

always
inspiring more...

symrise 

Vergütungs- bericht

2025

der Symrise AG

Vergütungsbericht 2025

VERGÜTUNGSBERICHT 2025	3
A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025	3
Herausforderungen und Highlights	3
Entwicklung wesentlicher Absatzmärkte	3
Zum Geschäftsverlauf und zur Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage	3
1. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2022	4
2. Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht 2024	4
3. Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025	4
4. Personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025	4
B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	5
1. Grundsätze der Vorstandsvergütung	5
2. Zielvergütung im Geschäftsjahr 2025	5
3. Vorstandsvergütungssystem 2022: Überblick über die Erfolgsunabhängige und Erfolgsabhängige Vergütung	6
4. Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder	7
4.1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025	7
4.2. Tabellarische Übersicht	8
4.3. Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025	9
4.3.1. Leistungskriterien der variablen Vergütung	9
4.3.1.1. Jahresbonus 2025	9
4.3.1.2. Im Geschäftsjahr zugeteilter LTIP (LTIP 2025–2028)	12
4.3.1.2.1. Leistungskriterien	12
4.3.1.2.2. Überführung der Leistungsbemessung in einen LTIP-Bonus und Auszahlung	14
4.3.1.3. Im Geschäftsjahr vollständig erdienter LTIP 2022 – 2025, Abschlagszahlung	14
4.3.2. Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem und Einhaltung der Maximalvergütung	16
4.3.3. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit	17
4.3.4. Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit	17
4.3.5. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschieden sind	18
4.3.6. Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2025	18
5. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder	18
C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG	19
1. Peer-Group – horizontaler Vergleich	19
2. Vertikaler Vergleich	19
D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	20
1. Überblick über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder	20
2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025	21
E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	21
F. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS	23
NACH § 162 ABS. 3 AKTG	
Prüfungsurteil	23
Grundlage für das Prüfungsurteil	23
Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats	23
Verantwortung des Wirtschaftsprüfers	23
Impressum	24

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

Vorstand und Aufsichtsrat der Symrise AG haben für das Geschäftsjahr 2025 einen Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich zunächst die Grundsätze und die wesentlichen Merkmale des für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Symrise AG geltenden Vergütungssystems dar. Er erläutert ferner insbesondere die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Vergütung, die den einzelnen, gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 gewährt bzw. geschuldet wurde.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Herausforderungen und Highlights

Auch im Jahr 2025 war die gesamtwirtschaftliche Lage von handelspolitischen Spannungen und geopolitischen Unsicherheiten geprägt und führte im zweiten Halbjahr 2025 zu einer deutlichen Abschwächung. Dies führte dazu, dass Symrise AG im Verlauf des Jahres 2025 zweimal seinen Ausblick auf die Wachstumserwartungen nach unten korrigieren musste und der Aktienkurs von Symrise an den Börsen unter Druck blieb.

Im Jahr 2025 traf der Aufsichtsrat die Entscheidung, die Besetzung des Vorstands der Symrise AG mit fünf Mitgliedern zu komplettieren und bestellte mit Wirkung zum 01. Dezember 2025 Herrn Michael Friede zum Vorstand zur Leitung des Segments Scent & Care, das bis dahin nach Ausscheiden des dafür zuständigen Vorstands Dr. Jörn Andreas im September 2024 kommissarisch vom Vorstandsvorsitzenden Dr. Jean-Yves Parisot geleitet wurde. Michael Friede weist sowohl eine langjährige fachliche Expertise als auch ein hohes industriespezifisches Knowhow in diversen Wachstumsbereichen vor. Über seine gesamte Berufslaufbahn konnte Michael Friede langjährige internationale Führungserfahrung in verschiedenen Unternehmen sammeln.

Trotz der gesamtwirtschaftlich schwierigen Lage konnte Symrise am 12. September 2025 bekannt geben, dass das Unternehmen erstmals Investment-Grade-Kreditratings von S&P Global und Moody's erhalten hat. Die Agenturen haben führende, langfristige Emittenten Ratings von BBB+ (S&P Global) und Baa1 (Moody's) mit jeweils stabilem Ausblick vergeben. Laut S&P Global und Moody's spiegeln die Ratings die Fähigkeit von Symrise wider, durch Stärken wie die exzellente Marktposition, solide finanzielle Performance, weitsichtiges Risikomanagement und ein einzigartiges, diversifiziertes Portfolio Wert zu schaffen.

Entwicklung wesentlicher Absatzmärkte

Das Jahr 2025 war daher für Symrise geprägt von einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld, im Wesentlichen bedingt durch Probleme und Schwankungen bei der Preisgestaltung von Produkten aufgrund der aktuellen Zollpolitik. Daher war das Konsumverhalten der Haushalte in einigen Bereichen vorsichtig und zurückhaltend.

Einen deutlichen Nachfragerückgang verzeichneten die Hersteller alkoholischer Getränke, insbesondere die Hersteller von hochprozentigen Spirituosen sowie von Bier und Wein, während gleichzeitig die Nachfrage nach alkoholfreien Getränken zunahm. Eine deutlich erstarkte Nachfrage gab es dagegen, ähnlich wie im Vorjahr, bei Süßwaren und hochpreisigen Kosmetikprodukten. Durch das auch im Jahr 2025 weiterhin starke Reiseaufkommen verzeichnete das Duty-Free-Geschäft relativ bessere Absätze als in den Vorjahren. Dies spiegelte sich besonders in den steigenden Umsätzen für Süßwaren und Parfüms sowie auch bei Kosmetikprodukten wider.

Weniger nachgefragt wurden, wie schon im Vorjahr, Frühstückscerealien und Knabberartikel (wie z. B. salzige Snacks). Die Hersteller führen den Nachfragerückgang auf ein zunehmendes Gesundheitsbewusstsein der Verbraucher zurück und sehen eine Beschleunigung des Abwärtstrends. Der Heimtiernahrungsmarkt sowie der Markt für Reinigungsmittel verzeichneten weiterhin moderate Wachstumsraten.

Zum Geschäftsverlauf und zur Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage

Der Symrise-Konzern erzielte im Geschäftsjahr 2025 einen Umsatz von 4.929 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr gingen die Erlöse um 1,4 % in Berichtswährung leicht zurück. Ohne Berücksichtigung von Portfolio-Effekten wurde ein organisches Umsatzwachstum von 2,8 % erreicht. Das bereinigte¹ Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und

¹ Bereinigt um Wertminderungsaufwand aus dem assoziierten Unternehmen Swedencare (150 Mio. €) und aus der Neubewertung und Umgliederung des Terpen-Geschäfts auf Basis einer voraussichtlichen Veräußerung (148 Mio. €, EBITDA neutral), Verlust und Wertminderungsaufwand sowie Beratungskosten im Zusammenhang mit strategischen Überlegungen im Zuge von Portfoliooptimierungen (etwa 11 Mio. €, davon etwa 1 Mio. € EBITDA-neutral), Kosten in Verbindung mit der ONE SYM-Transformation (etwa 6 Mio. €) sowie Kosten in Verbindung mit der Kartelluntersuchung (etwa 3 Mio. €).

auf immaterielle Vermögenswerte (EBITDA) belief sich auf 1.081 Mio. € und lag damit 47 Mio. € über dem Vorjahreswert von 1.033 Mio. €. Dies entspricht einer bereinigten¹ EBITDA-Marge bezogen auf den Umsatz von 21,9 % (2024: 20,7 %).

Der auf die Aktionäre der Symrise AG entfallende bereinigte Konzerngewinn beträgt 513 Mio. € und liegt 35 Mio. € über dem Wert des Vorjahres. Das bereinigte² Ergebnis je Aktie beträgt 3,67 € und liegt 0,25 € über dem Vorjahreswert von 3,42 €. Ohne die Bereinigung des Swedencare- und Terpenen-Effektes hätte das Ergebnis je Aktie 1,78 € betragen.

Vor dem Hintergrund der insgesamt guten Geschäftsentwicklung wird der Vorstand der Symrise AG in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 06. Mai 2026 vorschlagen, die Dividende von 1,20 € im Vorjahr auf 1,25 € je Aktie für das Geschäftsjahr 2025 anzuheben.

1. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2022

Im Geschäftsjahr 2025 kam das Vorstandsvergütungssystem 2022 zur Anwendung, welches nach grundlegender Überarbeitung zur Modernisierung die Hauptversammlung mit Beschluss vom 3. Mai 2022 gebilligt hatte. Die Beschlussfassung über die Billigung des Vorstandsvergütungssystems erfolgte mit 87,61 % der Stimmen.

2. Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht 2024

Über die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht 2024 ausführlich berichtet. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2024 mit Beschluss vom 20. Mai 2025 mit 81,81 % der abgegebenen Stimmen und damit mit großer Zustimmung gebilligt. Vor diesem Hintergrund wurde der Vergütungsbericht hinsichtlich Inhalt und Form unverändert fortgeschrieben. Der Vergütungsbericht für das Jahr 2025 wird auf der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung gestellt werden und soll durch eine Aktienhalterverpflichtung für die Mitglieder des Vorstands ergänzt werden.

3. Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Dem Vorstand der Symrise AG gehörten folgende Mitglieder an:

- Dr. Jean-Yves Parisot, Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2016, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2024;
- Olaf Klinger, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2016;
- Dr. Stephanie Coßmann, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2023;
- Walter Ribeiro, Mitglied des Vorstands seit 15. September 2024;
- Michel Friede, Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2025.

4. Personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2025 nicht verändert. Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehörten folgende Mitglieder an (Anteilseignervertreter sind mit *, Arbeitnehmervertreter mit ** gekennzeichnet):

- Michael König, Vorsitzender des Aufsichtsrats*
- Harald Feist, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats**
- Ursula Buck*
- Jan Zijderveld*
- Jeannette Chiarlitti** (zeitweilige Abwesenheit durch Mutterschutz)
- Bernd Hirsch*
- André Kirchhoff**
- Dr. Jakob Ley**
- Prof. Dr. Andrea Pfeifer*
- Andrea Püttcher**
- Peter Vanacker*
- Malte Lückert**

¹ Bereinigt um Wertminderungsaufwand aus dem assoziierten Unternehmen Swedencare (150 Mio. €) und aus der Neubewertung und Umgliederung des Terpen-Geschäfts auf Basis einer voraussichtlichen Veräußerung (148 Mio. €, EBITDA neutral).

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 findet für alle im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Symrise AG setzt sich demnach aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige Vergütung die Festvergütung und Nebenleistungen (in Form von Sachbezügen, z.B. Dienstwagen auch zur privaten Nutzung) sowie die Möglichkeit zum Aufbau einer Altersvorsorge über ein sogenanntes Deferred-Compensation-Modell. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige, einjährige variable Vergütung, den sogenannten Short Term Incentive („STI“), und die langfristige, mehrjährige variable Vergütung, den sogenannten Long Term Incentive Plan („LTIP“). Der STI ist als Zielbonus mit drei finanziellen Leistungskriterien sowie strategischen Zielen und ESG-Zielen (Environment, Social, Governance) ausgestaltet. Der LTIP ist ein Performance-Share-Plan mit vierjähriger Laufzeit, der neben finanziellen Leistungskriterien auch ESG-Ziele berücksichtigt. Die Vergütungsbestandteile werden durch eine Maximalvergütung begrenzt. Die variablen Vergütungsbestandteile können in bestimmten Fällen einbehalten oder zurückgefordert werden (Malus/Clawback).

2. Zielvergütung im Geschäftsjahr 2025

Jedem Vorstandsmitglied wird eine Zielvergütung vertraglich zugesagt, bei deren Festlegung der Aufsichtsrat auf ihre Marktüblichkeit achtet. Mit Inkrafttreten des Vorstandsvergütungssystems 2022 wurde die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder, letztmalig in 2024 und zum 01.01.2026, angepasst.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütung (ohne Nebenleistungen) für das Geschäftsjahr 2025 sowie zu Vergleichszwecken auch für das Geschäftsjahr 2024 dar. Zudem wird die hieraus maximal erreichbare Vergütung (ohne Nebenleistungen) für die Geschäftsjahre dargestellt. Die angegebenen Beträge beziehen sich auf ein volles Jahr:

Dr. Jean-Yves Parisot – Vorsitzender des Vorstands ab 01.04.2024

in €	2025		2024	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	940.000	940.000	940.000	940.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	940.000	1.410.000	940.000	1.410.000
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	1.253.333	2.506.667	1.253.333	2.506.667
Summe	3.133.333	4.856.667	3.133.333	4.856.667

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

in €	2025		2024	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	555.000	555.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	555.000	832.500
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	740.000	1.480.000	740.000	1.480.000
Summe	1.850.000	2.867.500	1.850.000	2.867.500

Dr. Stephanie Coßmann – Vorstand und Arbeitsdirektorin

in €	2025		2024	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	555.000	555.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	555.000	832.500
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	740.000	1.480.000	740.000	1.480.000
Summe	1.850.000	2.867.500	1.850.000	2.867.500

Walter Ribeiro – Vorstand Taste, Nutrition & Health ab 15.09.2024

in €	2025		2024	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	555.000	555.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	0	0
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	740.000	1.480.000	0	0
Summe	1.850.000	2.867.500	555.000	555.000

Michael Friede – Vorstand Scent & Care ab 01.12.2025

in €	2025		2024	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	0	0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	0	0
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	0	0	0	0
Summe	1.110.000	1.387.500	0	0

3. Vorstandsvergütungssystem 2022: Überblick über die Erfolgsunabhängige und Erfolgsabhängige Vergütung

Erfolgsunabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Festvergütung	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die besten global verfügbaren Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Steuerung des Unternehmens zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.	Entspricht 30 % der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long-Term-Incentive-Plan („Ziel-Gesamtvergütung“)
Nebenleistungen		Im Wesentlichen Sachbezüge in Form geldwerter Vorteile aus der Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, der Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung für den Fall der Invalidität oder des Todes sowie von Zuschüssen zur gesetzlichen Sozialversicherung. Des Weiteren besteht im Rahmen einer Gruppenversicherung eine nicht individualisierte D&O-Versicherung
Altersvorsorge	Möglichkeit, sich eine angemessene Altersvorsorge aufzubauen.	- Keine unternehmensfinanzierte Altersversorgung - Möglichkeit, Altersversorgungsansprüche aus der Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts aufzubauen („Deferred Compensation“)

Erfolgsabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus oder STI)		Zielbonus-Modell • Performance-Periode: ein Geschäftsjahr • Zielbetrag entspricht 30 % der Ziel-Gesamtvergütung
	Soll die Vorstandsmitglieder zur Erreichung ambitionierter Ziele anhalten.	Leistungskriterien • 80 % finanzielle Ziele, aufgeteilt in • 30 % organisches Netto-Umsatzwachstum, • 30 % bereinigte EBITDA-Marge und • 20 % bereinigter Business Free Cashflow in % des Umsatzes • 20 % nichtfinanzielle Kriterien (ESG-Ziele und/oder strategische Ziele)
	Wirtschaftliche Ziele, die aus der rollierenden Mittelfristplanung abgeleitet sind, unterstützen die Erreichung langfristig angelegter, mehrjähriger Unternehmensziele. Nichtfinanzielle Ziele sollen eine nachhaltige Wertschöpfung fördern.	Schwellen-, Ziel- und Maximalwert • Schwellenwert = Zielerreichung 0 % • Zielwert = Zielerreichung 100 % • Maximalwert = Zielerreichung 150 % Cap • 150 % des Zielbetrags Auszahlungsmodalitäten • Im Folgejahr nach Billigung des Konzernabschlusses in bar
Mehrjährige variable Vergütung (Long-Term-Incentive-Plan, LTIP)		Performance Cash Plan • Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet • Rollierende Systematik (jährliche Tranchen) • Zielbetrag entspricht 40 % der Ziel-Gesamtvergütung
	Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre/Investoren.	Leistungskriterien • 80 % finanzielle Ziele, aufgeteilt in • 40 % relativer Total Shareholder Return („TSR“) über die Performance-Periode und • 40 % Earnings per Share („EPS“) • 20 % nichtfinanzielle Kriterien (ESG-Ziele)
	Vergleich mit Peer Group fördert die Wettbewerbsorientierung. Zusätzliche Ausrichtung des langfristigen Fokus auf Profitabilität und Nachhaltigkeit.	Schwellen-, Ziel- und Maximalwert • Schwellenwert = Zielerreichung 0 % • Zielwert = Zielerreichung 100 % • Maximalwert = Zielerreichung 200 % Cap • 200 % des Zielbetrags Auszahlungsmodalitäten • Im Jahr nach Ablauf der Performance-Periode und nach Billigung des Konzernabschlusses in bar oder in Aktien

4. Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

4.1 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgenden Vergütungstabellen weisen als gewährte Vergütung diejenigen Vergütungen aus, für die das jeweilige Vorstandsmitglied die zugrunde liegenden Leistungen bis zum 31. Dezember 2025 vollständig erbracht hat.

