

*always
inspiring more ...*

symrise 

20 21

— **Nachhaltigkeitsbilanz
(GRI)**

Nachhaltigkeitsbilanz 2021

■

Symrise orientiert sich im Rahmen der Berichterstattung über seine nichtfinanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen an den GRI Sustainability Reporting Standards (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 2021 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 vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz entspricht den GRI Standards (2016) und den Ergänzungen der Standards zu Steuern (207, 2019), Wasser und Abwasser (303, 2018), Abfall (306, 2020) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403, 2018). 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 „Option Umfassend“ 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 Fragebogen von Symrise](#). Ein zusätzlicher Index zu Beginn der Bilanz verweist zudem auf die abgedeckten Berichtsanforderungen des Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Alle hier 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 findet sich [hier](#).

■

Inhalt

ALLGEMEINE ANGABEN

- 7 [Organisationsprofil](#)
- 15 [Strategie](#)
- 20 [Ethik und Integrität](#)
- 22 [Unternehmensführung](#)
- 31 [Einbindung von Stakeholdern](#)
- 32 [Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

WESENTLICHE THEMEN

WIRTSCHAFT

- 36 [Wirtschaftliche Leistung](#)
- 39 [Marktpräsenz](#)
- 40 [Beschaffungspraktiken](#)
- 43 [Korruptionsbekämpfung](#)
- 44 [Wettbewerbswidriges Verhalten](#)
- 45 [Steuern](#)

UMWELT

- 47 [Materialien](#)
- 49 [Energie](#)
- 52 [Wasser und Abwasser](#)
- 55 [Biodiversität](#)
- 57 [Emissionen](#)
- 61 [Abfall](#)
- 65 [Umwelt-Compliance](#)
- 65 [Umweltbewertung der Lieferanten](#)

SOZIALES

- 68 [Beschäftigung](#)
- 69 [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- 75 [Aus- und Weiterbildung](#)
- 78 [Diversität und Chancengleichheit](#)
- 82 [Nichtdiskriminierung](#)
- 83 [Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen](#)
- 84 [Kinderarbeit](#)
- 86 [Zwangs- oder Pflichtarbeit](#)
- 86 [Rechte der indigenen Völker](#)
- 87 [Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#)
- 90 [Lokale Gemeinschaften](#)
- 92 [Soziale Bewertung der Lieferanten](#)
- 94 [Politische Einflussnahme](#)
- 94 [Kundengesundheit und -sicherheit](#)
- 96 [Marketing und Kennzeichnung](#)
- 97 [Sozioökonomische Compliance](#)
- 97 [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 Themen
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie • Umwelt-Compliance • Umweltbewertung der Lieferanten • Materialien • Abfall • Wasser und Abwasser • Biodiversität
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit 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 • Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte • 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"> • Korruptionsbekämpfung • Sozioökonomische Compliance • Wettbewerbswidriges Verhalten • Politische Einflussnahme • Steuern

EU-Taxonomie

Die Prüfung der Vorschriften zur EU-Taxonomieverordnung hat ergeben, dass Symrise keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten hat. Dies bedeutet nicht, dass die Geschäfte von Symrise weniger nachhaltig wären als Tätigkeiten, die in der EU-Taxonomie definiert sind – die EU-Taxonomie enthält derzeit vielmehr nur die Wirtschaftstätigkeiten, die für die Verringerung der Treibhausgas (THG)-Emissionen und die Verbesserung der Klimaresilienz am wichtigsten sind. Dazu gehören die Sektoren mit dem höchsten Beitrag zu THG-Emissionen (Energie, Fertigung, Verkehr, Gebäude) sowie Aktivitäten, die deren Umwandlung ermöglichen. Demnach deckt nach Einschätzung der Kommission die Taxonomie die wirtschaftlichen Aktivitäten von etwa 40 % der börsennotierten Unternehmen ab, die in Sektoren tätig sind, die für fast 80 % der direkten THG-Emissionen in Europa verantwortlich sind. Symrise zählt nicht zu diesen Unternehmen.

