ergänzen diese Vorsorgemaßnahmen. Durch unser Sensibilisierungs- und Interventionsprogramm Symhealth unterstützen wir unsere Mitarbeiter, beispielsweise durch gezielte Rauchentwöhnungsprogramme, bei einem bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit. Symhealth wurde 2021 in Deutschland pilotiert und wird ab 2024 als Nachfolger des bisherigen Gesundheitsprogramms SimplyHealthy sukzessive weltweit ausgerollt.

GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

Uns ist bewusst, dass tätigkeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitern von Symrise entstehen können, wie beispielsweise Belastungen für Rücken oder Skelett oder auch psychische Belastungen durch Stress. Sowohl auf übergeordneter Unternehmensebene als auch durch unsere lokalen betrieblichen Gesundheitsteams arbeiten wir intensiv daran, die bestehenden Risiken zu minimieren und zielgerichtete Maßnahmen einzuleiten. Wir überwachen unsere Fehlzeiten durch ein monatliches Fehlzeiten-Reporting. Als Benchmark für die Bewertung des Krankenstands im Unternehmen ziehen wir den durchschnittlichen Krankenstand der Betriebskrankenkassen der Chemischen Industrie heran. Der Krankenstand bewegt sich bei Symrise leicht über dem durchschnittlichen Niveau der Chemischen Industrie mit entsprechenden Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit. Wir können daher sagen, dass Symrise einen normalen Krankenstand aufweist.

Der Umgang mit Gefahrstoffen gehört in der Geschmacks- und Duftstoffindustrie zur täglichen Routine. Die daraus resultierenden Risiken sind erfasst und mithilfe von weltweit anerkannten Risikominimierungsplänen werden sichere Arbeitsplätze und somit das sichere und gesunde Arbeiten für alle Symrise-Mitarbeiter gewährleistet. Außerdem berücksichtigen wir, dass in den Produktionsbereichen für die Lebensmittelindustrie nicht mit Erkältungskrankheiten gearbeitet werden darf.

Das sichere Arbeiten an allen Arbeitsplätzen wird durch gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilungen geregelt. In Deutschland wird über die §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung gefordert. Gefährdungen sind zu ermitteln und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zu definieren. Weltweit sind die lokalen Gesetzgebungen zu berücksichtigen. Für Länder, in denen keine entsprechende Gesetzgebung existiert oder die Anforderungen zur Sicherheit und des Gesundheitsschutzes geringer sind, folgt Symrise den einschlägigen Vorgaben der Geschmacks- und Duftstoffverbände (IFRA, IOFI, FEMA) sowie den Regelungen des globalen Programms Symsafe. Für Produktions- und Mischbereiche sowie Labors werden zuerst die Gefährdungen ermittelt. Das Gefahrenpotenzial von Rohstoffen wird aus öffentlich zugänglichen Quellen oder von Lieferanten zur Verfügung gestellt (Material Safety Data Sheets (MSDS), Toxstudien etc.). Die von Symrise-Mitarbeitern neu hergestellten Parfümöle, Aromen und kosmetischen Inhaltsstoffe werden durch Experten der Produktsicherheit (Toxikologen) bewertet und in Form eines MSDS den Symrise-Mitarbeitern und den Kunden zur Verfügung gestellt. Wesentlicher Bestandteil der Risikominimierung sind dokumentierte Expositionsmessungen in den betroffenen Bereichen inklusive deren Handhabung (Rühren, Erwärmen, Reinigen etc.).

Sind Gefahrstoffe nicht zu ersetzen, so sind in jedem Falle technische Maßnahmen (geschlossene Systeme, Absaugungen) sowie persönliche Maßnahmen (Zutrittskontrolle, persönliche Schutzausrüstung) zu ergreifen.

Grundlegend werden regelmäßige zielgerichtete Schulungen sowie gesetzlich vorgeschriebene medizinische Untersuchungen angeboten. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird in regelmäßig durchzuführenden Audits sowie während der medizinischen Untersuchungen überprüft.

Die Zahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden wird über den Indikator MAQ gemessen.

Weitere Angaben finden sich im Managementansatz zu [GRI 403](#).

GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen ✓

Die Risikoidentifikation und -bewertung ist Teil unserer [Corporate Health & Safety Policy](#) und des [globalen Symsafe-Programms](#) und besitzt somit weltweite Gültigkeit. Dort werden globale Mindeststandards für Gesundheits- und Sicherheitsschutz definiert. Sie ersetzt nicht die länderspezifischen Rechtsvorschriften, die unabhängig davon immer eingehalten werden müssen.

Die Risikobewertung wird mindestens einmal jährlich sowie bei Änderungen oder neu festgestellten Risiken aktualisiert. Durch sogenannte „Safety Visits“ und Audits identifizieren wir gefährlichere Handlungen und Situationen an allen Arbeitsplätzen. Jeder Vorfall wird untersucht, damit Führungskräfte, Betriebsräte und Kollegen wissen, wie man Unfälle verhindert.

Im November 2022 wurde der Symrise-Standort in Brunswick, USA, mit einer Geldstrafe von weniger als 10.000 US-Dollar aufgrund eines Verstoßes gegen die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften der US-amerikanischen Occupational Health and Safety Administration belegt.

GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste ✓

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass alle potenziellen Gefahrenquellen für unsere Mitarbeiter identifiziert und beseitigt beziehungsweise gemindert werden. Dies gilt für Symrise-Mitarbeiter und Arbeitnehmer, die keine Mitarbeiter sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz aber von Symrise kontrolliert wird. Im Fall von Verletzungen liegt es auch in unserem Interesse, dass wir zu einer schnellen und vollständigen Genesung beitragen. Wie gesetzlich vorgeschrieben, hat Symrise Verträge mit Ärzten, Krankenschwestern, Ersthelfern und anderen ausgebildeten und lizenzierten Gesundheitsfachkräften abgeschlossen.

Jedes Sicherheitsereignis und jede identifizierte Gefahrenquelle wird intern gemeldet, analysiert und es werden anschließend Korrekturmaßnahmen definiert. Die jeweiligen arbeitsmedizinischen Dienste respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre. Die Vertraulichkeit der persönlichen gesundheitsbezogenen Informationen der Arbeitnehmer wird in Übereinstimmung mit den spezifischen lokalen Vorschriften gewährleistet.

Weitere Angaben finden sich im Managementansatz zu [GRI 403](#).

GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Symrise über unsere Corporate Guidelines, den Verhaltenskodex sowie unsere Corporate Health & Safety Policy geregelt, die weltweite Gültigkeit besitzen. Darüber hinaus enthält der für Symrise in Deutschland geltende Tarifvertrag – abgeschlossen mit der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie – Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung, zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Darin wird auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter geregelt. Diese Vereinbarung gilt für etwa 2.600 Symrise-Mitarbeiter in Deutschland.

Die Unternehmensleitung, der Betriebsrat und die Gewerkschaft arbeiten beim Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter eng zusammen. Die im Verhaltenskodex und in unserer Corporate Health & Safety Policy beschriebenen relevanten Regelungen werden weltweit über Arbeitsschutzausschüsse umgesetzt. SOS-Inspektionen und Sicherheitsschulungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Die Angabe [GRI 403-1](#) beschreibt unseren Ansatz unter Berücksichtigung der gesetzlichen Verpflichtungen.

Alle Mitarbeiter der Symrise AG haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz, an dem sie sich um ihre Gesundheit und ihre Sicherheit keine Sorgen machen müssen. Weltweit wird jedes Jahr zusammen mit Symsafe eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen durchgeführt, die zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit beitragen. Da die lokalen Gegebenheiten und Bedürfnisse unterschiedlich sind, werden die an den einzelnen Standorten umzusetzenden spezifischen Maßnahmen von Systemen und Arbeitsgruppen vor Ort gesteuert.

Arbeitsschutzausschüsse gibt es an allen unseren Standorten, an denen wir über Produktionsstätten verfügen. Die Ausschüsse treffen sich regelmäßig und tauschen sich über Sicherheitsmaßnahmen und die Vermeidung von Arbeitsunfällen aus. Die Leiter der Produktionsstätten sind Mitglieder dieser Gremien. Die Protokolle der Sitzungen werden regelmäßig an die Geschäftsleitung verteilt.

Unsere Tochtergesellschaft Tesium und das globale Symrise-One-Safety-Team bündeln unsere Kompetenz in den Bereichen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellen sicher, dass in allen Geschäftsbereichen die höchsten Umweltstandards eingehalten werden. An allen unseren weltweiten Standorten gelten verbindliche Unternehmensrichtlinien, die einen mit dem Vorstand unter dem Programm Symsafe abgestimmten Ansatz für die Sicherheit der Systeme sowie den Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt enthalten. Regelmäßige Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit sind konzernweit verpflichtend (siehe auch Managementansatz zu [GRI 403](#)).

Das Projekt Symsafe haben wir 2021 gestartet und die flächendeckende Einführung in enger Abstimmung mit den Segmenten und Geschäftsbereichen im Berichtsjahr fortgeführt. Ziel ist es, eine erfolgreiche Sicherheitskultur aufzubauen und nachhaltig unfallfrei zu sein. Dabei setzen wir auf Beteiligung und Feedback aller Mitarbeiter (siehe auch Managementansatz zu [GRI 403](#)).

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

Alle Mitarbeiter erhalten Arbeitsschutzschulungen durch eine Kombination aus Präsenz- und Online-Programmen. Im Berichtsjahr haben die Mitarbeiter etwa 11 Stunden an Schulungen absolviert. Neue Mitarbeiter werden zunächst durch Face-to-Face-Trainings vor Ort geschult, sodass sie sich der allgemeinen Inhalte genau bewusst sind und sich über spezifische arbeitsbedingte Gefahren, gefährliche Aktivitäten oder Gefahrensituationen informieren können. Im Berichtsjahr haben wir unseren Mitarbeitern zudem die sogenannten „Golden Rules“ unseres SymSAFE-Programms im Rahmen eines E-Learnings näher gebracht. Mitarbeitern ohne Computer-Zugang haben wir die Trainingsinhalte in einem Vor-Ort-Training vermittelt.

Schulungen werden auch für die Mitarbeiter durchgeführt, die in bestimmten arbeitsbedingten Gefahrenbereichen arbeiten, wie beispielsweise zur Sicherheit an Arbeitsplätzen mit Absturzgefahr oder zur Gabelstaplerfahrerausbildung. Schulungen für Mitarbeiter in Büros oder Verwaltungsbereichen werden häufig in Form von Online-Schulungen durchgeführt.

Die Trainingsprotokolle werden in IT-Systemen geführt. Diese werden eingesetzt, um alle Trainings zu verwalten und den Überblick zu behalten, sodass jeder Mitarbeiter jährlich geschult wird und die Planung für die nächsten Jahre erfolgen kann.

Die Schulungen werden kostenlos angeboten und nach Möglichkeit während der Arbeitszeit durchgeführt. Sie werden in der jeweiligen Landessprache oder in einer für die Teilnehmer leicht verständlichen Sprache angeboten.

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter ✓

Durch unser Sensibilisierungs- und Interventionsprogramm SymHealth unterstützen wir unsere Mitarbeiter, beispielsweise durch gezielte Rauchentwöhnungsprogramme, bei einem bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit. SymHealth wurde 2021 in Deutschland pilotiert und wird ab 2024 als Nachfolger des bisherigen Gesundheitsprogramms SimplyHealthy sukzessive weltweit ausgerollt.

Überall bei Symrise werden den Mitarbeitern kostenlos Gesundheitswochen angeboten, um das Bewusstsein für Gesundheit zu schärfen und sie darüber zu informieren, dass sie rund um die Uhr Zugang zu nichtarbeitsmedizinischen Dienstleistungen und Gesundheitsversorgung haben.

Die Angebote reichen dabei von Präventionsmaßnahmen zum Thema Schlaganfall und Herzinfarkt über Osteoporose-Screenings bis zu Fahrradaktionen und Maßnahmen zur gesunden Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mit unserem Bikeleasing wollen wir die Mitarbeiter von Symrise und Tesium zum einen dabei unterstützen, sich gesund, fit und entspannt zu halten. Zum anderen schonen wir dadurch die Umwelt und reduzieren die CO₂-Emissionen auf Arbeitswegen. Das Bikeleasing bietet Flexibilität, sowohl privat als auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte. Durch niedrige Raten, vorteilhafte Besteuerung und die Einsparung von Treibstoffkosten entsteht für unsere Mitarbeiter auch ein finanzieller Vorteil. Wir übernehmen außerdem die Versicherungs- und Inspektionskosten.

Seit Einführung im November 2022 wurde das Angebot bereits häufig angenommen. Bis zum Ende des Berichtsjahres sind bereits über 485 Fahrräder ausgeliefert worden.

GRI 403-7: Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ✓

Je nach Anwendungsfall verfolgen wir einen spezifischen Ansatz, um signifikante negative Auswirkungen auf den Arbeitsschutz zu vermeiden oder zu mindern. Beispielsweise im Falle des Transports von Proben, beim Brandschutz oder beim Umgang mit gefährlichen Stoffen bestehen spezifische Vorgaben zu Verantwortlichkeiten, Gefahrenkennzeichnung sowie einzuhaltende Vorsichtsmaßnahmen, um potenzielle Gefahren für alle Beteiligten bestmöglich auszuschließen. Jeder Lieferung eines Musters oder einer größeren Bestellung legen wir Sicherheitsdatenblätter bei, die der Übermittlung sicherheitsbezogener Daten über Stoffe und Gemische dienen und unsere Kunden über den sicheren Umgang mit unseren Produkten informieren.

GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind ✓

Symrise hat weltweit das Arbeitsschutzmanagementsystem SymSAFE implementiert, das für alle Symrise-Mitarbeiter ebenso wie für Arbeiternehmer, die keine Mitarbeiter sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz aber von Symrise kontrolliert wird, Anwendung findet. Dafür wurden entsprechende Unternehmensrichtlinien, Programme und Initiativen definiert, die unter Beachtung lokaler gesetzlicher Regelungen für alle Standorte gelten.

Unser Managementsystem wird dabei jährlich durch interne Audits überprüft und an ausgewählten Standorten durch unabhängige, externe Auditoren zertifiziert. Der Großteil unserer Produkte in den Segmenten Scent&Care und Taste, Nutrition&Health wird an Standorten produziert, die nach Nachhaltigkeitskriterien (SEDEX/SMETA) zertifiziert sind und damit auch auf die Einhaltung von Standards im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überprüft wurden (siehe auch [GRI 2-24](#)).