Dazu zählen für das Geschäftsjahr 2025

- die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Festvergütung und die Nebenleistungen,
- der für das Geschäftsjahr 2025 zu zahlende Jahresbonus, auch wenn die Auszahlung erst 2026 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt,
- die Abschlagszahlung aus der LTIP-Tranche 2022 – 2025, deren finale Abrechnung und Auszahlung 2026 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt.

Die Vergütungstabellen enthalten keine „geschuldete“ Vergütung im Sinne von „*rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden*“, da sämtliche Vergütungsverpflichtungen vollständig erfüllt wurden.

Vergütungsbericht 2025

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

4.2. Tabellarische Übersicht

Dr. Jean-Yves Parisot – Vorsitzender des Vorstands ab 01.04.2024

	2025		2024	
Erfolgsunabhängige Vergütung	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	940.000	46,19	841.256	38,12
Nebenleistungen ²	40.349	1,98	198.207	8,98
Summe	980.349	48,17	1.039.463	47,10
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2025	789.600	38,81	–	–
Bonus für Geschäftsjahr 2024	–	–	1.167.330	52,90
Langfristig variable Vergütung				
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	265.037	13,02	–	–
Summe	1.054.637	51,83	1.167.330	52,90
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung ¹	2.034.986	100,00	2.206.793	100,00

1 Mit der Vergütung sind auch die Aufsichtsrats Tätigkeiten bei der Swedencare AB und der Probi AB abgegolten.

2 In den Nebenleistungen sind Kosten für doppelte Haushaltsführung enthalten.

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

	2025		2024	
Erfolgsunabhängige Vergütung	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	555.000	42,17	555.000	43,71
Nebenleistungen	29.819	2,27	28.148	2,22
Summe	584.819	44,44	583.148	45,93
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2025	466.200	35,42	–	–
Bonus für Geschäftsjahr 2024	–	–	686.446	54,07
Langfristig variable Vergütung				
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	265.037	20,14	–	–
Summe	731.237	55,56	686.446	54,07
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.316.056	100,00	1.269.594	100,00

Dr. Stephanie Coßmann – Vorstand und Arbeitsdirektorin

	2025		2024	
Erfolgsunabhängige Vergütung	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	555.000	52,87 %	552.500	43,63
Nebenleistungen	28.562	2,72 %	27.275	2,15
Summe	583.562	55,59 %	579.775	45,79
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2025	466.200	44,41 %	–	–
Bonus für Geschäftsjahr 2024	–	–	686.446	54,21
Langfristig variable Vergütung				
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	–	–	–	–
Summe	466.200	44,41 %	686.446	54,21
Sonstiges	0	– %	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.049.762	100,00 %	1.266.221	100,00

Vergütungsbericht 2025

Walter Ribeiro – Vorstand Taste, Nutrition & Health ab 15.09.2024

	2025		2024	
Erfolgsunabhängige Vergütung	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	555.000	53,31 %	162.976	96,71
Nebenleistungen	19.748	1,90 %	5.541	3,29
Summe	574.748	55,21 %	168.517	100,00
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2025	466.200	44,79 %	–	–
Bonus für Geschäftsjahr 2024	–	–	–	–
Langfristig variable Vergütung				
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	–	–	–	–
Summe	466.200	44,79 %	–	–
Sonstiges	0	– %	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.040.948	100,00 %	168.517	100,00

Michael Friede – Vorstand Scent & Care ab 01.12.2025

	2025		2024	
Erfolgsunabhängige Vergütung	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	46.250	4,03 %	–	–
Nebenleistungen	2.685	0,23 %	–	–
Summe	48.935	4,26 %	–	–
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2025	38.850	3,38 %	–	–
Bonus für Geschäftsjahr 2024	–	–	–	–
Langfristig variable Vergütung				
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	–	–	–	–
Summe	38.850	3,38	–	–
Sonstiges	1.060.000	92,36	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.147.785	100,00	–	–

Michael Friede erhält im Rahmen seines Arbeitgeberwechsels folgende Zahlungen der Gesellschaft, die in der vorstehenden Tabelle unter "Sonstiges" in einer Summe aufgeführt werden:

- Sign-on-Bonus in Höhe von 550.000 €, der in drei gleichen Teilen über die Vertragslaufzeit ausgezahlt wird, erstmalig sechs Monate nach Amtsantritt und dann jeweils im Abstand von 12 Monaten.
- Aufwandsentschädigung in Höhe von 30.000 € im Zusammenhang mit dem Umzug nach Holzminden, auszahlend einen Monat nach Amtsantritt auf entsprechenden Nachweis für den Anfall der Kosten.
- Erstattung von im Zusammenhang mit dem Arbeitgeberwechsel entgangenen Pensionsleistungen in Höhe von 480.000 €, die ebenfalls in drei gleichen Teilen über die Vertragslaufzeit ausgezahlt werden, erstmalig sechs Monate nach Amtsantritt und dann jeweils im Abstand von 12 Monaten.

4.3. Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

4.3.1. Leistungskriterien der variablen Vergütung

4.3.1.1. Jahresbonus 2025

Der Jahresbonus (STI) 2025 richtet sich nach den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems 2022. Mit jedem Vorstandsmitglied ist ein individueller Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung vertraglich vereinbart. Der STI orientiert sich zu 80 % an finanziellen und zu 20 % an nichtfinanziellen Leistungskriterien. Maßgebliche finanzielle Leistungskriterien für den STI sind:

- das organische Netto-Umsatzwachstum³ (Gewichtung: 30 %),
- die bereinigte EBITDA-Marge („Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation“/Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) (Gewichtung: 30 %) und
- der bereinigte Business Free Cashflow („BFCF“) in % vom Umsatz (Gewichtung: 20 %).

³ Entspricht dem im Lagebericht genannten „organischen Umsatzwachstum“.

Als nichtfinanzielle Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat ESG-Ziele oder strategische Ziele heranziehen.

Maßgebliche nichtfinanzielle Leistungskriterien für den STI 2025 sind für die Vorstandsmitglieder:

- Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 1,5 (Gewichtung 10 % für alle Vorstandsmitglieder);
- Bewertung der verantwortungsvollen Beschaffung: Durchführung von Risikobewertungen von Lieferanten auf der Grundlage der SEDEX/SMETA 4 Pillar-Kriterien, wobei den Menschenrechten schutzbedürftiger Gruppen in landwirtschaftlichen Lieferketten Vorrang eingeräumt wird, und Dokumentation aller Bewertungen (Gewichtung 10 % für Dr. Jean-Yves Parisot);
- Kreislaufwirtschaft: Identifizierung natürlicher Ströme, die valorisiert werden können (Gewichtung 10 % für Walter Ribeiro);
- Geschäft: Erzielen von Effizienzsteigerungen in Höhe von 40 Mio. € im Jahr 2025 (Gewichtung 10 % für Olaf Klinger);
- Diversität: Umsetzung von Maßnahmen und Initiativen zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung (Gewichtung 10 % für Dr. Stephanie Coßmann);
- Strategie: Erfolgreiches Onboarding von Michael Friede

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems 2022 hat der Aufsichtsrat der Symrise AG für das Geschäftsjahr 2025 die Zielvorgaben für die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien unter Berücksichtigung der Jahresgeschäftsplanung und des jeweiligen Vorstandsbereichs festgelegt. Für jedes finanzielle Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 einen Schwellenwert und einen Zielerreichungskorridor bei einer Untererreichung oder Übererfüllung festgelegt.

Zur Beurteilung des Pay-for-Performance-Zusammenhangs innerhalb des Jahresbonus werden die festgelegten Leistungskriterien, deren Gewichtung, die jeweiligen Zielvorgaben und Schwellen- sowie Maximalwerte sowie die Ist-Werte und die hieraus resultierenden Zielerreichungen offengelegt.

Die folgende Übersicht fasst die zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 festgelegten Zielvorgaben und Schwellen- sowie Maximalwerte sowie die Ist-Werte und die hieraus resultierenden Zielerreichungen für die finanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2025 zusammen:

Gewichtung Ziel		Zielerreichungskurve 2025			Ist-Wert	Zielerreichung
		Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert		
		(0 % Zielerreichung)	(100 % Zielerreichung)	(150 % Zielerreichung)		
in %		in %	in %	in %	in %	in %
30	Organisches Netto-Umsatzwachstum	3,4	5,4	8,4	2,8	0,00
30	Bereinigte EBITDA-Marge	19,8	20,8	23,8	21,6	113,33
20	Bereinigter Business Free Cashflow	11,0	14,0	17,0	15,5	125,00

Hinsichtlich der Arbeitssicherheitsziele wurde der Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, auf MAQ 1,5 festgelegt. Der untere Schwellenwert für eine Kappung auf 0 % Zielerreichung entspricht einer MAQ von 1,7, die obere Kappung erfolgt bei MAQ 1,3, was einer Zielerreichung von 150 % entspricht. Mit einer MAQ von 1,15 wurde damit die obere Kappungsgrenze erreicht und somit ein Zielerreichungsgrad von 150 % erreicht. Die individuellen Ziele erreichten alle Mitglieder des Vorstands zu 100 %.

Vergütungsbericht 2025

Die folgende Übersicht fasst die Gesamtzielerreichung sowie den Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied im Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2025 zusammen:

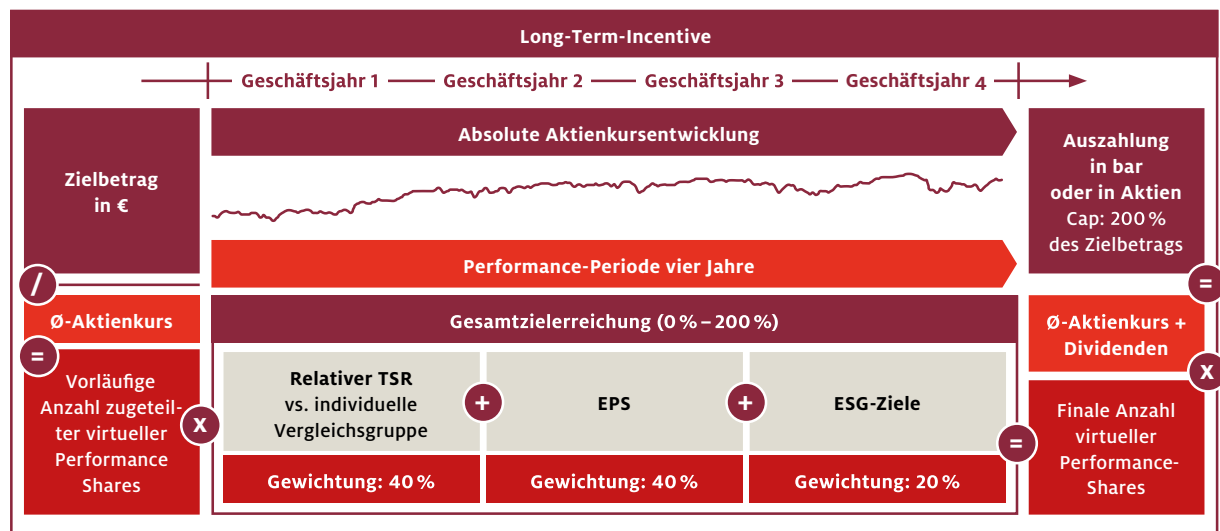
	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungs- betrag
	in %		in %	in %	in €
Dr. Jean-Yves Parisot	30	Organisches Netto-Umsatzwachstum	0,00	84,00	789.600,00
	30	Bereinigte EBITDA-Marge	113,33		
	20	Bereinigter Business Free Cashflow	125,00		
	10	Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 1,5 (Gewichtung 10 % für alle Mitglieder);	150,00		
		Bewertung der verantwortungsvollen Beschaffung: Durchführung von Risikobewertungen von Lieferanten auf der Grundlage der SEDEX/SMETA 4 Pillar-Kriterien, wobei den Menschenrechten schutzbedürftiger Gruppen in landwirtschaftlichen Lieferketten Vorrang eingeräumt wird, und Dokumentation aller Bewertungen (Gewichtung 10 % für Dr. Jean-			
	10 Yves Parisot);		100,00		
Olaf Klinger	30	Organisches Netto-Umsatzwachstum	0,00	84,00	466.200,00
	30	Bereinigte EBITDA-Marge	113,33		
	20	Bereinigter Business Free Cashflow	125,00		
	10	Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 1,5 (Gewichtung 10 % für alle Mitglieder);	150,00		
	10	Geschäft: Erzielen von Effizienzsteigerungen in Höhe von 40 Mio. € im Jahr 2025 (Gewichtung 10 % für Olaf Klinger);	100,00		
Dr. Stephanie Coßmann	30	Organisches Netto-Umsatzwachstum	0,00	84,00	466.200,00
	30	Bereinigte EBITDA-Marge	113,33		
	20	Bereinigter Business Free Cashflow	125,00		
	10	Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 1,5 (Gewichtung 10 % für alle Mitglieder);	150,00		
	10	Diversität: Umsetzung von Maßnahmen und Initiativen zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung (Gewichtung 10 % für Dr. Stephanie Coßmann);	100,00		
Walter Ribeiro	30	Organisches Netto-Umsatzwachstum	0,00	84,00	466.200,00
	30	Bereinigte EBITDA-Marge	113,33		
	20	Bereinigter Business Free Cashflow	125,00		
	10	Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 1,5 (Gewichtung 10 % für alle Mitglieder);	150,00		
	10	Kreislaufwirtschaft: Identifizierung natürlicher Ströme, die valorisiert werden können (Gewichtung 10 % für Walter Ribeiro);	100,00		
Michael Friede	30	Organisches Netto-Umsatzwachstum	0,00	84,00	38.850,00
	30	Bereinigte EBITDA-Marge	113,33		
	20	Bereinigter Business Free Cashflow	125,00		
	10	Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 1,5 (Gewichtung 10 % für alle Mitglieder);	150,00		
	10	Strategie: Erfolgreiches Onboarding	100,00		

Zur Sicherstellung einer angemessenen Incentivierung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem in besonderen Fällen die Möglichkeit, für Vergütungszwecke die Ist-Werte der den Leistungskriterien zugrunde liegenden Kennzahlen anzupassen. Dies geschieht insbesondere in Fällen, in denen die Zielsetzung nicht mit den Ist-Werten der Kennzahlen vergleichbar ist und die Bemessungsbasis somit eine andere ist. Durch die Bereinigungen stellt der Aufsichtsrat eine kongruente Ausgestaltung der Zielsetzung und Zielerreichung sicher. Im Einklang hiermit hat der Aufsichtsrat die berichteten Ergebnisse (Umsatz, EBITDA und Business Free Cashflow), wie auch

im Lagebericht berichtet, um Akquisitionseffekte (Umsatz- und Ergebnisbeiträge sowie einmalige, nicht wiederkehrende Akquisitions- und Integrationskosten und Wertminderungen) sowie weitere unvorhergesehene, einmalige und nicht wiederkehrende Sondereffekte angepasst, die auch nicht in der Zielsetzung zu Beginn des Geschäftsjahres berücksichtigt waren. Zu den unvorhergesehenen, einmaligen und nicht wiederkehrenden Sondereffekten, die im Geschäftsjahr 2025 bereinigt wurden, zählen der Wertminderungsaufwand aus dem assoziierten Unternehmen Swedencare (150,0 Mio. €) sowie der Wertminderungsaufwand durch die Neubewertung und Umgliederung des Terpene Ingredients-Geschäfts auf Basis einer voraussichtlichen Veräußerung (147,6 Mio. €, EBITDA-neutral).

4.3.1.2. Im Geschäftsjahr zugeteilter LTIP (LTIP 2025 – 2028)

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 wurde den Vorstandsmitgliedern der LTIP 2025 – 2028 zugeteilt, der sich nach dem Vorstandsvergütungssystem 2022 richtet. Der LTIP 2025 – 2028 ist ein Performance-Share-Plan mit einer Performance-Periode von vier Jahren.