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen ✓

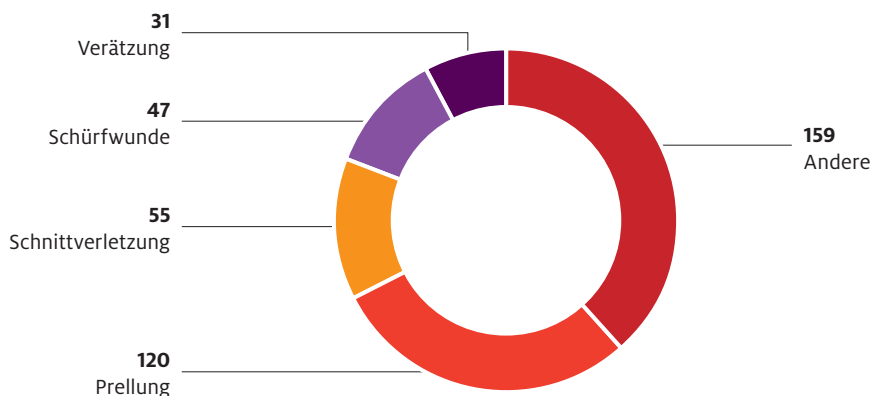
Symrise arbeitet intensiv daran, sein ambitioniertes Ziel einer MAQ < 1,5 bis 2025 zu erreichen. Darum überwachen wir unsere Fehlzeiten aufgrund von arbeitsbedingten und nichtarbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen durch ein monatliches Fehlzeiten-Reporting. Als Benchmark für die Bewertung des Krankenstands im Unternehmen ziehen wir den durchschnittlichen Krankenstand der Betriebskrankenkassen der Chemischen Industrie heran. Die Rate der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten der Mitarbeiter der Symrise AG in Deutschland betrug 2023 6,93 % (2022: 6,4 %). Damit liegen wir leicht über der Fehlzeitenquote der Chemischen Industrie von 6,89 % (2022: 7,2 %) (Angaben des deutschen Dachverbandes der Betriebskrankenkassen/Chemieindustrie).

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Arbeitsunfälle (MAQ)* | 4,7 | 4,1 | 4,3 | 3,0 | 3,8 | 2,8 | 2,3 |
| Unfallschwere (USQ)* | 64 | 56 | 65 | 48 | 51 | 47 | 31 |

* Mitarbeiter weltweit;
 MAQ = Meldepflichtige Arbeitsunfälle (>1 Arbeitstag) x 1.000.000/Arbeitsstunden
 USQ = Ausfalltage x 1.000.000/Arbeitsstunden

ARBEITSUNFÄLLE 2023

Nach Verletzungsarten in Deutschland (repräsentativ für Symrise gesamt)



GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen ✓

Uns ist bewusst, dass tätigkeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitern von Symrise entstehen können, wie beispielsweise Belastungen für Rücken oder Skelett oder auch psychische Belastungen durch Stress. Die 2023 am häufigsten aufgetretenen körperlichen Beschwerden waren Rückenschmerzen und Muskelerkrankungen sowie Verletzungen durch Umknicken, Stolpern und Stürzen, Verspritzen von Flüssigkeiten oder durch Unfälle bei der Handhabung von Arbeitsmitteln und Fahrzeugen. Sowohl auf übergeordneter Unternehmensebene als auch durch unsere lokalen betrieblichen Gesundheitsteams arbeiten wir intensiv daran, die bestehenden Risiken zu minimieren und zielgerichtete Maßnahmen einzuleiten. Wir überwachen unsere Fehlzeiten aufgrund von arbeitsbedingten und nichtarbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen durch ein monatliches Fehlzeiten-Reporting. Als Benchmark für die Bewertung des Krankenstands im Unternehmen ziehen wir den durchschnittlichen Krankenstand der Betriebskrankenkassen der Chemischen Industrie heran. Die Rate der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten der Mitarbeiter der Symrise AG in Deutschland betrug 2023 6,93 % (2022: 6,4 %). Damit liegen wir leicht über der Fehlzeitenquote der Chemischen Industrie von 6,89 % (2022: 7,2 %) (Angaben des deutschen Dachverbandes der Betriebskrankenkassen/Chemieindustrie).

Der Umgang mit Gefahrstoffen gehört in der Geschmacks- und Duftstoffindustrie zur täglichen Routine. Die daraus resultierenden Risiken sind erfasst und mithilfe von weltweit anerkannten Risikominimierungsplänen werden sichere Arbeitsplätze und somit das sichere und gesunde Arbeiten für alle Symrise-Mitarbeiter gewährleistet. Außerdem berücksichtigen wir, dass in den Produktionsbereichen für die Lebensmittelindustrie nicht mit wetterbedingten Erkältungskrankheiten gearbeitet werden darf.

Die Grenzwerte für die Exposition am Arbeitsplatz stellen unsere Mitarbeiter, die mit gefährlichen Stoffen arbeiten, vor große Herausforderungen. Wo immer möglich, reduziert Symrise das Risiko von Expositionen. Gefährliche Stoffe werden in Rezepturen nach Möglichkeit ersetzt oder zumindest die Mengen reduziert.

Auslassungen:

Symrise verfügt über kein Krankheitsmeldesystem für Berufskrankheiten, das alle Mitarbeiter des Konzerns und externe Mitarbeiter umfasst, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz vom Unternehmen kontrolliert wird.

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Für Symrise hat die Ausbildung von jungen Menschen einen besonderen Stellenwert. Zum einen rekrutieren wir auf diese Weise qualifizierte junge Menschen, die wir zielgerichtet vor dem Hintergrund unserer Unternehmensbedarfe ausbilden. Zum anderen erfüllen wir damit einen gesamtgesellschaftlichen Auftrag gegenüber der nachfolgenden Generation. Darüber hinaus stärken wir durch unsere Anstrengungen in den Bereichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und der Karriereentwicklung die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeiter. Damit leisten wir einen entscheidenden Beitrag zu den SDG 4 und SDG 8 der Vereinten Nationen. Bildung ist für alle Menschen ein hohes Gut – basierend auf dieser Wertschätzung hat die „Mitarbeiterbefähigung“ bei Symrise auch Eingang in die im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse gefunden. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Berufliche Förderung und Entwicklung ist bei Symrise als einer von fünf Themenschwerpunkten in der Personalpolitik verankert und wird vom globalen Symrise-Personalbereich verantwortet (siehe Managementansatz zu [GRI 401](#)).

Zum 31. Dezember 2023 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 141 (2022: 126) Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von 4,2 % (2022: 4,2 %).

Die Ausbildung dauert zwei bis dreieinhalb Jahre. Alle Auszubildenden werden nach Abschluss der Ausbildung zumindest zeitweise übernommen, wenn sie unsere Mindestanforderungen an den erlernten Stoff erfüllen. Mit unserem Investment in die Ausbildung decken wir den Bedarf an zukünftigen Fachkräften sowohl in der chemischen Produktion und in den Laboren als auch in den kaufmännischen Funktionen, im Marketing und im Vertrieb ab. Aufgrund ihrer spezifischen Kenntnisse bilden wir derzeit gezielt sechs Destillateure sowie vier Fachkräfte für Lebensmitteltechnik für unseren Getränkebereich aus.

Unsere Ausbildungskapazitäten haben wir so ausgerichtet, dass jährlich etwa 50 junge Menschen ihre Ausbildung bei Symrise in 14 verschiedenen Berufen beginnen können. 65 Menschen werden für die chemisch-technischen Berufe ausgebildet, weitere 29 für technische Berufe und Berufe in der Logistik sowie 33 junge Menschen für die kaufmännischen Berufe und IT-Berufe. Ein Teil der kaufmännischen Auszubildenden hat die Möglichkeit im Rahmen ihrer Ausbildung für eine Höchstdauer von sechs Wochen auch an unseren europäischen Standorten ausgebildet zu werden. 2023 erhielten wir erneut von der Zeitschrift Capital, der Welt sowie der FAZ die Auszeichnung als einer von „Deutschlands besten Ausbildern 2023“.

Über die Erstausbildung eröffnen wir Perspektiven durch ein duales Studium im kaufmännischen Bereich (derzeit 14 (2022: 15) Mitarbeiter aller drei Jahrgänge auf dem Weg zum Bachelor of Business Administration).

In Zusammenarbeit mit dem örtlichen Jobcenter Holzminden haben wir arbeitslose Personen als Fachkräfte für die Chemieproduktion ausgebildet. Diese Ausbildung dauert etwa zwei Jahre. Wir werden dadurch unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und bieten Bildungschancen für Schulabgänger, die sonst keinen Ausbildungsplatz erhalten hätten. Auch an Standorten in anderen Regionen bieten wir intensive Weiterbildungsmöglichkeiten an, um junge oder ungelernte Menschen einzuarbeiten und auszubilden.

Zusätzlich qualifizieren wir unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen. Unsere globale Talentmanagement-Plattform bietet die Möglichkeit, sich für Schulungen, Kurse oder Konferenzen anzumelden – um die Herausforderungen eines wachsenden Unternehmens zu meistern und sich auf neue Positionen vorzubereiten. Gleichzeitig können die Mitarbeiter ihre individuellen Entwicklungspläne digital verwalten. Symrise fördert den offenen Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern über die Stärken und die potenzielle Entwicklung des Einzelnen.

Lebenslanges Lernen ist ein ständiger Begleiter für unsere Mitarbeiter. Wir bieten ein breites Spektrum an Inhouse- und Online-Schulungen an, insbesondere in Bezug auf Sprach-, Verhandlungs- oder andere kaufmännische Fähigkeiten. Für spezielle Themen führen wir auch Präsenzs Schulungen durch.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist eine unserer Hauptprioritäten. Deshalb sind Arbeitssicherheitsschulungen für alle unsere Mitarbeiter verpflichtend, entweder auf unserer globalen Schulungsplattform oder im Präsenzunterricht.

Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2023 bewegte sich die Anzahl an Auslandsentsendungen mit etwa 133 (2022: 110) Mitarbeitern weiterhin auf hohem Niveau.

Unser Engagement für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen zahlt sich für uns als Unternehmen aus, denn heute rekrutieren wir unseren Führungsnachwuchs für geschäftskritische Funktionen nahezu ausschließlich intern.

In unserer Flavoristen- und Parfümeurs-Schule entwickeln wir kontinuierlich unsere Experten, die über circa drei Jahre ausgebildet und danach sehr erfolgreich in unserer Produktentwicklung eingesetzt werden können. Darüber hinaus bestehen für unsere Mitarbeiter vielfältige Möglichkeiten, in Kooperation mit Hochschulen, Akademien und Instituten berufsbegleitend einen Bachelor- oder Masterstudiengang bis hin zur Promotion zu absolvieren.

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten ✓

Im Grundsatz verfolgen wir bei Symrise die Strategie, unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen für ihre tägliche Arbeit zu qualifizieren. Lebenslanges Lernen soll ein ständiger Begleiter unserer Mitarbeiter sein.

Über unsere Lernplattform wurden folgende Stunden absolviert:

| Lernkategorie | Stunden gesamt | Stundendurchschnitt pro Mitarbeiter |
|---------------------------------|----------------|-------------------------------------|
| Face to Face, Symrise-Katalog | 18.686 | 4 |
| Face to Face, externe Kataloge* | 85.836 | 14 |
| E-Learning | 20.617 | 4 |
| Andere Medien | 1.546 | 3 |
| Total | 126.685 | 8 |

* Müssen vom Mitarbeiter selbst eingegeben werden, daher ist die tatsächliche Zahl vermutlich höher.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sowohl an Online-Schulungen als auch an Präsenzs Schulungen teilzunehmen. Darüber hinaus werden weitere intern entwickelte E-Learning-Kurse angeboten.

GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe ✓

Symrise richtet die Qualifizierung von Mitarbeitern konsequent an berufs- und arbeitsbezogenen Kompetenzen aus. So erhält jeder Mitarbeiter im Rahmen seines jährlichen Mitarbeiterdialogs ein kompetenzbasiertes Feedback. Die hier zugrunde gelegten Kompetenzen sind unternehmerischer Geist und Führung, Kreativität und Innovationsgeist, Geschäfts- und Kundenorientierung sowie Integrität und Nachhaltigkeit. Zusätzlich erfolgt ein fachlich funktionales Karriereentwicklungsfeedback durch den Vorgesetzten.

Darüber hinaus haben wir funktionspezifische Kompetenzen für Fachbereiche wie den Vertrieb und den Einkauf definiert.

In unseren Entwicklungs-Assessments legen wir eine speziell auf die Führungskräfteentwicklung ausgerichtete Kompetenzmatrix zugrunde, die transaktionale wie auch transformatorische Führungskompetenzen bewertet. Die vereinbarten Entwicklungspläne liegen auf unserer digitalen Talentmanagement-Plattform, die mit unserem Lernangebot verbunden ist. Im Zuge der Implementierung von Workday als unser neues HR-Tool werden wir den Prozess des Leistungs- und Entwicklungsmanagements neu ausrichten.

In unserem zukünftigen Talent Review und dem Nachfolgeplanungsprozess werden wir die individuellen Karrierewünsche des einzelnen Mitarbeiters mit der organisatorischen Entwicklung unserer Geschäftsbereiche verknüpfen. Hierzu werden wir geschäftskritische Schlüsselpositionen im Unternehmen definieren, für die wir systematisch potenzielle Nachfolger im Rahmen der Karriereplanung identifizieren und weiterentwickeln.

Global werden unsere Weiterbildungsaktivitäten unter dem Dach der Symrise Academy gebündelt, die auf vier strategischen Säulen steht (siehe auch Managementansatz zu [GRI 404](#)):

- die Flavoristen- und Parfümeurs-Schule
- die technische/fachliche Weiterbildung der Mitarbeiter
- das Training des Vertriebspersonals
- die Förderung von Führungskräften

Unsere Flavoristen- und Parfümeurs-Schule ist international sehr erfolgreich. Jährlich schließen junge Mitarbeiter ihre Ausbildung als Junior-Flavorist oder -Parfümeur ab. Derzeit haben wir fünf (2022: sechs) Kandidaten in unserer Parfümeurs-Schule und fünf (2022: fünf) Kandidaten in der Flavoristen-Schule, die ihre Ausbildung absolvieren.

Im Zuge der strategischen Transformation unseres Personalmanagements planen wir die Entwicklung eines neuen Talentmanagement-Programms, das wir 2024 in einem Pilotversuch testen.