Dabei wurden den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen des LTIP 2025 – 2028 virtuelle Performance-Shares zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten Performance-Shares errechnet sich aus dem vertraglich vereinbarten Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung, dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Symrise AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Beginn der jeweiligen Performance-Periode (Zuteilungskurs). Für den LTIP 2025 – 2028 beträgt der Zuteilungskurs 109,02 €⁴.

	Zielbetrag	Zuteilungskurs	Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares
Dr. Jean-Yves Parisot	1.253.333 €	109,02 €	11.496
Olaf Klinger	740.000 €	109,02 €	6.788
Dr. Stephanie Coßmann	740.000 €	109,02 €	6.788
Walter Ribeiro	740.000 €	109,02 €	6.788
Michael Friede	–	–	–

Leistungskriterien

Der LTIP 2025–2028 orientiert sich zu jeweils 40 % an den finanziellen Leistungskriterien „Gewinn je Aktie“ (sog. Earnings per Share, „EPS“) über die Performance-Periode und relativer Total-Shareholder-Return („TSR“) im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe während der Performance-Periode und zu 20 % an ESG-Zielen.

⁴ Michael Friede ist seit Dezember 2025 im Vorstand und erhält keine Zuteilung der LTIP-Tranche 2025, sondern dies wurde mit dem gewährten Sign-on-Bonus abgegolten.

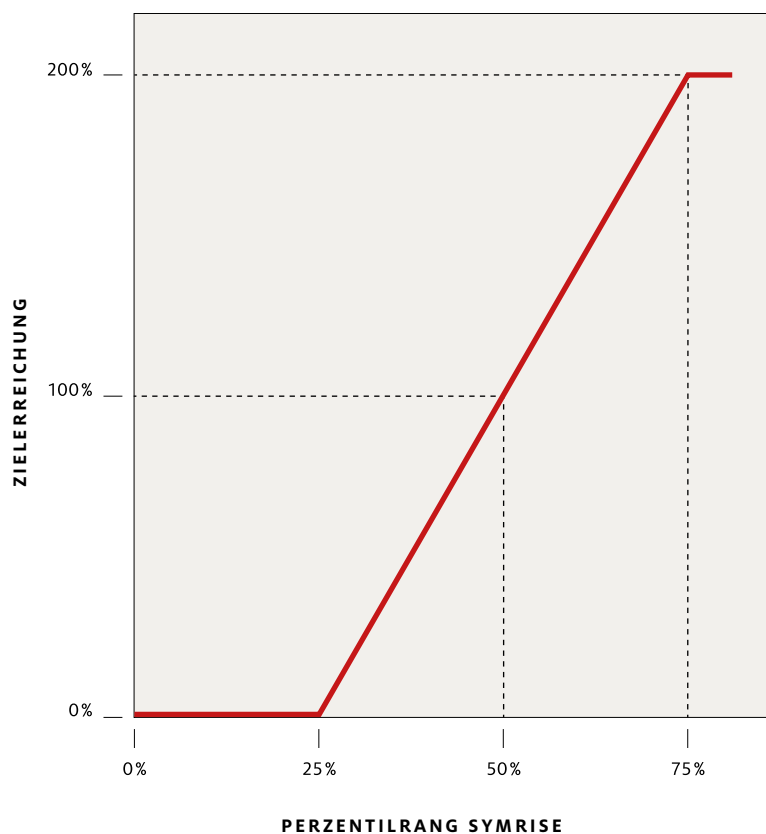
Durch die ausgewählten finanziellen Leistungskriterien leistet der LTIP 2025–2028 einen wichtigen Beitrag, den Wert des Unternehmens für die Aktionäre sowie weitere Stakeholder zu steigern. Mit der Berücksichtigung des EPS wird ein Fokus auf die langfristige und nachhaltige Profitabilität von Symrise gelegt. Das Leistungskriterium relativer TSR reflektiert das Ziel von Symrise, sich in Relation zu relevanten Vergleichsunternehmen langfristig überdurchschnittlich am Aktienmarkt zu entwickeln und somit die Attraktivität des Unternehmens als Investment für die Aktionäre zu stärken.

Zuletzt erfolgt durch die Berücksichtigung relevanter ESG-Ziele die Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie im Vergütungssystem des Vorstands. Durch die Implementierung in einem Performance-Share-Plan wird neben der relativen TSR-Entwicklung auch die absolute Aktienkursentwicklung incentiviert mit der Intention, die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter in Einklang zu bringen.

Zur Ermittlung der Zielerreichung des EPS wird der jährliche, im Geschäftsbericht ausgewiesene EPS-Wert herangezogen. Aus den vier Jahreswerten wird der Durchschnitt über die Performance-Periode gebildet.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird die Kursentwicklung der Aktie der Symrise AG zuzüglich der fiktiv reinvestierten Dividenden über die vierjährige Performance-Periode mit der Kursentwicklung der Aktien der Vergleichsgruppe zuzüglich der ausgezahlten Dividende über die vierjährige Performance-Periode verglichen. Dazu wird der Perzentilrang von Symrise innerhalb der Vergleichsgruppe ermittelt und wie folgt bewertet:

Zielerreichungskurve relativer TSR

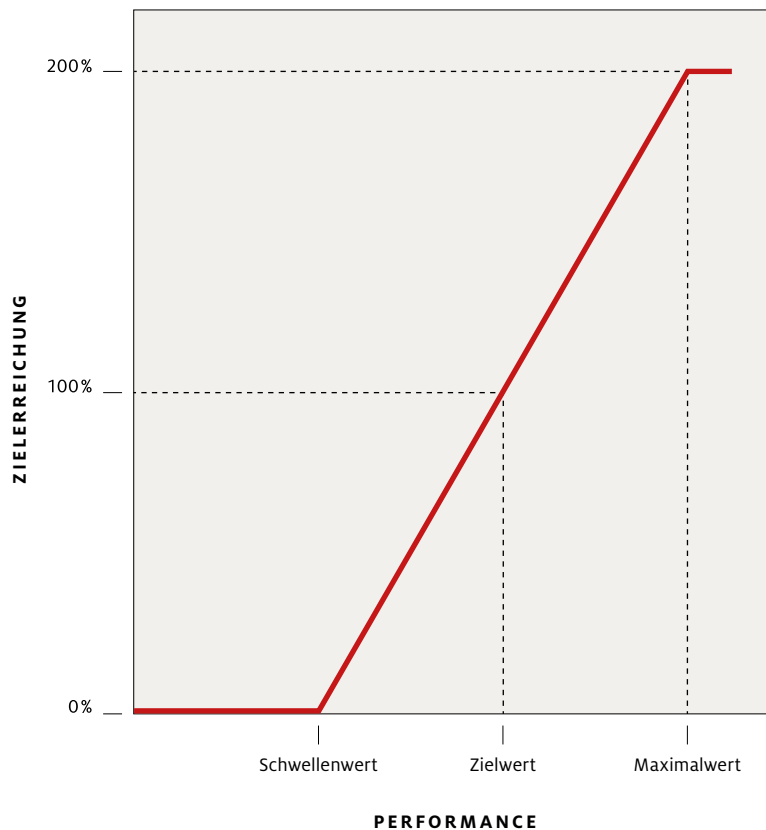


Die Vergleichsgruppe für die Ermittlung des relativen TSR entspricht der Vergleichsgruppe, die Symrise auch zur Angemessenheitsprüfung heranzieht. Sie umfasst folgende Unternehmen: Beiersdorf, Croda International, DSM-Firmenich, EVONIK, Givaudan, Henkel, IFF, Kerry Group, KWS Saat, LANXESS, Novozymes, Südzucker und Wacker Chemie.

Zu Beginn der Performance-Periode hat der Aufsichtsrat zudem messbare und quantifizierbare ESG-Ziele für den LTIP 2025–2028 festgelegt. Das festgelegte ESG-Ziel des LTIP 2025–2028 ist letztmalig die Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2) um jährlich 6,6 %.

Für das Leistungskriterium EPS und für jedes ESG-Ziel hat der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode einen Zielwert bestimmt, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie einen Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht. Zielerreichungen über 200 % führen nicht zu einer weiteren Erhöhung des Zielerreichungsgrads.

Schematische LTI-Zielerreichungskurve



Überführung der Leistungsbemessung in einen LTIP-Bonus und Auszahlung

Nach Ablauf der Performance-Periode werden die finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele einzeln herangezogen und jeweils der prozentuale Grad der Zielerreichung bestimmt. Aus der Summe der einzelnen Zielerreichungen und der Gewichtung der Leistungskriterien ergibt sich die Gesamtzielerreichung. Der maximale Gesamtzielerreichungsgrad beim LTIP 2025 – 2028 liegt bei 200 % (sogenanntes Cap). Anhand der Gesamtzielerreichung der finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele ermittelt sich die finale Anzahl an Performance Shares. Die Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem LTIP 2025 – 2028 wird die finale Anzahl an Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der Symrise AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und den während der Performance-Periode pro Aktie der Symrise AG ausgezahlten Dividenden multipliziert.

Die Auszahlung des LTIP 2025 – 2028 erfolgt in bar nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den LTIP 2025 – 2028 in Aktien der Symrise AG auszuzahlen.

4.3.1.3. Im Geschäftsjahr vollständig erdienter LTIP 2022 – 2025, Abschlagszahlung

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern der LTIP 2022 – 2025 zugeteilt, der sich erstmals nach dem Vorstandsvergütungssystem 2022 richtet. Durch die Umstellung des vorherigen LTIP mit dreijähriger Laufzeit auf den neuen LTIP mit vierjähriger Laufzeit wurde im Geschäftsjahr 2025 der LTIP 2022 vollständig erdient, sodass auf dieser Basis eine Auszahlung im Jahr 2026 erfolgt.

Vergütungsbericht 2025

Wie bereits unter 4.3.1.2 beschrieben, orientiert sich der LTIP 2022 – 2025 zu jeweils 40 % an den finanziellen Leistungskriterien

- währungsbereinigter „Gewinn je Aktie“ (sog. Earnings per Share, „EPS“) über die Performance-Periode und
- relativer Total-Shareholder-Return („TSR“) im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe während der Performance-Periode und
- zu 20 % an ESG-Zielen.

EPS:

Zur Ermittlung der Zielerreichung des EPS wird der jährliche, im Geschäftsbericht ausgewiesene EPS-Wert herangezogen. Aus den vier Jahreswerten wird der Durchschnitt über die Performance-Periode gebildet. Der Durchschnitt über die Performance-Periode beträgt somit 3,11 €, auf Basis der einzelnen Jahreswerte (2022⁵: 2,91€, 2023: 2,44€, 2024: 3,42€ und 2025⁶: 3,67€). Auf Basis der definierten Zielerreichungskurve und dem durchschnittlichen Ist-Wert über die Performance-Periode ergibt sich eine Zielerreichung von 79 %.

Relativer TSR:

Zur Ermittlung des relativen TSR wird die Kursentwicklung der Aktie der Symrise AG zuzüglich der fiktiv reinvestierten Dividenden der Symrise AG über die vierjährige Performance-Periode mit der Kursentwicklung der Aktien der Vergleichsgruppe zuzüglich der ausgezahlten Dividenden über die vierjährige Performance-Periode verglichen. Die sich ergebenden TSR-Werte aller Unternehmen werden im Anschluss in eine Rangreihe gebracht und ein Perzentilrang für die Symrise AG ermittelt. Als Vergleichsgruppe des LTIP 2022 – 2025 dienen die bereits unter 4.3.1.2 beschriebenen Unternehmen. Der TSR der Aktie der Symrise AG liegt nach Ende der Performance-Periode auf dem 38. Perzentilrang. Auf Basis der definierten Zielerreichungskurve und dem Perzentilrang der Symrise AG ergibt sich eine Zielerreichung von 54 %.

ESG-Ziele:

Für die Tranche des LTIP 2022 – 2025 hat der Aufsichtsrat das ESG-Ziel Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2) um 6,6 % p.a. festgelegt. Nach Ende der Performance-Periode beträgt die Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2) 6 %. Auf Basis der definierten Zielerreichungskurve und dem Ist-Wert über die Performance-Periode ergibt sich eine Zielerreichung von 40 % für das ESG-Ziel.

Die Ziel-, Schwellen- sowie erzielten Ist-Werte der Leistungskriterien und der sich daraus ergebende prozentuale Grad der Zielerreichung kann folgender Übersicht entnommen werden:

LTIP KPI	Zielbeschreibung	Gewichtung (%)	100 % Zielwert	0 % Bonuswert	200 % Bonuswert	Ist-Wert	Zielerreichung (in %)
Durchschnittliches EPS 2022 – 2025		40	3,21	2,73	3,69	3,11	79
Relativer Total-Shareholder-Return vs. Vergleichsgruppe		40	50. Perzentil	25. Perzentil	75. Perzentil	38. Perzentil	54
ESG-Ziel	Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2) um 6,6 % p.a.	20	6,6 %	5,6 %	7,6 %	6 %	40

Aus der Summe der einzelnen Zielerreichungen und der Gewichtung der Leistungskriterien ergibt sich die Gesamtzielerreichung. Diese beträgt für den LTIP 2022 – 2025 61 %. Anhand der Gesamtzielerreichung ermittelt sich die finale Anzahl an Performance Shares.

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem LTIP 2022-2025 wird die finale Anzahl an Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der Symrise AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und den während der Performance-Periode pro Aktie der Symrise AG ausgezahlten Dividenden multipliziert.

⁵ bereinigt um den Wertminderungsaufwand aus dem assoziierten Unternehmen Swedencare (126 Mio. €)

⁶ bereinigt um Wertminderungsaufwendungen aus dem assoziierten Unternehmen Swedencare (150 Mio. €) und für das Terpen-Geschäft (148 Mio. € abzgl. latenter Steuern von 34 Mio. €).

Vergütungsbericht 2025

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

	Zielbetrag (100%-Ziel- erreichung)	Zuteilungs- kurs	Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares	Gesamtziel- erreichung	Finale Anzahl Performance Shares	Endkurs	Dividenden	Aus- zahlungs- betrag
	in €	in €		in %		in €	in €	in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	1.200.000 €	123,73 €	9,699	61	5,916	72,43	4,37	454,349
Olaf Klinger	700.000 €	123,73 €	5,657	61	3,451	72,43	4,37	265,037
Dr. Jean-Yves Parisot	700.000 €	123,73 €	5,657	61	3,451	72,43	4,37	265,037

Die Auszahlung des LTIP 2022-2025 erfolgt in bar im März 2026 nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat.

Durch die Umstellung des vorherigen LTIP mit dreijähriger Laufzeit auf den neuen LTIP mit vierjähriger Laufzeit kam es nach Ablauf des dritten Jahres der Performance-Periode des LTIP 2022 – 2025 zu einer Auszahlungslücke. Zur Kompensation der Auszahlungslücke konnten die Vorstandsmitglieder entscheiden, eine Abschlagszahlung von bis zu 50 % des Zielbetrags des LTIP 2022 – 2025 nach Ablauf von drei der vier Jahre der Performance-Periode in Anspruch zu nehmen.

Herr Olaf Klinger hat als einziges Vorstandsmitglied zur Kompensation dieser Auszahlungslücke die Möglichkeit geltend gemacht, 50 % des Zielbetrags des LTIP 2022 in Anspruch zu nehmen. Der Aufsichtsrat hat entschieden, dass die Abschlagszahlung in vollem Umfang und nicht reduziert erfolgt. Vor diesem Hintergrund hat Herr Klinger im März 2025 zusammen mit dem STI für 2024 eine Abschlagszahlung für den LTIP 2022 in Höhe von 350.000 € brutto erhalten.

Nach Ablauf der Performance-Periode des LTIP 2022 – 2025 wurde die Abschlagszahlung mit dem finalen Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2022 – 2025 verrechnet. Da die Abschlagszahlung den finalen Auszahlungsbetrag übersteigt, wird der zurückzuzahlende Auszahlungsbetrag in Höhe von 84.963 € brutto mit der Auszahlung des STI für das Jahr 2025 an Herrn Klinger verrechnet, so dass der tatsächliche Auszahlungsbetrag 381.237 € brutto beträgt.