In unserem Segment Taste, Nutrition & Health entwickeln wir Leadership-Programme, die Managementfähigkeiten schulen, von denen wir annehmen, dass sie für unsere zukünftigen Führungskräfte notwendig sein werden, wie z. B. Transparenz, Vertrauen, Mut und Teamgeist.

Auch Coaching und Mentoring werden als Methoden der beruflichen Weiterentwicklung eingesetzt. Mentoren geben ihren meist jüngeren Mentees wertvolle Erfahrungen weiter.

Ausscheidende Mitarbeiter unterstützen wir in einer Übergangsphase in Abhängigkeit von dem Austrittsgrund: Sofern Mitarbeiter aufgrund Erreichens der regulären Altersgrenze zum Renteneintritt ausscheiden, erhalten sie entsprechend den lokalen gesetzlichen und betrieblichen Regeln eine Altersversorgung, die mit Unterstützung des Unternehmens aufgebaut wurde. Scheidet der Mitarbeiter aufgrund betriebsbedingter Gründe aus dem Unternehmen aus, so gewährt Symrise entsprechend den jeweiligen lokalen gesetzlichen und betrieblichen Regelungen eine Abfindungs- und Entschädigungszahlung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Scheidet der Mitarbeiter aus leistungsbedingten Gründen aus, unterstützt Symrise diese Mitarbeiter im Einzelfall durch Outplacement-Angebote bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und beim Auffinden eines neuen Arbeitsplatzes.

GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten ✓

Symrise beabsichtigt global einen offenen und ehrlichen Dialog mit seinen Mitarbeitern zu pflegen. Dazu haben wir den sogenannten jährlichen Mitarbeiterdialog oder im Englischen den sogenannten Annual Performance Review etabliert. Alle Mitarbeiter, die in unserem career@symrise-Tool registriert sind, erhalten in jedem Fall einmal jährlich ein Feedback hinsichtlich ihrer Leistung und ihrer Kompetenzen, die sie eingesetzt haben, um ihre Ziele zu erreichen. Aus diesem Feedback werden individuelle Entwicklungsziele für das nächste Jahr zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter abgeleitet und in einem Entwicklungsplan festgehalten.

Unsere weltweit eingeführte Performance- und Talentmanagement-Softwareplattform fördert diesen Prozess. Damit unterstützen wir unsere Vorgesetzten in der effizienten Gestaltung ihrer Personalentwicklungsarbeit. Dieser Prozess wird durch die Implementierung von Workday als unser neues HR-Tool weiter verbessert.

In unseren Produktionsbereichen wird der Mitarbeiterdialog als Teamdialog und außerhalb des Softwaretools geführt.

Bei Leistungsbeurteilungen und Feedbackgesprächen machen wir keinen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern. Daher gelten die geschilderten Prozesse und Strukturen für alle Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht.

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Die demografische Entwicklung in zahlreichen Ländern in Richtung einer alternden Gesellschaft und eine Durchmischung der Bevölkerung und damit der arbeitenden Belegschaft durch Menschen aus anderen Kulturen und Bildungssystemen verändern in vielfältiger Weise unsere Lebens- und Arbeitswelten. Allein in der Symrise-Organisation arbeiten Menschen aus über 80 Nationen. Für uns als globales Unternehmen liegt in der Vielfalt ein Mehrwert kreativer und innovativer Zusammenarbeit in diversen Teams. Chancengleichheit ist dabei wichtiger denn je, die Förderung von Vielfalt zentral für den Unternehmenserfolg. Beide Themenbereiche sind als wesentlich für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen aus der Wesentlichkeitsanalyse 2022 hervorgegangen. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Wir haben unsere Personalstrategie im Jahr 2023 überprüft und weiter an unseren Unternehmenszielen ausgerichtet (Säule „Care“). Wir betrachten Diversität als geschäftskritischen Erfolgsfaktor in allen Dimensionen, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Nationalität und Alter. Deshalb fördern wir Vielfalt am Arbeitsplatz durch eine Vielzahl von Maßnahmen, beispielsweise durch die Unterstützung junger Familien und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (siehe auch [GRI 405-1](#)). Der Vorstand von Symrise hat im Jahr 2022 ein klares Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt abgegeben (siehe [Diversity Statement des Vorstands](#)). So haben wir große Fortschritte bei der Ausbildung und Förderung weiblicher Führungskräfte erzielt und sind davon überzeugt, dass wir unsere ambitionierten Diversitätsziele im Laufe der Zeit erreichen können. Unsere quantitativen Ziele und aktuelle Diversity-Kennzahlen finden Sie unter [GRI 405-1](#).

Durch die [Unterzeichnung der Women Empowerment Principles](#) haben wir parallel die Grundsätze der Chancengleichheit für Frauen weltweit anerkannt und als Richtschnur für alle unsere Führungskräfte global vorgegeben. Darüber hinaus beruht unser integriertes Managementsystem auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an allen Standorten.

Bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex – und damit auch bei von Mitarbeitern wahrgenommenen Diskriminierungen und weiteren Anliegen zu den Themen Vielfalt und Chancengleichheit – können sich diese anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance-Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 2-26](#)).

Bei Einstellung und Bezahlung macht Symrise keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Wir schätzen das Know-how unserer älteren Mitarbeiter und streben auch die Einstellung erfahrener Führungskräfte an, unabhängig davon, ob diese am Ende ihrer Karriere stehen oder nicht. Wir profitieren davon, dass wir eine globale Organisation sind und uns in internationalen Teams zwischen den Kontinenten und verschiedenen Nationalitäten austauschen und unsere Mitarbeiter in die Symrise-Welt bewegen. Weltweit sind Ende 2023 etwa 133 Expatriates (2022: 110) in unserer Organisation tätig.

Jedes Jahr führen wir an all unseren größeren Standorten Analysen zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen Nachteilen in der Vergütung durch. Insgesamt können wir bei Symrise keine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen feststellen. Im Jahr 2023 haben wir keine Anfragen (2022: keine) zur Überprüfung der Vergütung nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten. Dennoch können gesamtgesellschaftliche Trends zu individuellen Unterschieden in der absoluten Vergütungshöhe führen. In einigen Ländern sind es beispielsweise Frauen, die mehr Teilzeit arbeiten und daher weniger verdienen als Männer, die Vollzeit arbeiten. Frauen üben auch seltener technische Berufe als Chemikant aus, die bei uns in der Produktion tätig sind und produktionsspezifische Zusatzvergütungen für Schichtarbeit, Erschwerniszulagen sowie Vorarbeiter- und Schichtzulagen erhalten. Dadurch sind die Entgelte der in der Produktion beschäftigten Männer höher als die entsprechenden Entgelte der Frauen in gleicher Entgeltgruppe.

Wir arbeiten daran, eine starke weibliche Talent-Pipeline aufzubauen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass bis 2025 der Anteil von Frauen auf der ersten globalen Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 30 % und auf der zweiten globalen Führungsebene mindestens 45 % betragen soll. Im Jahr 2023 betrug der Anteil an Frauen, die auf der ersten Führungsebene beschäftigt waren, 13,5 % (2022: 16 %). Auf der zweiten Führungsebene betrug der Anteil weiblicher Führungskräfte 38 % (2022: 37 %).

Hinsichtlich des Anteils weiblicher Beschäftigter an der Belegschaft sind regionale Unterschiede zu beobachten. In Lateinamerika können wir beispielsweise einen steigenden Anteil von Frauen im Management feststellen (63%), wie z. B. in Brasilien im Jahr 2023: 62% der Führungspositionen sind von Frauen besetzt, 60% der Neueinstellungen waren Frauen und 59% der Beförderungen erhielten Frauen. Aus einer intersektionalen Perspektive, unter Berücksichtigung von Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht, haben wir zwischen 2019 und 2023 die Anzahl farbiger Frauen bei Symrise in Brasilien um 121% erhöht.

Wir haben unsere Diversitäts- und Inklusionsagenda mit einigen Maßnahmen bei Symrise in Brasilien weiterentwickelt, wo wir uns auf strukturelle Maßnahmen und Initiativen konzentriert, neue Räume zum Stillen eröffnet und die Zugänglichkeit verbessert haben. Zudem haben wir Veranstaltungen organisiert, um engagiertes Führungsverhalten zu fördern, wie z. B. den „Women Leadership Talk“ mit einem Vorstandsmitglied und einen Workshop „Menschen mit Behinderungen“. Als Anerkennung für unsere Bemühungen wurden wir im Rahmen einer Menschenrechtskampagne zum „Besten Unternehmen für LGBTI+-Personen“ in Brasilien gekürt.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, prüft Symrise in Deutschland für alle Mitarbeiter die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten – unabhängig von Abteilung oder Position. Auch in den Schichtbereichen wurden Teilzeitarbeitsplätze geschaffen, um den Mitarbeitern Alternativen anzubieten. Um unsere Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, gibt es reservierte Plätze für Mitarbeiterkinder in der nahegelegenen Kindertagesstätte. Außerdem ermöglichen wir eine kurzfristige, bezahlte Freistellung zur Pflege schwer erkrankter Familienangehöriger des eigenen Hausstands von zwei Tagen sowie die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegezeit in Form einer vollständigen oder teilweise unbezahlten Freistellung von bis zu zwölf Monaten. Des Weiteren gewähren wir die Freistellung für diverse Anlässe wie Eheschließung, Umzug, Ehrenämter oder Bildungsurlaub.

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten ✓

Symrise verfolgt bewusst eine Personalpolitik, die Vielfalt am Arbeitsplatz als Treiber für Kreativität und Integrität begreift. Deshalb haben wir uns in unseren Zielen dazu verpflichtet, den festgelegten Frauenanteil in Führungspositionen zu respektieren und umzusetzen. Symrise setzt die gesetzliche Verpflichtung um, einen Frauenanteil von 20% im Vorstand zu haben.

Ende 2023 beträgt der Frauenanteil in unserer Belegschaft ca. 38% (2022: 40%). Bei Neueinstellungen von außerhalb des Unternehmens sind Frauen mit 42% (2022: 43%) aller Neueinstellungen vertreten.

Geschlechtervielfalt ist auch bei unseren internen Beförderungen zu beobachten: 40,2% aller Beförderungen betreffen Frauen (2022: 45%). Über alle Unternehmensebenen hinweg beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit etwa 43,2% (2022: 44%); für das Segment Scent & Care beträgt er 47% (2022: 46%), für das Segment Taste, Nutrition & Health 41% (2022: 38%) und für unsere Corporate Function 43,5% (2022 wurden keine Zahlen erhoben). Diese Entwicklung stimmt uns zuversichtlich, die gesteckten Ziele mittelfristig erreichen zu können.

Im Rahmen unserer Bemühungen, Vielfalt zu fördern, setzen wir stets auf international gemischte Teams. Dies spiegelt sich auch in den Führungsgremien von Symrise wider. Alle Vorstandsmitglieder verfügen aufgrund langjähriger Auslandstätigkeit über ausgeprägte internationale Management- und Kulturerfahrung und beherrschen mehrere Sprachen fließend.

Auch wenn sich der Hauptsitz von Symrise in Deutschland befindet, verstehen wir uns als internationales Unternehmen und sind uns der zunehmenden Bedeutung von Vielfalt innerhalb unserer Belegschaft bewusst. Insgesamt umfasst die Belegschaft von Symrise mehr als 80 verschiedene Nationalitäten. Nach deutschen Arbeitnehmern mit rund 23% bilden amerikanische Arbeitnehmer mit 15% die zweitgrößte Gruppe, gefolgt von französischen Arbeitnehmern mit 12%. Chinesische und brasilianische Mitarbeiter machen jeweils 7% unserer Belegschaft aus.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPOSITIONEN BEI SYMRISE WELTWEIT*

| | 2020 | Anteil | 2021 | Anteil | 2022 | Anteil | 2023 | Anteil |
|--|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft weltweit | 4.166 | 39,1% | 4.434 | 39,5% | 4.371 | 39,8% | 4.687 | 38,2% |
| Frauenanteil am Top-Management weltweit** | 26 | 35,6% | 24 | 34,0% | 28 | 35,0% | 123 | 35,0% |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), einschließlich Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres. Aufgrund von Rundungen können sich in den Summen geringe Differenzen ergeben.

** Top-Management: Alle Mitarbeiter weltweit in den ersten drei Führungsebenen, inklusive Vorstand.

MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH GESCHLECHT IN DEUTSCHLAND*

| | 2020 | Anteil | 2021 | Anteil | 2022 | Anteil | 2023 | Anteil |
|-----------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Führungskräfte | | | | | | | | |
| Männlich | 313 | 69,7% | 303 | 70,8% | 310 | 70,3% | 290 | 73,4% |
| Weiblich | 136 | 30,3% | 125 | 29,2% | 131 | 29,7% | 105 | 26,6% |
| Gesamt | 449 | 100,0% | 428 | 100,0% | 441 | 100,0% | 395 | 100,0% |
| Keine Führungskräfte | | | | | | | | |
| Männlich | 1.661 | 65,8% | 1.742 | 65,6% | 1.689 | 65,0% | 1.734 | 68,8% |
| Weiblich | 865 | 34,2% | 915 | 34,4% | 910 | 35,0% | 785 | 31,2% |
| Gesamt | 2.526 | 100,0% | 2.657 | 100,0% | 2.599 | 100,0% | 2.519 | 100,0% |
| Gesamtbelegschaft | | | | | | | | |
| Männlich | 1.974 | 66,4% | 2.045 | 66,3% | 1.999 | 65,8% | 2.024 | 69,5% |
| Weiblich | 1.001 | 33,6% | 1.040 | 33,7% | 1.041 | 34,2% | 890 | 30,5% |
| Gesamt | 2.975 | 100,0% | 3.085 | 100,0% | 3.040 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), einschließlich Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres. Aufgrund von Rundungen können sich in den Summen geringe Differenzen ergeben.

MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH ALTERSGRUPPEN IN DEUTSCHLAND*

| Alter | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---------------|---------------------|------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|------------------------------|
| | Führungs- kräfte | keine Führungs- kräfte | Führungs- kräfte | keine Führungs- kräfte | Führungs- kräfte | keine Führungs- kräfte | Führungs- kräfte | keine Führungs- kräfte |
| 20–29 | 0,0% | 18,2% | 1,4% | 17,1% | 1,5% | 16,0% | 2,6% | 17,3% |
| 30–39 | 11,1% | 21,7% | 14,3% | 22,5% | 15,1% | 21,0% | 17,1% | 23,9% |
| 40–49 | 29,6% | 23,1% | 24,8% | 21,2% | 24,6% | 23,6% | 24,1% | 19,7% |
| 50–59 | 50,6% | 31,9% | 49,1% | 30,6% | 52,7% | 32,7% | 42,8% | 27,8% |
| ≥ 60 | 8,7% | 5,1% | 10,5% | 8,7% | 6,1% | 6,7% | 13,5% | 11,4% |
| Gesamt | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), einschließlich Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter, Auszubildende und Trainees, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFT SYMRISE WELTWEIT*

| Alter | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 20–29 | 16,4% | 16,4% | 16,3% |
| 30–39 | 30,2% | 30,5% | 29,7% |
| 40–49 | 26,0% | 25,6% | 26,0% |
| 50–59 | 21,7% | 21,3% | 21,3% |
| ≥ 60 | 5,7% | 6,2% | 6,7% |
| Gesamt | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

* Basis: Vollzeitäquivalente (FTE), einschließlich Akquisitionen, ohne Probi, Leiharbeiter und Auszubildende, zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres. Aufgrund von Rundungen können sich in den Summen geringe Differenzen ergeben.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH GESCHLECHT*

| | Vorstand | Anteil | Aufsichtsrat | Anteil |
|---------------|----------|-------------|--------------|-------------|
| Männlich | 4 | 80% | 8 | 67% |
| Weiblich | 1 | 20% | 4 | 33% |
| Gesamt | 5 | 100% | 12 | 100% |

* Stand zum 31. Dezember des Jahres.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH DES ALTERS*

| Alter | Vorstand | Anteil | Aufsichtsrat | Anteil |
|---------------|----------|-------------|--------------|-------------|
| ≤ 30 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 30–50 Jahre | 1 | 20% | 3 | 25% |
| ≥ 50 | 4 | 80% | 9 | 75% |
| Gesamt | 5 | 100% | 12 | 100% |

* Stand zum 31. Dezember des Jahres.

GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern ✓

Eine geschlechtsunabhängige Entlohnung ist für uns selbstverständlich. Ausschließlich die Qualifikation und der Wertbeitrag des Mitarbeiters zum Unternehmen sind für die Vergütungshöhe ausschlaggebend.

Symrise vergütet seine Mitarbeiter auf der Basis von Entgelttarifverträgen, die mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen wurden. Jede erstmalige Eingruppierung oder spätere Umgruppierung unterliegt der Überprüfung durch den Betriebsrat. So stellen wir nach dem Vier-Augen-Prinzip sicher, dass Geschlechtsunterschiede keine Rolle beim Festlegen der Vergütung spielen.

Hinsichtlich der Lohngleichheit in Deutschland unterscheiden wir zwischen zwei Gruppen. Während bei tariflichen Mitarbeitern Männer und Frauen gleich bezahlt werden, besteht bei unseren außertariflichen Mitarbeitern in Deutschland ein relativer, unbereinigter geschlechtsspezifischer Lohnunterschied von etwa 9 %. Berechnet wird dieser Lohnunterschied wie folgt: Von der Median-Gesamtvergütung für Männer wird die Median-Gesamtvergütung für Frauen abgezogen und durch die Median-Gesamtvergütung für Männer geteilt. Der Wert lässt sich vor allem dadurch erklären, dass es proportional mehr männliche Mitarbeiter in höheren Besoldungsgruppen gibt und diese Vergütungen sich auf den Medianwert auswirken, wobei Frauen auf höheren Ebenen in der Organisation eine höhere Vergütung erhalten als Männer. Wir sind bestrebt, unsere Organisationsstruktur noch ausgewogener zu gestalten, indem wir mehr weibliche Mitarbeiter in Führungspositionen befördern.

Jedes Jahr führen wir an all unseren größeren Standorten Analysen zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen Nachteilen in der Vergütung durch. Die letzte offizielle Analyse für Deutschland erfolgte im Jahr 2021. Wir führen auch spezielle Gleichstellungsberichte in Spanien, Österreich, Südafrika und dem Vereinigten Königreich durch.

In Frankreich führen wir außerdem eine regelmäßige Nachverfolgung der Geschlechtergleichstellungsindikatoren durch. Die meisten unserer Unternehmen unterliegen der französischen Gesetzgebung zur Berichterstattung über die Gleichstellung der Geschlechter und es wird jedes Jahr für die betreffenden Unternehmen ein Index veröffentlicht. Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Punktzahl für unsere Unternehmen in Rennes, Antrain, Elven und Clichy bei 87/100 Punkten.

Entgeltunterschiede, die sich in der absoluten Entgelthöhe widerspiegeln, können sich aus der Art der Tätigkeit ergeben, wie z. B. Schichtarbeit mit entsprechender Schichtvergütung. Sie sind jedoch nicht geschlechtsspezifisch.

GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Diskriminierung definiert sich durch die Benachteiligung von Personen aufgrund bestimmter Eigenschaften – dessen Verbot ist menschenrechtlich festgelegt und bildet die Grundlage respektvollen Zusammenlebens und -arbeitens. Die Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Mitarbeiter im Unternehmen weltweit ist ein zentraler Grundsatz, der sich auch in SDG 5, 8 und 10 der globalen Nachhaltigkeitsziele wiederfindet. Unsere im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstrich die Bedeutung der Themen „Diversität und Chancengleichheit“ sowie „Menschenrechte und Beschaffung“ über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Eine verantwortungsvolle Personalpolitik ist Teil unserer Unternehmenskultur: Sie vermittelt Ziele und schafft gemeinsam gelebte Werte. Dazu gehören Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiter genauso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Mit unseren Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit – wie der Überprüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich Vergütung – tragen wir auch aktiv dazu bei, Diskriminierungen zu vermeiden (siehe Managementansatz zu [GRI 405](#)).

Unser integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an jedem Standort.

Die durch das Group-Compliance-Office eingerichtete Integrity Hotline (siehe dazu [GRI 2-26](#)) stellt sicher, dass Symrise-Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können – darunter fallen auch Diskriminierungsvorfälle.

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen ✓

Die Diskriminierung von Personen aufgrund persönlicher Merkmale wird bei Symrise nicht toleriert. Vorfälle von bestätigter Diskriminierung sind im Berichtsjahr nicht bekannt geworden.

GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennt sich Symrise ausdrücklich zur Internationalen Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen, zur Internationalen Menschenrechtscharta und zur Einhaltung der in der ILO-Erklärung verankerten Rechte, u. a. der Vereinigungsfreiheit und der Anerkennung von Tarifverhandlungen. Diese Verpflichtung ist auch in unserer Menschenrechtspolitik verankert. Respektvoller, fairer Umgang und Kommunikation sind zentrale Unternehmenswerte, die in unserem Symrise-Code-of-Conduct verankert sind. Wir legen Wert auf die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen und das Recht auf kollektive Vereinbarungen wie Tarifverträge, die unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, aktiv an Unternehmensentscheidungen teilzunehmen und diese mitzugestalten. Unsere im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas „Beschaffung und Menschenrechte“ über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

An den Standorten, an denen es keinen Tarifvertrag aufgrund gesetzlicher Regelungen oder Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden gibt, orientieren wir uns an den vorherrschenden branchenüblichen Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus legen Arbeitsverträge kollektive Regeln für die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Ländern fest. Weltweit sind 52 % unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst und in Deutschland etwa 85 % der Belegschaft durch tarifvertragliche Regelungen.

Der Vorstand von Symrise ist für Menschenrechte verantwortlich. Der Group-Compliance-Officer ist zuständig für die Überwachung der Einhaltung des Symrise-Verhaltenskodex und der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie für die Entwicklung, Umsetzung und Einhaltung des Symrise-Compliance-Programms.

Der Vorstand hat im Jahr 2022 die Funktion eines Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet, der direkt an den Chief Sustainability Officer berichtet.

In seiner Funktion ist der Menschenrechtsbeauftragte auch Mitglied des Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC), das die Prozesse zur Bewertung von Risiken und Nachhaltigkeitsleistungen der Lieferanten festlegt.

In Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung und unserem Verhaltenskodex für Lieferanten führen wir für unsere Lieferanten Bewertungen von Menschenrechts- und Umweltrisiken mithilfe international renommierter Plattformen wie EcoVadis und SEDEX durch und fordern SMETA-4-Säulen-Audits von Lieferanten an, bei denen ein hohes Risiko festgestellt wurde. Weitere Einzelheiten finden Sie in [GRI 2-24](#) und im Managementansatz zu [GRI 204](#).

Symrise toleriert keinerlei Form des Missbrauchs von Arbeitnehmerrechten – weder intern noch bei Partnern in der Lieferkette.

Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten wird bei Symrise und seinen Lieferanten in keinem Fall toleriert. Symrise verfügt deshalb über ein Beschwerdesystem. Im Berichtsjahr wurden ein interner Beschwerdemechanismus (Integrity Hotline) und ein Zugang für Beschwerden für externe Stakeholder eingerichtet. Mitarbeiter können sich jederzeit an die Integrity Hotline wenden, um interne Vorfälle zu melden. Externe Hinweise können telefonisch, über die Symrise-Website oder die App „SpeakUp“ eingereicht werden. Der Hinweisgeber bleibt während des gesamten Prozesses anonym. Die Meldungen gehen über die SpeakUp®-Plattform direkt beim Menschenrechtsbeauftragten von Symrise ein, der die Meldungen gemeinsam mit dem Corporate Sustainability Office bearbeitet. Innerhalb eines Tages erhält der Hinweisgeber eine Bestätigung, dass seine Meldung eingegangen ist. Allen berechtigten Beschwerden wird nachgegangen und Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes werden ergriffen. Symrise hält sich auch an die auf nationaler Ebene geltenden Beschwerdemechanismen oder Gesetze und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen, um etwaige für Symrise relevante Missstände zu beheben.

Übergreifend beruht unser integriertes Managementsystem auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an allen Standorten.

GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte ✓

2023 gab es keine gegen Symrise gerichteten Streiks in unserer Unternehmensgruppe.

Im Berichtsjahr gab es keine Symrise-Geschäftsstandorte, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt beziehungsweise gefährdet war. Vor diesem Hintergrund mussten auch keine zusätzlichen Maßnahmen zur Gewährleistung alternativer Formen der Mitarbeiterpartizipation oder zur Abhilfe bei Diskriminierung von Gewerkschaften ergriffen werden.

Der Großteil unserer strategischen Lieferanten ist nach SEDEX-/SMETA-Kriterien bewertet und wurde im Rahmen der damit verbundenen Audits auf die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit überprüft. Symrise liegen keine Informationen vor, dass bei einem Lieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Berichtsjahr verletzt beziehungsweise gefährdet war (mehr zu Lieferantenbewertungen und Audits siehe Managementansätze zu [GRI 204](#) und [GRI 2-24](#)).

GRI 408: KINDERARBEIT 2016

3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte stellen eine unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Denn die Aktivitäten von Unternehmen können sich auch unbeabsichtigt nachteilig auf Menschenrechte auswirken. Das trifft vor allem auf global operierende Konzerne mit komplexen Lieferketten zu. Besonders gefährdet von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sind dabei Bevölkerungsgruppen, die im jeweiligen Land bereits marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, etwa Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. Zugleich schwächt eine prekäre Menschenrechtssituation auch Unternehmen, denn ihr Erfolg ist von einem stabilen und berechenbaren Umfeld abhängig. Im Rahmen von SDG 8, einem der sechs zentralen SDGs für Symrise, haben wir als international tätiges Unternehmen einen besonders großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter, Partner und Zulieferer entlang der Wertschöpfungskette. Dabei werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum betont. Unsere im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstrich die hohe Bedeutung des Themas „Beschaffung und Menschenrechte“ über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise vom Vorstand verantwortet. Symrise hat 2022 die Position eines Human Rights Officers innerhalb von Corporate Sustainability eingeführt, der direkt an den CSO berichtet. Der Vorstand erhält von Corporate Sustainability Informationen über den Menschenrechtsstatus des Unternehmens, seine Lieferketten sowie die identifizierten Menschenrechtsrisiken. Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten hat Symrise bereits 2021 das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) etabliert, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt (siehe auch Managementansatz zu [GRI 204](#)).

In unserem eigenen Betrieb sind die Rechte aus den Grundsätzen, Konventionen und Erklärungen im Symrise-Verhaltenskodex festgehalten und zusammengefasst, der für alle Mitarbeiter der Symrise AG und ihrer Konzerngesellschaften im In- und Ausland verbindlich ist. Jede Konzerngesellschaft muss bei der Umsetzung auch nationales Recht beachten, da es in einzelnen Ländern strengere oder umfassendere Gesetze oder Regeln geben kann als im Verhaltenskodex beschrieben. In diesen Fällen erwarten wir, dass diejenige Regelung zur Anwendung kommt, die den größten Schutz der Rechte bietet. Die Anforderungen werden weltweit in unserem integrierten Managementsystem (IMS) umgesetzt, das sich an den Anforderungen des konzernweit verbindlichen Standards Social Accountability 8000 (SA 8000) orientiert. Dieser basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten oder von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit ist in jeder Form illegal und wird bei Symrise nicht toleriert. Die Einhaltung dieser Vorgaben zur sozialen Verantwortung wird uns in regelmäßigen Abständen durch unabhängige Auditgesellschaften bestätigt. Bei Verstößen gegenüber unserem Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance-Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 2-26](#)). Symrise hat zudem einen unternehmenseigenen Beschwerdemechanismus für externe Stakeholder und Rechteinhaber eingerichtet, um Probleme zu melden und Abhilfe zu schaffen. Der Beschwerdemechanismus steht seit 2023 zur Verfügung. Symrise hält sich auch an die auf nationaler Ebene geltenden Beschwerdemechanismen oder Gesetze und arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Behörden zusammen, um etwaige für Symrise relevante Missstände zu beheben. Wir begrüßen ausdrücklich Gesetzgebungen für die Wahrung von Menschenrechten in Lieferketten beziehungsweise im eigenen Geschäftsbereich, wie den California Transparency in Supply Chains Act, den UK Modern Slavery Act und das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Wir unterstützen weiterhin die laufenden Gesetzgebungsprozesse auf internationaler Ebene. Symrise hat bereits frühzeitig die Weichen für die Umsetzung der Anforderungen des LkSG gestellt, das 2023 in Kraft getreten ist. Das von uns gebildete Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) und das LkSG-Kernteam haben dazu einen Due-Diligence-Ansatz entwickelt. Er besteht aus einer Methodik zur Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Menschen- und Umweltrechten, der Umsetzung von Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen und der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen, wenn Verstöße bei Lieferanten festgestellt werden. Dazu gehört auch ein Risikoansatz, der die Lieferantenabdeckung maximiert und den Fortschritt der Lieferanten durch eine angemessene Risikobewertung und -reaktion sicherstellt (siehe [GRI 2-6](#) und Managementansatz zu [GRI 204](#)).

Wir verlangen von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung grundlegender Menschenrechte. Bevor wir einen neuen Lieferanten als Geschäftspartner aufnehmen, bitten wir ihn, die [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung](#), die als Verhaltenskodex für Lieferanten dient, zu akzeptieren und zu unterzeichnen. Sie umfasst und verdeutlicht unsere Anforderungen an das Verhalten der Lieferanten. Die internationalen Lieferantenbewertungsplattformen Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) und EcoVadis sind wertvolle Werkzeuge, mit denen wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2006 veröffentlichen wir auf der SEDEX-Plattform für Symrise relevante Informationen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und ethischen Geschäftspraktiken.

Seit 2012 haben wir unsere wichtigsten Lieferanten dazu aufgefordert, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. Neben einer SAI-/FSA-Bewertung (Farm Sustainability Assessment) können Lieferanten aus der Agrarproduktion auch eine UEBT-Zertifizierung durchführen. Die UEBT-Standards umfassen auch Beschaffungsprozesse hinsichtlich vulnerabler Gruppen, wie z. B. kleinere Bauern auf Madagaskar. Im Zuge der Umsetzung des LkSG verfolgen wir einen Risikoansatz, der die Lieferantenabdeckung maximiert und den Fortschritt der Lieferanten durch eine angemessene Risikobewertung und -reaktion sicherstellt. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Health & Safety sowie Geschäftsethik, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Auch Lieferanten, von denen wir eine Zertifizierung durch spezifische Auditgesellschaften wie UEBT, SAI oder FSC fordern, werden beim Vorliegen hoher Risiken vor Ort besucht. Lieferanten mit mittleren und niedrigen Risiken werden der regelmäßigen Bewertung durch SEDEX und/oder EcoVadis beziehungsweise durch Auditgesellschaften wie UEBT, SAI und FSC unterzogen. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 66 Lieferanten auf, ein SEDEX-/SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert rund 200 SMETA-Auditberichte unserer Lieferanten von SEDEX zugesendet. Die Umsetzung der identifizierten Korrekturmaßnahmen aus den Audits bis hin zur Verifizierung können wir in der SEDEX-Datenbank verfolgen. Weitere Informationen zu Lieferantenbewertungen siehe [GRI 2-24](#).

Unser Ansatz zur Rückwärtsintegration (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

Doch auch im eigenen Geschäftsbereich können menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken auftreten. 2023 haben wir alle Symrise-Gesellschaften und Joint Ventures mit mehr als 51% Beteiligung auf ihre Risiken untersucht. Dies setzen wir bereits seit 2010 für Symrise-Legacy-Standorte um.* Im Berichtsjahr wurden weitere Symrise-Produktionsstandorte des früheren Segments Nutrition mit dem Ziel registriert, dass diese bis Ende 2024 ein SMETA-4-Pillar-Audit durchlaufen haben. Ausgenommen davon sind nur wenige Standorte mit weniger als 20 Mitarbeitern.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht fasst die Erkenntnisse aus den von den Standorten auf der Plattform angegebenen Daten und den Audits zusammen. Er zeigt auf, dass die Datengrundlage mancher Standorte nicht für eine Risikobewertung ausreicht und knapp 93% der bewerteten eigenen Standorte niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen. Im Berichtsjahr wurden zehn Standorte in den USA, Ägypten, Südafrika, Kolumbien, Mexiko, Frankreich, Brasilien, Argentinien und China von externen Auditoren geprüft. Die häufigsten Abweichungen wurden im Bereich Health & Safety, Arbeitsstunden, Managementsysteme und Dokumentationen gefunden. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up-Audit verifiziert.

An keinem der Symrise-Standorte wurden bislang im Rahmen von Audits menschenrechtliche Abweichungen identifiziert.

Darüber hinaus lassen Kunden ihre eigenen Standards zu sozialen Aspekten von externen Zertifizierungsgesellschaften an ausgewählten Symrise-Standorten auditieren.

GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit ✓

An den eigenen Geschäftsstandorten sowie bei Lieferanten erlaubt Symrise keine Form von Kinderarbeit. Bei den Symrise-Standorten und bei Lieferanten, die im Berichtsjahr von SEDEX/SMETA untersucht wurden, wurden keine signifikanten Auffälligkeiten festgestellt. Zusammenfassend lauten die Ergebnisse der Audits: Die Zulieferer und Standorte von Symrise weisen insgesamt ein mittleres Risiko in Bezug auf Kinderarbeit auf, wobei keine Region ein durchschnittlich hohes Risiko aufweist. Allerdings gibt es mehrere Länder mit hohen Risikowerten, wobei China und Madagaskar die Standorte mit dem höchsten Risiko sind. Bei einer kleinen Anzahl von Fällen überprüften Lieferanten das Alter ihrer Arbeiter nicht, was das Risiko für die Beschäftigung von minderjährigen Arbeitern erhöht. Fälle von Kinderarbeit wurden jedoch nicht festgestellt.

Als Mitglied der AIM-Progress-Initiative „Responsible Sourcing“ beteiligt sich Symrise aktiv an einem Projekt zu Zwangs- und Kinderarbeit in US-Lieferketten. Hinweise des US-Arbeitsministeriums und der National Human Trafficking Hotline deuten darauf hin, dass Fälle von Zwangs- und Kinderarbeit in den letzten fünf Jahren landesweit erheblich zugenommen haben. Das AIM-Progress-Projekt zielt darauf ab, die beteiligten Hersteller, Zulieferer sowie Pack- und Arbeitsdienstleister zu befähigen, Arbeitskräfte verantwortungsvoll einzustellen und das Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit zu minimieren sowie die Arbeitnehmer zu ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen und Probleme anzusprechen. In einem ersten Schritt wurden Live-Webinare durchgeführt, weitere Aktivitäten befinden sich in der Entwicklung.

GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Symrise verfolgt einen gebündelten Managementansatz für die Themen Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit – die entsprechenden Informationen finden sich unter Managementansatz zu [GRI 408](#).

GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit ✓

An den eigenen Geschäftsstandorten sowie bei Lieferanten erlaubt Symrise keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Bei den Symrise-Standorten und bei Lieferanten, die im Berichtsjahr von SEDEX/SMETA untersucht wurden, wurden keine signifikanten Auffälligkeiten festgestellt (siehe auch [GRI 2-24](#)). Für Symrise besteht insgesamt ein mittleres Risiko für Zwangsarbeit. Zu den häufigsten Verstößen im Zusammenhang mit den Indikatoren für Zwangsarbeit gehören Löhne, die nicht den nationalen Mindestlöhnen entsprechen, fehlende Aufzeichnungen wie Lohnabrechnungen oder Buchführung, übermäßige Überstunden und fehlende Sozialversicherungszahlungen.

* Zu Symrise Legacy zählen alle Symrise-Werke mit Ausnahme der Standorte des ehemaligen Segments Nutrition.

GRI 411: RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Die Rechte von indigenen Völkern sind für uns mit Blick auf den Zugang zu lokalen genetischen Ressourcen, auf die wir für die Entwicklung innovativer und natürlicher Produkte angewiesen sein können, wesentlich. Unsere im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstrich die Bedeutung des Themas „Beschaffung und Menschenrechte“ über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Wir richten unser Handeln dabei an den Prinzipien des Nagoya-Protokolls der Vereinten Nationen aus, das die Nutzung genetischer Ressourcen durch internationale Unternehmen reglementiert und einen Vorteilsausgleich für lokale Gemeinschaften vorschreibt.

Hierzu wurde im Jahr 2017 ein [Nagoya-Komitee](#) gegründet, das sich aus Experten der Geschäfts- und Stabsbereiche zusammensetzt und die systematische Integration des Access- und Benefit-Sharing-Prinzips in allen Funktionsbereichen vorantreibt. Sowohl das existierende Produktportfolio als auch neue Forschungsprojekte werden den strengen Vorgaben des Nagoya-Protokolls unterworfen.

Symrise positioniert sich klar gegen illegale und nicht legitime Landnutzungspraktiken und hat in seiner [Human Rights Policy](#) sowie [Landnutzungspolitik](#) Maßnahmen, unter anderem zur Vermeidung von Landraub, festgelegt.

GRI 411-1: Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden ✓

Im Berichtsjahr sind keine Vorfälle bekannt geworden.

GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Branchenbedingt besitzen die Themen „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ sowie „Partner und Gemeinschaften“ bei Symrise eine hohe Bedeutung, insbesondere für unsere Standortgemeinden vor Ort. Als wesentliche Themen für Symrise und insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen fanden diese Inhalte dementsprechend auch erneut Eingang in die im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse vor Ort werden die konkreten Maßnahmen und Programme von den Standorten eigenverantwortlich über entsprechende Systeme und Arbeitsgruppen gesteuert. Unsere Tochterfirma Tesium bündelt unsere Kompetenzen rund um die Sicherheit unserer Anlagen und gewährleistet den Schutz der Mitarbeiter, der Umwelt und der Standortgemeinden in Deutschland. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zur Sicherheit der Anlagen sowie zum Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten. Neben klassischen Sicherheitsaspekten betrachtet Tesium auch Umwelt- und Energieaspekte über den gesamten Lebenszyklus von Anlagen. Ein wesentliches Instrument ist die Total Productive Maintenance (TPM). Auf dieser Basis erarbeiten Symrise-Mitarbeiter kontinuierlich Lösungen und Verbesserungen in hierarchie- und divisionsübergreifenden Teams.

Symrise positioniert sich klar gegen illegale und nicht legitime Landnutzungspraktiken gegenüber lokalen Gemeinschaften und indigenen Bevölkerungsgruppen und hat in seiner [Landnutzungspolitik](#) Maßnahmen, unter anderem zur Vermeidung von Landraub, festgelegt.

GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen ✓

Wir stehen mit den Gemeinden und Anwohnern an unseren Unternehmensstandorten im Dialog und achten darauf, negative Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeiten zu vermeiden und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Mehrwert zu erzeugen. An unserem Unternehmensstandort in Holzminden informieren wir z. B. die Anwohner mit einer regelmäßig erscheinenden Nachbarschaftszeitung über unsere Geschäftstätigkeit, standortbezogene Themen und unser gesellschaftliches Engagement.

Auf Madagaskar engagieren wir uns seit mehr als zehn Jahren auch für Bildung und Gesundheit und haben eine Produktion nach konsequenten Umweltstandards aufgebaut. Wir unterstützen Bauern auf Madagaskar dabei, ihr Land mit nachhaltigen und regenerativen Anbaumethoden sowie ertragreichen Sorten effektiver zu bewirtschaften – und zugleich ihren Wasserverbrauch zu reduzieren. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass die Landwirte Schulungen erhalten, um ihr Farmmanagement zu optimieren und dadurch ihre Produktivität und ihr Gesamteinkommen zu steigern. Wir unterstützen sogar den Anbau von Ingwer und anderen Pflanzen als Möglichkeit zur Einkommensdiversifizierung für Vanillebauern.

Dieses Engagement ist Teil eines langjährigen Programms zur Entwicklung einer nachhaltigen Lieferkette (Bridging the Gap), das wir gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Unilever und Save the Children durchführen. Das Projekt hat zum Ziel, die Lebensbedingungen von etwa 10.000 Menschen zu verbessern. Dabei wird der Zugang zu Gesundheitsdiensten verbessert, die Jugend gestärkt und das Bewusstsein für Kinderrechte geschärft.

In enger Kooperation mit Brasiliens bedeutendem Kosmetikhersteller Natura haben wir einen Standort im Amazonasgebiet aufgebaut, der neue, nachhaltige Rohstoffe für Kosmetika erforscht und exklusiv für Natura produziert. Die Lieferketten aller an diesem Standort eingesetzten Rohstoffe werden im Einklang mit den Leitlinien der UEBT überprüft. Gleichzeitig profitieren auch dort zahlreiche Familien im regionalen Umfeld von unserem Engagement. In Partnerschaft mit der GIZ ist das Ziel, mit einer veränderten Bewirtschaftung der Böden und Wiederaufforstungsmaßnahmen die natürliche Vegetation in den Regionen Transamazônica, Nord-Ost Pará und Ponta do Albuñ wiederherzustellen. Die Bauern und Kooperativen lernen mithilfe neuester Technik, das Land effektiver zu bewirtschaften und steigern so ihre Erträge. Insgesamt haben bereits über 1.200 Familien am Amazon Program teilgenommen.

Darüber hinaus setzt sich Symrise dafür ein, das Nachhaltigkeitsbewusstsein zu stärken. Im Jahr 2020 richtete Symrise beispielsweise an seinem Standort in Granja Viana (Brasilien) einen Sustainable Space ein, um Schulungen für Kinder der nahegelegenen Gemeinde durchzuführen.

Das lokale Projekt „Enchanted forest“ wurde 2018 ins Leben gerufen und zielt darauf ab, Schülern, die rund um den Symrise-Standort Cotia leben, soziale und ökologische Bildung näherzubringen. Insgesamt nahmen bereits 180 Kinder an dem Projekt teil, das Kurse zu Kompostierung, Diversität und Inklusion, Abfallmanagement sowie Jugendprotagonismus umfasst.

Kürzlich erhielt das Projekt zwei wichtige Auszeichnungen: Den Anfang machte das „Legacy Institute“ in der Kategorie „Bestes nationales Projekt im Regenwald“. Symrise erhielt außerdem die Auszeichnung „Umweltpersönlichkeit des Jahres“ für den Beitrag der Kommune zur Bildung öffentlicher Schulkinder.

In Indien arbeiten wir seit 2020 im Bundesstaat Uttar Pradesh eng mit Mars, der deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Schulungs-NGO Tanager zusammen, um 25.000 Minzebauern in Good Agriculture Practices (GAP) weiterzubilden, welche die Produktionskosten der Landwirte senken und ihnen Zugang zu hochwertigem Pflanzmaterial ermöglichen, wodurch die Produktivität gesteigert und das Einkommen aus Minzöl verdoppelt wird.