4.3.2. Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem und Einhaltung der Maximalvergütung

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des geltenden Vergütungssystems 2022. Abweichungen liegen nicht vor.

Im Vorstandsvergütungssystem 2022 ist für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vorgesehen, die auch vertraglich vereinbart ist. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilten Vergütungselemente. Zum 31. Dezember 2025 halten die im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung dargestellten Vergütungselemente die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ein, da die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen und dem Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2025 die Maximalvergütung nicht erreicht haben. In die Maximalvergütung 2025 fließt zudem der LTIP 2025 – 2028, dessen Höhe erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2028 feststeht. Die Gesellschaft wird im Vergütungsbericht, der über den LTIP 2025–2028 berichtet, erläutern, ob und wie die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, dem Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2025 und dem Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2025 – 2028 die Maximalvergütung erreicht hat und ob und wie der Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2025 – 2028 daher zu kürzen war.

Mit Feststehen der Zielerreichungsgrade für das LTIP 2022 - 2025 kann ebenfalls bestätigt werden, dass auch für das Jahr 2022 die Grenzen für die Maximalvergütung nicht überschritten wurden, wie in der folgenden Übersicht dargestellt:

in €	Dr. Heinz-Jürgen Bertram	Olaf Klinger	Dr. Jean-Yves Parisot
Festvergütung	900.000,00	525.000,00	525.000,00
Nebenleistungen	24.444,00	24.751,00	377.137,00
Einjährige variable Vergütung			
STI 2022	671.823,00	391.897,00	391.897,00
Mehrjährige variable Vergütung /			
LTIP 2022 - 2025	454.349,00	265.037,00	265.037,00
Summe Vergütungselemente 2022	2.050.616,00	1.206.685,00	1.559.071,00
Summe Maximalvergütung 2022	4.650.000,00	2.712.500,00	2.712.500,00

4.3.3. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Anstellungsverträge sehen Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“) vor. Im Fall eines Kontrollwechsels hat jedes Vorstandsmitglied das Recht, seinen Anstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zu kündigen. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Kündigungsrecht Gebrauch, wird die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten, begrenzt auf zwei Jahresvergütungen („Abfindungs-Cap“). Wird das Vorstandsmitglied innerhalb von sechs Monaten nach einem Kontrollwechsel vorzeitig ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB durch den Aufsichtsrat abberufen oder wird das Amt einvernehmlich beendet, besteht ebenfalls ein Anspruch auf eine Abfindung, begrenzt auf das vorstehend genannte Abfindungs-Cap.

LTIP unter dem Vorstandsvergütungssystem 2022 verfallen bei einer Niederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund oder einer Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund vor Ablauf der Performance-Periode. In allen übrigen Fällen werden die offenen Tranchen anteilig gekürzt, wobei für eine Kürzung nur das erste Jahr der Performance-Periode maßgeblich ist.

4.3.4. Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

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

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

Den Vorstandsmitgliedern wird keine neue unternehmensfinanzierte Altersversorgung gewährt. Allerdings können alle in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder aus ihrer Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts Altersversorgungsansprüche aufbauen („Deferred Compensation“). Von den zum 31.12.2025 aktiven fünf Vorstandsmitgliedern; Herr Ribeiro, Herr Klinger, Frau Dr. Coßmann, Herr Dr. Jean-Yves Parisot und Herr Michael Björn Friede hat nur Herr Klinger davon Gebrauch gemacht. Ein Unternehmenszuschuss wird nicht gezahlt. Es handelt sich um eine aus Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusage. Der umgewandelte Beitrag wird entsprechend der vertraglichen Zusage in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrechnet (beitragsorientierte Leistungszusage). Im Zusammenhang mit der eigenfinanzierten Altersversorgung durch Deferred Compensation hat Symrise aufgrund eines versicherungsmathematischen Gutachtens im Jahr 2025 folgende Auflösung für die Zeit der Vorstandstätigkeit zu den Rückstellungen vorgenommen:

- für Herrn Klinger in Höhe von 22.600 € (Vorjahr: Zuführung von 70.329 €)

Die Auflösung setzt sich aus dem Zinsaufwand von 25.643 €, den aus der Entgeltumwandlung gezahlten Beiträgen von 16.800 € und des Zinsänderungseffekts durch den um 0,61 % höheren Rechnungszins von 69.427 € (von 3,48 % auf 4,09%).

Die Barwerte für die auf die Zeit als Vorstand entfallende Deferred Compensation betragen per 31. Dezember 2025 für Herrn Klinger 714.275 €.

4.3.5. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschieden sind
Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Mitglieder des Vorstands ausgeschieden.

4.3.6. Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2025

Seit 1. Januar 2022 gelten für die aktiven Vorstandsmitglieder die Malus- und Clawback-Regelungen des Vorstandsvergütungssystems 2022. Danach kann der Aufsichtsrat bei einem groben Fehlverhalten die variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten oder zurückfordern (Compliance-Malus bzw. Compliance-Clawback) und bei der nachträglichen Feststellung eines fehlerhaften Jahresabschlusses bzw. Konzernabschlusses die variable Vergütung zurückfordern (Performance-Clawback). Im Geschäftsjahr 2025 gab es dafür keinen Anlass, somit wurde von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht; es lagen keine Malus- oder Clawback-Tatbestände vor.

5. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

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

Die Pflicht, über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der Symrise AG ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat. In diesem Zeitraum sind bei der Symrise AG Herr Hans Holger Gliewe, Herr Horst-Otto Gerberding und Herr Heinrich Schaper ausgeschieden, außerdem Herr Dr. Heinz-Jürgen Bertram und Herr Dr. Jörn Andreas.

Die festen Pensionszahlungen⁷ betrugen im Geschäftsjahr 2025 für

Horst-Otto Gerberding:	377.260,44 € brutto p. a.
Hans Holger Gliewe:	87.000,96 € brutto p. a.
Heinrich Schaper:	84.375,68 € brutto p. a.

Herr Dr. Heinz-Jürgen Bertram hat das Unternehmen zum 31. März 2024 verlassen und ist in den Ruhestand getreten. Die feste Pensionszahlung betrug im Geschäftsjahr 2025 164.132,16 € brutto.

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Symrise AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2015 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem sie bei der Symrise AG ausgeschieden sind, gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Die Gesamtbrutto-Beträge für Pensionsabrechnungen dieser ehemaligen Vorstandsmitglieder oder deren Hinterbliebenen summieren sich im Jahr 2025 auf 31.409,04 €.

Für die im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands, Herr Dr. Bertram und Herr Dr. Andreas, gelten folgende Regelungen über Auszahlungen:

Zusätzlich erhielt Herr Dr. Bertram vereinbarungsgemäß bis zum 31. Oktober 2025 sein monatliches Festgehalt in Höhe von 77.500 € brutto. Für die Zeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Oktober 2025 erhält Herr Dr. Bertram 10/12 des STI für das Geschäftsjahr 2025, auf Basis eines Zielerreichungsgrades von 100 %, d. h. einen Betrag in Höhe von 775.000 € brutto. Die Auszahlung erfolgt zum regulären Fälligkeitszeitpunkt im Jahr 2026. Dies wurde bereits im Vorstandsvergütungsbericht 2024 dargelegt.

Die Herrn Dr. Bertram in der Vergangenheit angebotenen und noch laufenden LTIP bleiben bestehen und werden zu den jeweils vorgesehenen Fälligkeitszeitpunkten nach den tatsächlich erreichten Zielerreichungsgraden abgerechnet. Für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 wurden Herrn Dr. Bertram keine neuen LTIP mehr angeboten.

⁷ Die ehemaligen Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich nur eine fixe Vergütung in Form von Pensionszahlungen.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für Herrn Dr. Bertram im Geschäftsjahr 2025 beträgt in Summe 618.481,16 € brutto, wovon 26,54% auf die feste Pensionszahlung (164.132,16 €) und 73,46% auf die variable Zahlung für den LTIP 2022 (454.349 €) entfallen.

Herr Dr. Jörn Andreas trat als Vorstandsmitglied der Symrise AG zurück und verließ das Unternehmen zum 30. September 2024. Er erhält noch keine Rentenzahlungen.

Bis zum 31. Januar 2026 zahlte die Gesellschaft Herrn Dr. Andreas sein monatliches Festgehalt in Höhe von 46.250 € brutto.