Unser Projekt zielt darauf ab, ein nachhaltiges Ökosystem für die Minzebauern der Region zu schaffen und dabei zu helfen, neues Wissen über klimafreundliche Minzproduktionstechniken und den Zugang zu wassereffizienten Bewässerungstechnologien zu erwerben.

Auch auf den Philippinen engagieren wir uns gemeinsam mit unseren Partnern GIZ, Pernod Ricard/The Absolut Company und Franklin Baker. Wir fördern die Bauern unserer Kokosnuss-Plantagen mit Trainingsprogrammen für nachhaltigen Anbau und besseres landwirtschaftliches Management. Dies soll sich positiv auf das Einkommen und die Lebensgrundlagen von 500 Kokosnuss-Kleinbauern in den Provinzen Laguna, Quezon und Camarines Norte auswirken.

Gemäß dem Vorsorgeprinzip bemühen wir uns prinzipiell, die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit vorausschauend zu steuern. Unser integriertes Managementsystem basiert auf den internationalen Standards in den Bereichen Qualitätsmanagement (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Arbeits- und Gesundheitsschutz (ISO 45001), Nachhaltigkeit (ISO 26000), Energie (ISO 50001), soziale Rechenschaftspflicht (SA 8000), allgemein anerkannten Prüfungsstandards der Global Food Safety Initiative (GFSI) und anderen anerkannten lokalen Standards, die eine kontinuierliche Leistungsverbesserung fördern.

Unser Tochterunternehmen Tesium gewährleistet, dass die Anlagen unseren Sicherheitsansprüchen gerecht werden. Dazu gehören das Erstellen systematischer Sicherheitsbetrachtungen, Störfallkonzepte, Sicherheitsberichte, Alarm- und Gefahrenabwehrpläne sowie Information der Öffentlichkeit. An allen Standorten, an denen wir über Produktionseinrichtungen verfügen, bestehen Health & Safety Committees, die sich regelmäßig treffen und über die Verhinderung von Arbeitsunfällen und über Sicherheitsmaßnahmen beraten (siehe [GRI 403-1](#)). Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zur Sicherheit der Anlagen sowie zum Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten.

GRI 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften ✓

Uns sind keine eigenen Geschäftsaktivitäten bekannt, die wesentliche negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda verfolgen wir das Ziel, die Lebensbedingungen vor Ort zu verbessern und zu einer Wertsteigerung für lokale Gemeinden beizutragen. Damit unterstützen wir aktiv die Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals).

GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Für unsere weltweit etwa 35.000 Produkte verwenden wir rund 10.000 verschiedene natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Entsprechend stehen wir hier vor vielfältigen Herausforderungen, die von ökologischen Auswirkungen bei der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Wahrung von Sozialstandards in Ländern mit zum Teil problematischen soziopolitischen Bedingungen reichen. Die Gründe liegen hier nicht zuletzt in mangelnder Transparenz, hoher Komplexität von Materialflüssen und unterschiedlichen Zielsetzungen der beteiligten Akteure entlang der Wertschöpfungskette. Durch Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir zur Erreichung von nachhaltigen Produktionswegen (SDG 12) ebenso wie zur Bewahrung von Ökosystemen (SDG 15) beitragen. Die hohe Bedeutung des Themas, dessen Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Stakeholder spiegeln sich dementsprechend auch in der stakeholderübergreifenden, sehr hohen Bewertung des Themas „Beschaffung und Menschenrechte“ in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs richten wir kontinuierlich an sich verändernden Verhältnissen im Markt aus. Die Beschaffung organisieren wir dabei dezentral in unseren Segmenten Scent & Care und Taste, Nutrition & Health, um Einkaufsprozesse gezielter steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können.

Um den Anforderungen des LkSG gerecht zu werden, hat Symrise einen systematischen Prozess zur Bewertung des Lieferantensrisikos, zur Vermeidung von Verstößen und zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen entwickelt. Dieser Prozess deckt unsere gesamte Lieferantenbasis ab, die anschließend verschiedene Bewertungsebenen durchläuft. Der gesamte Prozess wird durch das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gesteuert (siehe auch Managementansatz zu [GRI 204](#)). Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das sich aus Vertretern der Segmente sowie Corporate Sustainability zusammensetzt und die Strategie zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten sowie Verfahren zur Umsetzung festlegt. Die operative Umsetzung sowie die Überwachung und Nachverfolgung von festgelegten Maßnahmen mit Lieferanten erfolgt durch die Einkaufsabteilungen. Das RSSC kann dabei bereits auf guten Grundlagen aufbauen. Denn durch ein systematisches Lieferantenmanagement arbeiten wir bereits seit einigen Jahren daran, dass die Lieferanten unsere Standards zur Nachhaltigkeit einhalten. Ziel des RSSC ist es, ein kohärentes, zukunftsfähiges und sich stets verbesserndes Managementsystem zur verantwortungsvollen Beschaffung aufzubauen, das die Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder erfüllt, die Lieferketten von Symrise widerstandsfähig zu machen und die Menschenrechte zu schützen. Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferanten ist ein wesentlicher Aufgabenbereich des RSSC (weitere Informationen zum RSSC siehe auch [GRI 2-23](#) und [2-24](#)).

Die 2023 eingeführte [Symrise-Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und der Verhaltenskodex für Lieferanten](#) sind ein weiterer Meilenstein auf unserem Weg zur Nachhaltigkeit. Wir überwachen nicht nur die Einhaltung dieser Richtlinie bei unseren Lieferanten, sondern erwarten auch von ihnen, dass sie gleich hohe Maßstäbe auf ihre eigene Lieferkette anwenden. Die Richtlinie ergänzt die bereits 2022 eingeführte Human Rights Policy. Verantwortlich für die Human Rights Policy und das Thema Menschenrechte ist der Vorstand. Für die Umsetzung der Menschenrechtsstandards und die Überwachung des Risikomanagements der Lieferanten ist bei Symrise der 2022 benannte Menschenrechtsbeauftragte, der direkt an den Chief Sustainability Officer berichtet, zuständig. Dieser ist ebenfalls für den 2023 eingeführten [Beschwerdemechanismus](#) für externe Hinweisgeber verantwortlich. Für die Mitarbeiter steht für die Meldung von Anliegen die Integrity Hotline zur Verfügung.

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Für die nachhaltige Beschaffung aller strategischen biologischen Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 94,6 % (2022: 87,6 %). Neben unserer neuen verantwortungsvollen [Beschaffungsrichtlinie](#) haben wir für verschiedene Rohstoffe, die hohen Risiken ausgesetzt sind, spezifische Policies etabliert, beispielsweise im Fall von Palmöl.

Viele der Herausforderungen in der Lieferkette können wir nicht im Alleingang lösen. Wir setzen deswegen in zunehmendem Maße auf Branchenkooperationen und vorwettbewerbliche Ansätze, bei denen wir gemeinsam mit anderen Akteuren an langfristig tragfähigen Lösungen arbeiten. Dazu zählen unter anderem unsere Mitgliedschaften beim Roundtable on Sustainable Palm Oil, bei der Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Plattform oder bei der Sustainable Spices Initiative (SSI). Symrise ist außerdem Unterzeichner der IFRA-IOFI-Nachhaltigkeitscharta. Die unterzeichnenden Unternehmen aus der Geschmacks- und Duftstoffindustrie bekennen sich dazu, Nachhaltigkeit in der Branche zu stärken, beispielsweise durch verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken oder die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks.

Als langjähriges Mitglied der Union for Ethical Biotrade (UEBT), einer internationalen Non-Profit-Organisation, die sich für die respektvolle Beschaffung von Inhaltsstoffen und deren Zertifizierung einsetzt, hat Symrise die Prinzipien und Kriterien der Organisation in sein Lieferkettenmanagement integriert. Parallel ermutigt Symrise seine Zulieferer und Kunden dazu, die Standards ebenfalls zu erfüllen. Eder Ramos, Präsident von Symrise Fragrance, ist Vorsitzender dieser gemeinnützigen Organisation. Für die Tätigkeit bringt Ramos 40 Jahre Erfahrung mit Duft- und kosmetischen Inhaltsstoffen in einem multinationalen Umfeld mit.

Außerdem sind wir Mitglied der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) und der AIM-Progress-Initiative, wo wir uns gemeinsam mit Partnern für nachhaltige Lieferketten einsetzen.

Symrise ist zudem Mitglied der Allianz für Entwicklung und Klima. Als Gründungsmitglied war Symrise zudem an der Entstehung der Sustainable Vanilla Initiative und an der Initiative One Planet Business for Biodiversity (OP2B), unter anderem in Kooperation mit dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), beteiligt. Wir sind in der Initiative Nature Action des WBCSD aktiv und bekennen uns zu den Prinzipien der Multistakeholder-Initiative Together for Nature (mehr Informationen zu diesen und weiteren Initiativen siehe [GRI 2-28](#)).

Unser Ziel der nachhaltigen Beschaffung können wir dann am besten verfolgen und nachhalten, wenn wir direkten Einfluss auf unsere vorgelagerten Wertschöpfungsstufen ausüben. Für unsere Schlüsselrohstoffe verfolgen wir deswegen das Ziel einer strategischen Rückwärtsintegration. Wie wir im Falle der Vanille-Produktion auf Madagaskar unter Beweis gestellt haben, können wir so unmittelbar Wert für alle Beteiligten schaffen: Wir arbeiten ganz gezielt im Rahmen unterschiedlicher gemeinschaftlicher Projekte an der Verbesserung und Implementierung von Umwelt- und Sozialstandards und können so für uns und unsere Kunden eine gleichbleibend hohe Qualität des Rohstoffs gewährleisten. Durch diesen integrativen Ansatz unterstützen wir lokale sozio-ökonomische Strukturen und können die Einhaltung unserer Prinzipien direkt überwachen. Für die Rückwärtsintegration unserer Supply-Chain haben wir eine Due-Diligence-Unternehmensrichtlinie und entsprechende Prozesse definiert, die auch die Prüfung ökologischer und sozialer Risiken vorsehen. Die Rückwärtsintegration an unseren US-Standorten in Jacksonville, Florida und Colonels Island, Georgia sowie Granada in Spanien sichert Symrise hochwertige und strategisch wichtige Inhaltsstoffe. Das reduziert letztlich unser Risiko von Lieferengpässen.

Mehr Informationen zum Thema nachhaltige Beschaffung siehe [GRI 2-23](#) und Managementansatz zu [GRI 204](#).

GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden ✓

Es ist das erklärte Ziel von Symrise, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Als Ausgangspunkt und vor der Aufnahme von Geschäftstätigkeiten erwarten wir von unseren direkten Lieferanten und unseren Geschäftspartnern, dass sie unsere [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung](#) unterzeichnen, die als unser Verhaltenskodex für Lieferanten dient. Neue oder alternative Lieferanten durchlaufen zunächst einen internen Bewertungsprozess und im Weiteren eine vertiefende Bewertung der inhärenten und konkreten Nachhaltigkeitsrisiken, für die wir bereits seit vielen Jahren die SEDEX- und SMETA-Audits (4 Säulen) nutzen. 2021 haben wir mit der Bewertung weiterer Lieferanten auf der EcoVadis-Plattform begonnen und nutzen seit 2023 EcoVadis IQ+. Im Rahmen der Umsetzung des LkSG werden wir diese Bewertungen in den kommenden Jahren regelmäßig durchführen.

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen ✓

Im Rahmen des LkSG haben wir eine sequenzielle Methode zur Bewertung aller unserer Lieferanten durch eine Kombination der Plattformen Ecovadis und SEDEX definiert. Mit diesem Schritt streben wir an, weitere Risiken und Chancen unserer Lieferanten frühzeitig erkennen zu können. Lieferanten aus der Agrarproduktion können alternativ auch ihre FSA-Bewertung angeben. Das FSA-Siegel (Farm Sustainability Assessment) steht für nachhaltig produzierte Rohstoffe und wird von der Non-Profit-Organisation SAI (Sustainable Agriculture Initiative) vergeben. Neben einer SAI-/FSA-Bewertung (Farm Sustainability Assessment) können Lieferanten aus der Agrarproduktion auch eine UEBT-Zertifizierung durchführen. Die UEBT-Standards umfassen auch Beschaffungsprozesse hinsichtlich vulnerabler Gruppen, wie z. B. kleinere Bauern auf Madagaskar.

Im Zuge der Umsetzung des LkSG verfolgen wir einen Risikoansatz, der die Lieferantenabdeckung maximiert und den Fortschritt der Lieferanten durch eine angemessene Risikobewertung und -reaktion sicherstellt. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Health & Safety sowie Geschäftsethik, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordener Probleme führen wir Audits durch. Auch Lieferanten, von denen wir eine Zertifizierung durch spezifische Auditgesellschaften wie UEBT, SAI oder FSC fordern, werden beim Vorliegen hoher Risiken vor Ort besucht. Lieferanten mit mittleren und niedrigen Risiken werden der regelmäßigen Bewertung durch SEDEX und/oder EcoVadis beziehungsweise durch Auditgesellschaften wie UEBT, SAI und FSC unterzogen. Wir fordern zudem jährlich mindestens 66 Lieferanten auf, ein SEDEX-/SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert rund 200 SMETA-Auditberichte unserer Lieferanten von SEDEX zugesendet. Die Umsetzung der identifizierten Korrekturmaßnahmen aus den Audits bis hin zur Verifizierung können wir in der SEDEX-Datenbank verfolgen.

Schwerpunkte sind neben Produktsicherheit, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheit und sozialer Verantwortung auch Umweltthemen. Entsprechen Lieferanten nicht unseren definierten Standards, werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und eingeleitet. Können die verlangten Standards dennoch nicht eingehalten werden, wird die Geschäftsbeziehung in letzter Konsequenz beendet. Bei keinem Lieferanten wurden 2023 erhebliche negative soziale Auswirkungen festgestellt.

Informationen zum aktuellen allgemeinen SEDEX-Risikobericht sind unter [GRI 2-24](#) zu finden. Für die SEDEX-Ergebnisse speziell zu den Themen Kinderarbeit und Zwangsarbeit in der Lieferkette siehe [GRI 408-1](#) und [GRI 409-1](#).

GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Der Dialog mit der Politik sowie die Teilnahme am öffentlichen Diskurs ist für eine zukunftsgerichtete Ausrichtung der Branche und deren anhängige Industrien – Lebensmittel, Heimtiernahrung und Körperpflege – wichtige Grundlage und Treiber. Diesen Austausch gilt es integer und transparent für alle Beteiligten zu führen, korrupte Vorteilsbeschaffung in der politischen Einflussnahme schließen wir klar aus. Die hohe Bedeutung von „Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie die Auswirkungen und Bedeutung einer guten Unternehmensführung auf und für externe Stakeholder spiegelte sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Im Austausch mit relevanten Stakeholdern bekunden wir unser Interesse, teilen unsere Sichtweise und sensibilisieren zugleich für spezifische Themen im politischen Diskurs und Gesetzgebungsverfahren. Dabei legen wir größten Wert auf eine sachorientierte und faktenbasierte Darstellung und achten sowohl auf Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Standards und rechtlichen Rahmenbedingungen als auch auf eine offene, partizipative Dialogkultur – mit allen Anspruchsgruppen, die unsere Werte teilen (siehe auch [Unternehmensbericht 2023, S. 13](#)).

Parteispenden oder Spenden für politische oder religiöse Vereinigungen, Amtsträger und öffentliche Stellen sind von unserem Chief-Compliance-Officer zu genehmigen. Der Symrise-Verhaltenskodex ist dabei Grundlage all unseres Handelns und gilt in seinen Ausführungen zu Geschäftsbeziehungen mit Externen, Spenden und Zuwendungen auch für unser Verhalten gegenüber der Politik, siehe [GRI 2-23](#). Verstöße gegen den Verhaltenskodex können von unseren Mitarbeitern über einen niedrigschwellig zugänglichen, transparenten Beschwerdemechanismus gemeldet werden, siehe [GRI 2-26](#).

Symrise hat sich im Berichtsjahr aktiv in den politischen und gesellschaftlichen Dialog eingebracht – sowohl im Rahmen von Veranstaltungen und persönlichem Kontakt mit Entscheidungsträgern als auch über unsere Medienkanäle. Im Austausch mit externen Stakeholdern verstehen wir uns auch als Stimme für unternehmerische Verantwortung, die die Vereinbarkeit von Klimaschutz, partnerschaftlichen Lieferantenbeziehungen und einem nachhaltig wettbewerbsfähigen Unternehmenserfolg aktiv vorlebt.

Mehr Informationen zu unserer Teilnahme an Initiativen im Berichtsjahr siehe [GRI 2-28](#).

GRI 415-1: Parteispenden ✓

Symrise verhält sich parteipolitisch neutral und hat im Berichtsjahr kein Parteiensponsoring betrieben.

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Jedes einzelne der 35.000 verschiedenen Produkte von Symrise unterliegt strengen Qualitätsanforderungen. Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten konzentrieren wir vor allem auf die Kreation solcher Produkte, die zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse beitragen. Dabei legen wir einen Fokus auf Grüne Chemie, natürliche Rohstoffe sowie auf ressourceneffiziente Produktionsverfahren und innovative Technologien. Die hohe Bedeutung des Themas „Produktqualität und -sicherheit“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelte sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Produktsicherheit liegt bei den entsprechenden Regulatory-Abteilungen der Segmente Taste, Nutrition & Health sowie Scent & Care.

Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit Produkten und Produktionsprozessen ist die Good Manufacturing Practice („Gute Herstellungspraxis“): Diese Richtlinien dienen der Qualitätssicherung von Produktionsabläufen und der Produktionsumgebung und gelten für die Herstellung von Arzneimitteln und Wirkstoffen sowie von Kosmetika und Lebens- und Futtermitteln. Inhaltlich werden sie durch die Pharma-, Kosmetik- und Lebensmittelgesetzgebung definiert.

Viele der Anforderungen sind produktgruppenübergreifend – wie Qualitätsanforderungen, eindeutige Produktkennzeichnungen oder Hygieneanforderungen. Der Gesetzgeber hat zudem entsprechende Regelwerke verabschiedet, die produktgruppenspezifische Anforderungen festlegen. Dabei unterscheidet Symrise vor allem zwischen den Produktgruppen Aromen, pharmazeutische Wirkstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe sowie kosmetische Grund- und Wirkstoffe.

Für Havarien und ähnliche Vorfälle bietet Symrise seinen Kunden einen weltweiten Notfall-Support an: Auf den Datenblättern zur sicheren Handhabung unserer Produkte (siehe auch [GRI 416-1](#)) ist eine 24-Stunden-Hotline angegeben. Darüber hinaus können sich Kunden auch jederzeit direkt an das Unternehmen wenden, um den Produktkrisenprozess auszulösen. In diesem Fall wird ein Expertenteam alarmiert, das die Situation bewertet und gegebenenfalls einen Produktrückruf auslöst. Diese Produktsicherheitskonzepte (Produktkrise und Rückruf) werden regelmäßig intern getestet und bei externen Audits überprüft.

Wir arbeiten ständig daran, die Sicherheit unserer Produkte zu verbessern. Kundenbeschwerden und speziell Vorfälle von mangelnder Lebensmittelsicherheit erfassen, untersuchen und bewerten wir sorgfältig in Form eines Monitoring-Prozesses. Daraus entwickeln wir KPI-Ziele für die relevanten Abteilungen. Mitarbeiter unseres Unternehmens, für deren Tätigkeit der sichere Umgang mit Symrise-Produkten relevant ist, werden außerdem regelmäßig in E-Learnings zu dem Thema geschult. Im Berichtsjahr wurden in Deutschland 732 Mitarbeiter von Symrise zu Produktsicherheit mit einem besonderen Fokus auf Ernährungssicherheit geschult.

GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit ✓

Wir gewährleisten die Sicherheit unserer Produkte während des gesamten Lebenszyklus. Dafür integrieren wir mit unserer Produktsicherheitspolitik alle relevanten Schritte vom Lieferanten bis zur Auslieferung an unsere Kunden. Symrise stellt die Einhaltung von Gesetzen, Verbandsanforderungen und internen Standards sicher und überprüft diese kontinuierlich. Unsere Produkte werden strengen regulatorischen Bewertungen auf Basis des Lebensmittel-, Pharma- und Kosmetikrechts oder der REACH-Verordnung unterzogen.

Für die Reduktion und Substitution von Stoffen, die unter der REACH-Verordnung als besorgniserregend definiert sind, gibt es bei Symrise eine interne regulatorische Überwachung. Zudem screenen wir unsere Inhaltsstoffe frühzeitig danach, ob sie besonders besorgniserregende Stoffe („substances of very high concern“) werden könnten, noch bevor offizielle Stellen diesen Status verleihen. Sobald so eine Substanz identifiziert ist, wird sie herausformuliert und gleichzeitig die Forschung darüber informiert, dass wir diese Substanzen nicht weiter verwenden werden.

Unsere Kunden unterrichten wir über die technischen Eigenschaften und die sichere Handhabung unserer Produkte mittels entsprechender Datenblätter, Produktspezifikationen sowie individuell angepasster Informationen. Auf Grundlage der Datenblätter nehmen die Kunden in der Regel mit Fachleuten eigene Sicherheitsbewertungen unserer Produkte vor. Zusätzlich stehen bei weiteren Fragen Symrise-Experten aus den Abteilungen Regulatory Affairs und Toxikologie zur Verfügung.

GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit ✓

Im Jahr 2023 gab es bei Symrise keine Verstöße gegen Sicherheits- oder Gesundheitsvorschriften in Bezug auf unsere Produkte.

Die intensive Zusammenarbeit zwischen den regulatorischen Abteilungen, den Einkaufsabteilungen sowie dem Verkauf stellt sicher, dass es zu keinen Verstößen oder Beschwerden im Zusammenhang mit Gesundheitsauswirkungen kommt. Gesetzesänderungen werden durch die intensive Zusammenarbeit dieser Bereiche und die proaktive Vorgehensweise, unterstützt durch robuste Prozesse zum Schutz von Produkt und Verbraucher, umgehend umgesetzt. In zahlreichen Fällen wurde von Kundenseite diese Vorgehensweise als beispielhaft bestätigt.

Im Falle von Produktdefekten, die zur Gefährdung von Verbrauchern führen könnten, wird ein Produktkrisenprozess mit lokalen, regionalen und globalen Krisenteams innerhalb der Customer-Complaint-Management-Organisation eingeleitet.

Alle von Kunden gemeldeten Beschwerden zu Qualität und Service werden sorgfältig aufgearbeitet, gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet und die Abarbeitung verfolgt. In einem monatlichen Reporting werden verantwortliche Personen über die Entwicklung von Beschwerden und deren Abarbeitung informiert.

GRI: G4 ANGABEN ZUM SEKTOR LEBENSMITTELVERARBEITUNG

FP5: Produkte aus sicherheitszertifizierten Produktionsanlagen ✓

30% unserer Produktionsstandorte sind nach dem Standard FSSC 22000 zertifiziert. Der Standard deckt alle Bereiche der Lebensmittelkette ab, für die sektorspezifische Standards für Präventivprogramme entwickelt und anerkannt sind.

FP6: Produkte mit reduzierten Fett-, Salz- und Zuckeranteilen ✓

Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsstrategie ist unser verstärktes Engagement im Bereich „Consumer Wellbeing“, der z. B. Hautschutz oder gesündere Ernährung einschließt. Konsequenterweise möchten wir auch den Anteil dieser Produkte an unserem Verkaufsvolumen kontinuierlich steigern. Wir arbeiten dabei eng mit unseren Schlüsselkunden zusammen, um den gesundheitsfördernden Beitrag der Endprodukte zu erhöhen.

Auslassungen:

Verkaufsvolumina oder -anteile werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht berichtet.

FP7: Produkte mit erhöhtem Anteil an Ballaststoffen, Vitaminen, Mineralstoffen, pflanzlichen oder gesundheitsfördernden Zusatzstoffen ✓

siehe [FP6](#)

GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Höchste Produktqualität und -sicherheit zu gewährleisten, ist sowohl für Symrise als auch für unsere Anspruchsgruppen von großer Bedeutung. Das spiegelte sich auch in der 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider, bei der das Thema „Produktqualität und -sicherheit“ von allen Stakeholdern hoch bewertet wurde. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

Globale Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit Produkten und Produktionsprozessen sind unsere Produktsicherheitspolitik und die Good Manufacturing Practice („Gute Herstellungspraxis“): Diese Richtlinien dienen der Qualitätssicherung bei Produktionsabläufen und in der Produktionsumgebung und gelten für die Herstellung von Arzneimitteln und Wirkstoffen sowie von Kosmetika, Lebens- und Futtermitteln. Inhaltlich werden sie durch die Pharma-, Kosmetik- und Lebensmittelgesetzgebung definiert. Viele der Anforderungen sind produktgruppenübergreifend – wie Qualitätsanforderungen, eindeutige Produktkennzeichnungen oder Hygieneanforderungen. Unabhängige Auditierungen und anerkannte Zertifizierungen unterstützen uns dabei, stets höchste Standards zu wahren und diese transparent nachzuweisen. Darüber hinaus hat Symrise ein internes Komitee eingesetzt – speziell für den Umgang mit klassifizierten Stoffen, z. B. zu besonders besorgniserregenden Substanzen (Substances of Very High Concern, SVHC). Das Komitee sorgt für ein Monitoring der Stoffe, das über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Wenn nötig, leitet es interne Maßnahmen ein und informiert die direkten und indirekten Lieferanten. Sollte ein Stoff ein hohes Risiko darstellen, erarbeitet das Komitee mit weiteren Industrievertretern gemeinsame Strategien bis hin zum Ersatz der Stoffe nach Abwägung aller Optionen.

Die Produktsicherheit ist bei Symrise im Bereich Quality & Regulatory organisiert. Der Berichtsweg führt an den Vorstand.

GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung ✓

Als Standardverfahren durchläuft jeder neue Stoff eine Sicherheitsbewertung. Die Gefahrstoff- beziehungsweise Gefahrgutkennzeichnung unserer Produkte beruht auf regionalen und globalen Vorgaben wie beispielsweise der CLP-Verordnung 1272/2008 und/oder des Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS). Alle eingehenden Rohstoffe werden konsequent auf Konformität überprüft und entsprechend klassifiziert und eingestuft. Wenn erforderlich, erfolgen zusätzliche Klärungen direkt mit dem Lieferanten beziehungsweise werden intern Analysen, z. B. zur Zusammensetzung von Rohstoffen, durchgeführt oder die physikalisch-chemischen Eigenschaften analytisch bestimmt. Neben den Angaben aus den Sicherheitsdatenblättern der Rohstofflieferanten werden unter anderem die verfügbaren Informationen aus den REACH-Registrierungen (Dissemination-Seite der ECHA) zur Kausalitätsprüfung herangezogen.

Die Registrierungsdaten werden an die ECHA übermittelt und können auf den jeweiligen Webseiten (<https://echa.europa.eu/home>) der Behörden eingesehen werden. Sie veröffentlichen auch die Verwendung der Stoffe. Darüber hinaus geben wir auf Anfrage die Verwendungen unserer Stoffe bekannt und registrieren als IFRA-Mitglied alle IFRA-Verwendungen. Anfragen von Kunden werden entsprechend beantwortet. Zusätzlich steht uns ein Expertenteam aus Toxikologen/Ökotoxikologen zur Verfügung, um entsprechende Fragestellungen intern abzuklären. Weiterhin stehen wir in enger Abstimmung mit der International Fragrance Association über das Label Manual und der International Organisation der Flavor-Industrie. Darüber hinaus bietet Symrise über die Notrufnummer auf den Sicherheitsdatenblättern einen weltweiten 24h-Service im Falle einer Havarie an.

Symrise nutzt systemseitig sowohl Verisk-3E-Legal-Content-Informationen als auch SAP-EH & S-Regelwerke und erstellt Sicherheitsdatenblätter für Rohstoffe, Produktgemische und andere relevante Informationen vollautomatisch auf globaler Ebene.

Die Kennzeichnung unserer Produkte für Getränke- und Lebensmittelanwendungen im Segment Taste, Nutrition & Health beruht auf den lebensmittelrechtlichen Bestimmungen. Anzuwenden sind unter anderem die Anforderungen der EU-Verordnungen 1169/2011 bezüglich der Lebensmittelallergene und des Artikels 14 der Verordnung 1334/2008 bezüglich der Kennzeichnung von Aromen, die nicht für den Verkauf an den Endverbraucher bestimmt sind.

GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung ✓

Im Jahr 2023 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.

GRI G4: ANGABEN ZUM SEKTOR LEBENSMITTELVERARBEITUNG
SEKTORSPEZIFISCHER ASPEKT TIERWOHL

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen ✓

Tiere und Rohstoffe tierischen Ursprungs dienen dem Menschen in vielfältiger Weise, vor allem in der Lebensmittelproduktion. Einzigartige Geschmacks- und Ernährungslösungen gehören auch zum Produktportfolio von Symrise – daher sehen wir das Engagement für eine Verbesserung des Tierwohls als einen wichtigen Teil unserer Unternehmenspolitik. Über die ethischen Ansprüche hinaus, die wir an uns selbst und unsere Tätigkeit stellen, könnte ein unverantwortlicher Umgang mit Tieren für Symrise zu einem erheblichen Reputationsverlust bei wichtigen Stakeholdern und damit zu einem hohen wirtschaftlichen Schaden führen. Wir teilen die wachsenden Bedenken von Konsumenten und Kunden hinsichtlich der Umstände, wie Tiere gehalten und behandelt werden, und sehen klar die Wechselwirkung zur Qualität von Nahrungsmitteln. Tierwohl ist für Symrise eine selbstverständliche Verpflichtung und wurde dementsprechend auch in unserer Wesentlichkeitsanalyse 2022 als wesentliches Thema identifiziert. Zur Wesentlichkeitsanalyse 2023 siehe [GRI 3-1](#).

In unserer [Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und im Verhaltenskodex für Lieferanten](#) wird auch das Thema Tierwohl berücksichtigt. Einige unserer relevantesten SDGs stehen mit Tierschutz in Verbindung (SDG 12, 14 und 15). Tierische Rohstoffe und Nebenprodukte beziehen wir ausschließlich von Lieferanten, die mindestens europäische Gesetze beziehungsweise lokale Vorschriften und Bestimmungen bezüglich Tierschutz und Tierwohl einhalten. Hier werden gewöhnlich nur sogenannte „Nebenströme“ (zumeist Nebenprodukte der Lebensmittelindustrie) verwendet, wodurch höchste Rohstoffeffizienz gewährleistet wird und Nahrungsmittelabfälle vermieden werden. Außerdem müssen sie die Einhaltung der sogenannten [Fünf Freiheiten](#) der World Organisation for Animal Health (WOAH) sicherstellen. Wilderei, illegalen Handel von Teilen von Tieren oder illegale Weitergabe von exotischen Tieren tolerieren wir nicht. Außerdem streben wir an, gänzlich auf Tierversuche zu verzichten. Wenn regulatorische oder gesetzliche Vorgaben Tierversuche vorschreiben, darf das Tier keiner körperlichen oder psychischen Gewalt ausgesetzt sein – denselben Ansatz erwarten wir von unseren Lieferanten. Der Vorstand wird mehrmals im Jahr durch das Sustainability Board über aktuelle Entwicklungen informiert.

Inhalts- und Geschmacksstoffe, die auf Rohstoffen aus Huhn basieren, stellen volumenmäßig bei Symrise den größten Anteil tierischer Vorprodukte dar. Deshalb halten wir uns an das European Chicken Commitment, basierend auf den Empfehlungen der Tierschutzorganisation Compassion in World Farming.

Entsprechend unserer Richtlinie führen wir jährlich eine Umfrage für unsere Lieferanten durch, um Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich Tierwohl aufzudecken. Anschließend stellen wir alle drei Jahre in unserer Lieferantenfreigabe Fragen, die nicht verpflichtend sind. Mithilfe eines regionalen Screenings konnten wir zudem potenzielle Lieferanten identifizieren, die den Anforderungen unserer Tierwohl-Richtlinie bereits gerecht werden. Da für uns die externe Expertise beim Thema Tierwohl wichtig ist, hat Symrise die international hoch angesehene Tierschutzorganisation Compassion in World Farming (CIWF) eingebunden. Wir arbeiten weiter mit CIWF zusammen, um eine zügige Umsetzung der Richtlinie in der Lieferkette zu erreichen. In Frankreich sind wir Gastmitglied der Vereinigung Étiquette Bien-Être Animal, mit der wir im Berichtsjahr zu einem Meeting zusammenkamen. Zudem ist Symrise Mitglied in zwei Organisationen, die sich für Alternativen zu Tierversuchen einsetzen: European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing (EPAA) und Animal-Free Safety Assessment Collaboration (AFSA). Dabei bringt sich Symrise aktiv in die Verbandsarbeit ein und arbeitet in zahlreichen Expertengruppen mit (siehe [GRI 2-28](#)). Über diese Kooperationen hinaus vernetzt sich Symrise durch die Teilnahme an Konferenzen und Diskussionen zum Thema Tierwohl mit weiteren Akteuren.

Für die Messung der Schmackhaftigkeit von Tiernahrung unterhält das Segment Taste, Nutrition & Health Kompetenzzentren in Elven (Frankreich), Hodges (USA), Descalvado (Brasilien) und Chuzhou (China), um seinen Kunden Studien zum Fütterungsverhalten von Katzen und Hunden sowie ein Verständnis des Einflusses der emotionalen Bindung zwischen Haustieren und ihren Besitzern zu bieten.

Die Kompetenzzentren haben eine strenge Tierwohlpolitik. Bei der Auswahl werden Rassen bevorzugt, die nicht zu Gesundheits- oder Verhaltensproblemen neigen. Die Hunde und Katzen haben einen permanenten Zugang zu einem Freigehege und zu frischem Wasser und werden regelmäßig nach sensorischen Bewertungsprotokollen sowie ihrem jeweiligen natürlichen Fressverhalten gefüttert. Da die Zeit der Unterbringung der Tiere möglicherweise nur einen Teil ihres gesamten Lebens ausmacht, wurde ein Adoptionsprogramm eingeführt, das eine Adoption der Tiere durch Familien nach durchschnittlich fünf Jahren ermöglicht. Der Tierbestand wird dadurch jährlich um rund 10 bis 15 % erneuert.

Im Fall von längeren Tiertransporten wird ein spezieller Lkw eingesetzt, der mit Temperaturüberwachung und Lüftung ausgestattet ist. Die zuständigen Mitarbeiter sind im Besitz spezifischer Zertifikate für diesen Zweck. In Frankreich führen sie beispielsweise das Zertifikat „Transport des animaux vivants“, das von den französischen Behörden anerkannt wird. Zudem werden die Tiere von unabhängigen externen Tierärzten betreut und, falls nötig, von diesen mit Medikamenten versorgt.

Viele Mitarbeiter besitzen auch das „Certificat de capacité“, eine professionelle Zertifizierung, die von den französischen Behörden ausgestellt wird und sie für den verantwortungsvollen Umgang mit den Tieren qualifiziert.

Im Geschäftsbereich Aqua Feed führen wir Produkttests an Fischen und Garnelen durch, um die Schmackhaftigkeit, die Nährwerte und den gesundheitlichen Nutzen zu überprüfen. All diese Vorteile unterstützen die Entwicklung einer leistungsfähigeren, nachhaltigen und sicheren Aquakultur. Diese Versuche werden unter Beachtung der folgenden Prinzipien durchgeführt: Einhaltung der Gesetze des Tierschutzes und Tierwohls, starkes Ausbildungsprogramm für die mit der Planung der Versuchsreihen beauftragten Wissenschaftler, Validierung aller Protokolle durch unabhängige Ethikkommissionen.

FP9: Prozentsatz und Gesamtzahl aufzogener und/oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse ✓

Bei Symrise werden weder Tiere aufgezogen noch selbst verarbeitet (bezüglich der Lieferkette siehe [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die im Geschäftsbereich Pet Food untergebracht sind, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Geschäftsbereich Aqua Feed zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt.

Jedes Jahr werden Hunde und Katzen von Züchtern und Besitzern nach festgelegten Kriterien ausgewählt. Unser Ziel ist es, repräsentativ die Rassenvielfalt auf den verschiedenen Kontinenten abzubilden. Soweit möglich, gehören die Tiere nicht zu bestimmten Rassen, die für ihre Neigung zur Entwicklung von Gesundheits- oder Verhaltensproblemen bekannt sind. Unsere Hunde und Katzen werden nach der Entwöhnungszeit erworben und sind durch Tätowierung und Mikrochip gekennzeichnet. Alle Tiere bleiben in Quarantäne, bevor sie dem „Panelis“-Programm beitreten.

Im Geschäftsbereich Aqua Feed führen wir Produkttests an Fischen und Garnelen durch, um primär das Wachstumsverhalten zu untersuchen. Bei jedem Versuchsdesign wird die 3R-Regel (Reduce, Refine and Replace) angewendet, um einen ethischeren Umgang mit Tieren zu ermöglichen. Insgesamt beträgt das jährliche Wachstumsgewicht der für die Tests verwendeten Fische und Garnelen weniger als 650 kg.

FP10: Physische Veränderungen an Tieren ✓

Bei Symrise werden weder Tiere aufgezogen noch selbst verarbeitet (bezüglich der Lieferkette siehe [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die im Geschäftsbereich Pet Food untergebracht sind, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Geschäftsbereich Aqua Feed zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt. Unsere Hunde und Katzen erhalten ausschließlich Pflegebehandlungen, es finden keine invasiven Maßnahmen statt. Es finden keine Züchtungsaktivitäten statt. Um unseren Tierbestand zu verwalten, werden Hündinnen und Kater sterilisiert beziehungsweise kastriert. Die Operation wird von einem unabhängigen Tierarzt, nach den allgemeinen Praxisempfehlungen in Bezug auf Anästhesie und schmerzstillende Protokolle, durchgeführt. Wenn eines der Tiere ein chirurgisches Verfahren, eine schmerzhaftere Untersuchung oder eine ärztliche Behandlung durchlaufen muss, stellt der behandelnde Tierarzt die entsprechende Narkose und schmerzstillende Behandlungen zur Verfügung. Am Ende der Produkttests werden Fische und Garnelen, die im Geschäftsbereich Aqua Feed für Produkttests verwendet werden, wie gesetzlich vorgeschrieben und entsprechend den ethischen Richtlinien unserer Testverfahren behandelt.

FP11: Prozentsatz und Gesamtzahl aufzogener und/oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse, nach Art der Haltung ✓

Bei Symrise werden weder Tiere aufgezogen noch selbst verarbeitet (bezüglich der Lieferkette siehe [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die im Geschäftsbereich Pet Food untergebracht sind, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Geschäftsbereich Aqua Feed zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt.

Die in den Expertenzentren untergebrachten Hunde und Katzen leben in Gruppen. Katzen sind je nach Gebäudegröße in Gruppen von 3, 8, 10 oder 20 Katzen pro Zimmer mit viel Tageslicht und kontrollierter Belüftung untergebracht, wohingegen Hunde paarweise in Zwingern untergebracht sind.

Katzen haben durch Katzenklappen ständigen Zugang zu einem kleinen Außenstall und zu frischem Wasser. Hunde haben freien Zugang zu Innen- und Außenbereichen und verbringen jeden Tag mehrere Stunden im Freien in Parks. Sie werden je nach Rasse, Körpergröße und individueller Affinität in Gruppen von 4 bis 10 Tieren eingeteilt.

Hunde und Katzen werden ein- oder zweimal täglich gefüttert. Die Fütterungshäufigkeit ist die gleiche wie bei Tierhaltern zu Hause.

In jeder unserer Anlagen halten wir nicht nur die vorgeschriebenen minimalen Haltungsbestimmungen ein, sondern stellen auch – da das Tierwohl zentral für die Ergebnisse unserer sensorischen und verhaltensbezogenen Beurteilung von Haustierfutter und -pflege ist – größere Räumlichkeiten als erforderlich zur Verfügung.

So ist beispielsweise der kleinste Raum für zehn einzelne Katzen 28 m² groß (15 m² Indoor-Bereich und 13 m² Außenbereich). Bei Hunden hängt die Unterbringung von der Körpergröße des jeweiligen Tiers ab. Wir kalkulieren über 9 m² für kleine Hunde und 12 m² für größere Rassen. Für Katzen gestalten wir ihre Umgebung dreidimensional, um die verfügbare Raumfläche zu vergrößern. Teile der Außenbereiche sind ebenfalls überdacht.

Fische und Garnelen, die im Geschäftsbereich Aqua Feed für Produkttests eingesetzt werden, züchten wir nicht selbst, sondern beziehen diese von kommerziellen Züchtern. Die Fische und Garnelen werden in Anlagen gehalten, in denen wir optimale Bedingungen in Bezug auf Wasserqualität, Nährstoffbedarf und geringe Tierdichte gewährleisten.

FP12: Umgang mit Antibiotika, Entzündungshemmern und Hormonen ✓

Unsere Hunde und Katzen erhalten bei Bedarf Antibiotika und entzündungshemmende Behandlungen. Die Tiere werden ausschließlich als Probanden für die Geschmackstests für Tiernahrung oder -pflege gehalten. Nach durchschnittlich fünf Jahren treten die Tiere in das Adoptionsprogramm ein, um in Familien zu leben.

Etwaige Behandlungen richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben des zuständigen Tierarztes. Diese erfolgen stets durch Tierpfleger und ausgebildetes Fachpersonal. Alle Behandlungen werden in den jeweiligen individuellen Akten sowie dem allgemeinen Register für jede Anlage dokumentiert.

Im Geschäftsbereich Aqua Feed werden keine Antibiotika, Entzündungshemmer oder Hormone verwendet. Das Ziel der Tests bei Fischen und Garnelen ist es vielmehr, die Vorteile unserer Produkte zu demonstrieren, die die Verwendung solcher Substanzen zur Reduktion der Sterblichkeitsrate oder zur Resistenz gegen Umwelteinflüsse in der Zucht verringert oder obsolet macht.

FP13: Transport und Schlachtung ✓

Es wurden keine Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Verordnungen gemeldet.

Transporte unserer Hunde und Katzen finden statt, wenn sie zu unseren Anlagen gebracht werden, für Besuche der Tierarztpraxis oder bei etwaigen Reisen zu Beauty Shows oder zu Wettbewerben.

Während des Transports werden spezielle geräumige Transportkäfige verwendet. Bei langer Transportdauer stellen wir sicher, dass die Fahrt regelmäßig für Freigang und die Versorgung mit frischem Wasser unterbrochen wird. Die zuständigen Mitarbeiter führen das von den französischen Behörden abgenommene Zertifikat „Transport des animaux vivants“.

Viele Mitarbeiter besitzen das „Certificat de capacité“, eine professionelle Zertifizierung, die von den französischen Behörden ausgestellt wurde und sie für den verantwortungsvollen Umgang mit den Tieren qualifiziert. In den USA regelt der Animal Welfare Act die Bestimmungen zum Transport von und zu unseren dortigen Standorten.