Für das Jahr 2024 erhielt Herr Dr. Andreas eine Zahlung in Höhe von 12/12 aus dem STI für das Jahr 2024 entsprechend der hierfür vom Aufsichtsrat festgelegten Zielparameter und dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad. Für das Jahr 2025 erhält Herr Dr. Andreas kein STI. Dies wurde bereits im Vorstandsvergütungsbericht 2024 dargelegt.

Die Herrn Dr. Andreas in der Vergangenheit angebotenen und noch laufenden LTIP bleiben bestehen und werden zu den jeweils vorgesehenen Fälligkeitszeitpunkten nach den tatsächlich erreichten Zielerreichungsgraden abgerechnet. Für das LTIP 2023 besteht somit ein Anspruch auf 24/48, und für das LTIP 2024 besteht ein Anspruch auf 12/48. Für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 wurden Herrn Dr. Andreas keine neuen LTIP mehr angeboten.

C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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

1. Peer-Group – horizontaler Vergleich

Zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsbezüge hat der Personalausschuss des Aufsichtsrats zuletzt im Jahr 2022 eine vergleichende Benchmarkstudie durch eine externe Beratungsgesellschaft erstellen lassen (sogenannter horizontaler Vergleich). Hierbei wurde eine für Symrise spezifische Peer-Group aus 14 Unternehmen aus der gleichen bzw. aus ähnlichen Branchen und mit vergleichbarem Geschäftsmodell, d. h. Wettbewerber von Symrise, Unternehmen der (verwandten) Chemie-Branche sowie Unternehmen mit besonderer Kundenbeziehung zu Symrise zugrunde gelegt. Bei den Unternehmen handelt es sich um börsennotierte Unternehmen aus Deutschland sowie Europa zzgl. eines US-Unternehmens. Bei der Auswahl der Unternehmen wurde deren Umsatz, Marktkapitalisierung sowie Mitarbeiterzahl berücksichtigt. Ziel ist es, den Vorstand mit seiner Gesamtvergütung (Fixvergütung, Jahresbonus und Long-Term-Incentive) im Median-Umfeld vergleichbarer Unternehmen zu vergüten.

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

2. Vertikaler Vergleich

Neben diesem horizontalen Vergütungsvergleich erwägt Symrise regelmäßig die Berücksichtigung einer summarischen Betrachtung (keine festgelegten Relationen) der konzerninternen Vergütungsstrukturen bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung (sogenannter vertikaler Vergleich). Dabei wird die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungskräfte sowie der Belegschaft insgesamt betrachtet.

D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

1. Überblick über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder

In der ordentlichen Hauptversammlung der Symrise AG in Holzminden am 20.05.2025 erfolgte eine Beschlussfassung über die Änderung der Vergütung des Aufsichtsrats und entsprechende Neufassung von § 14 der Satzung sowie Billigung des insoweit angepassten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat mit einer Zustimmung von 99,18 %

Demnach wurde die jährliche Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auf 100.000 € mit Wirkung ab dem Beginn des laufenden Geschäftsjahrs 2025 angehoben. Ferner erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 100.000,00 € sowie der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine zusätzliche jährliche Vergütung von jeweils 50.000,00 €.

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

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

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

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

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

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

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet die Vergütung ab, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

Aufsichtsratsvergütung 31.12.2025

Name	Vergütung bis 31.12.	Vergütung per 31.12. gesamt	in %	Sitzungsgelder	in %	zu zahlen per 31.12.2025
Michael König	200.000,00 €	200.000,00 €	93,90 %	13.000,00 €	6,10 %	213.000,00 €
Ursula Buck	100.000,00 €	100.000,00 €	89,29 %	12.000,00 €	10,71 %	112.000,00 €
Harald Feist	150.000,00 €	150.000,00 €	92,02 %	13.000,00 €	7,98 %	163.000,00 €
Jeannette Chiarlitti	50.000,00 €	50.000,00 €	96,15 %	2.000,00 €	3,85 %	52.000,00 €
Bernd Hirsch	100.000,00 €	150.000,00 €	92,59 %	12.000,00 €	7,41 %	162.000,00 €
André Kirchhoff	100.000,00 €	100.000,00 €	92,59 %	8.000,00 €	7,41 %	108.000,00 €
Dr. Jakob Ley	100.000,00 €	100.000,00 €	91,74 %	9.000,00 €	8,26 %	109.000,00 €
Malte Lückert	100.000,00 €	100.000,00 €	89,29 %	12.000,00 €	10,71 %	112.000,00 €
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	100.000,00 €	100.000,00 €	93,90 %	6.500,00 €	6,10 %	106.500,00 €
Andrea Püttcher	100.000,00 €	100.000,00 €	89,29 %	12.000,00 €	10,71 %	112.000,00 €
Peter Vanacker	100.000,00 €	100.000,00 €	93,46 %	7.000,00 €	6,54 %	107.000,00 €
Jan Zijderveld	100.000,00 €	100.000,00 €	91,74 %	9.000,00 €	8,26 %	109.000,00 €

E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

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

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Symrise AG in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2025 durchschnittlich 2.713 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. In die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer fließt der Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie Auszahlungen aus dem Jahresbonus 2025 ein.

Vergütungsbericht 2025

Geschäftsjahre	Veränderung gegenüber Vorjahr in %				
	2021	2022	2023	2024	2025
1. Ertragsentwicklung					
EBITDA (2020: 742 Mio. €)	9,64	13,26	-1,95	14,38	4,59
Ergebnis je Aktie (2020: 2,27 €)	20,70	6,20	-16,15	40,65	7,24
Jahresüberschuss Symrise AG (2020: 307 Mio. €)	22,17	8,32	-16,15	40,65	7,24
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer					
Belegschaft der Symrise AG in Deutschland	1,60	2,80	3,00	1,20	4,10
3. Vorstandsvergütung					
Dr. Jean-Yves Parisot	-5,07	-7,68	-12,13	24,16	-7,79
Olaf Klinger	-12,01	-5,41	-13,28	-12,35	3,66
Dr. Stephanie Coßmann (ab 01.02.2023)				49,47	-17,09
Walter Ribeiro (ab 15.09.2024)					517,71
Michael Friede (ab 01.12.2025)					
4. Aufsichtsratsvergütung (Gesamtvergütung)					
Michael König (ab 15.01.2020/Vors. ab 17.06.2020)	29,30	0,00	24,18	-1,32	13,60
Harald Feist (ab 20.09.2018 stellv. Vors.)	1,72	0,00	23,73	-1,71	13,59
Ursula Buck	2,52	0,00	22,09	-2,01	14,87
Jeannette Chiarlitti (bis 31.07.2025)	-100,00	100,00	18,40	-5,18	-43,17
Bernd Hirsch	1,75	0,00	23,18	-1,39	14,49
André Kirchhoff	2,63	-1,28	23,38	-2,11	16,13
Dr. Jakob Ley (ab 05.05.2021)		49,05	24,20	-2,56	14,74
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	2,58	-1,26	24,20	-2,56	12,11
Andrea Püttcher	4,61	2,52	22,09	-2,01	14,87
Peter Vanacker (ab 17.06.2020)	73,98	-1,28	22,08	-1,06	15,05
Malte Lückert (ab 13.06.2023)				73,08	14,87
Jan Zijderveld (ab 10.05.2023)				49,21	14,74

Holzminden, d. 03. März 2026

Der Vorstand

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats



Dr. Jean-Yves Parisot



Olaf Klinger



Michael König



Dr. Stephanie Coßmann



Walter Ribeiro



Michael Friede

F. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Symrise AG, Holzminden

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Symrise AG, Holzminden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hannover, den 03. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Reuther
Wirtschaftsprüfer

Dr. Thomas Ull
Wirtschaftsprüfer

IMPRESSUM

Herausgeber

Symrise AG
Mühlenfeldstraße 1
Konzernkommunikation
37603 Holzminden
Deutschland
Telefon: +495531. 90-0
Fax: +495531. 90-16 49

Design & Umsetzung

3st kommunikation GmbH, Mainz

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts

04. März 2026

Symrise online

www.symrise.com/de
www.symrise.com/de/investoren
www.symrise.com/de/unternehmensbericht/2025/index.html

Redaktioneller Hinweis

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

© 2026 Symrise AG