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

TCFD-Kernelemente	Zusammenfassung der Offenlegung gemäß den TCFD-Empfehlungen	CDP-Fragebogen 2021*	Weitere Verweise**
Governance	1. Verantwortung des Vorstands für klimabedingte Risiken und Chancen	C1.1b	Für weitere Details siehe UB 2021, S. 104ff. sowie GRI 201-2 in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz
	2. Die Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen	C1.2, C1.2a	Für weitere Details siehe UB 2021, S. 104ff. sowie GRI 201-2 in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz
Strategie	1. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken	C2.1, C2.1a, C2.2, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a,	Beispielhafte Beschreibung siehe die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz 2021, GRI 102-15
	2. Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Geschäftstätigkeit sowie strategische und finanzielle Planung des Unternehmens	C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.1b, C3.1d, C3.1e, C3.1f	
	3. Belastbarkeit der Strategie der Organisation	C3.1a, C3.1b	
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 2021, S. 33 und 104ff.
	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 2021
	3. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt	C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a	Für weitere Ziele siehe UB 2021, S.33 und 104ff.

* Sämtliche Informationen im CDP-Fragebogen 2021 beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020. Dies ist dem Berichterstattungszyklus des CDP geschuldet.

** Die Verweise auf den [Unternehmensbericht 2021](#) und die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz 2021 beziehen sich auf Informationen aus dem Geschäftsjahr 2021.

Den kompletten CDP Fragebogen 2021 von Symrise stellen wir auf unserer Website zur Verfügung. Dort finden sich auch sämtliche [Symrise Policies](#) und unser [Verhaltenskodex \(Code of Conduct\)](#) 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 307-1
	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 FP5
	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



Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Berichtsteil übereinstimmen.

GRI-INHALTSINDEX

GRI 101: GRUNDLAGEN 2016

GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016

ORGANISATIONSPROFIL

GRI 102-1: Name der Organisation ✓

Symrise Aktiengesellschaft

GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen ✓

Symrise entwickelt, produziert und vertreibt Duft- und Geschmacksstoffe, kosmetische Grund- und Wirkstoffe, funktionale Inhaltsstoffe sowie Produktlösungen für verbesserte Sensorik und Ernährung. Die rund 30.000 Produkte unseres Unternehmens werden zum Großteil auf der Basis natürlicher Rohstoffe wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien hergestellt. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfümöle 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.

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation ✓

Holzminden, Deutschland

GRI 102-4: Betriebsstätten ✓

Die Standorte des Unternehmens verteilen sich auf mehr als 40 Länder, wodurch Symrise auf seinen wichtigen Absatzmärkten vor Ort vertreten ist. Die Produkte von Symrise finden Abnehmer in etwa 160 Ländern.

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform ✓

Symrise ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht mit einer dualen Führungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat.

GRI 102-6: Belieferte Märkte ✓

Symrise entwickelt, produziert und vertreibt Duft- und Geschmacksstoffe, kosmetische Grund- und Wirkstoffe, funktionale Inhaltsstoffe sowie Produktlösungen für verbesserte Sensorik und Ernährung. Die rund 30.000 Produkte unseres Unternehmens werden zum Großteil auf der Basis natürlicher Rohstoffe wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien hergestellt. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfümöle 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 mehr als 40 Länder, wodurch Symrise auf seinen wichtigen Absatzmärkten vor Ort vertreten ist. Die Produkte von Symrise finden Abnehmer in etwa 160 Ländern.

GRI 102-7: Größe der Organisation ✓

Symrise ist ein globaler Anbieter von Duft- und Geschmacksstoffen, kosmetischen Grund- und Wirkstoffen, funktionalen Inhaltsstoffen sowie von Lösungen für die Nahrungsmittelherstellung auf Basis natürlicher Ausgangsstoffe. Zu den Kunden gehören Parfüm-, Kosmetik-, Lebensmittel- und Getränkehersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln, von Heimtierfutter und Babynahrung. Mit einem Umsatz von 3,8 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2021 (2020: 3,5 Mrd. Euro) und einem Marktanteil von rund 10 % (2020: 10 %) gehört das Unternehmen zu den weltweit führenden Anbietern im Markt für Düfte und Aromen. Der Konzern mit Sitz in Holzminden ist mit mehr als 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 Berichtsjahres beläuft sich die Marktkapitalisierung auf rund 18 Mrd. Euro und der Streubesitz der Aktie auf rund 95 %.

Der Firmensitz der Symrise AG befindet sich in Holzminden. An diesem zugleich größten Standort beschäftigt Symrise 2.585 Mitarbeiter (2020: 2.513) 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 Ländern.

Standorte weltweit 2021



- Firmensitz
- Regionale Hauptsitze
- Standorte Symrise

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern ✓

Die Symrise Gruppe beschäftigte zum Jahresende 2021 weltweit 10.745 Mitarbeiter ohne Trainees und Auszubildende (2020: 10.531). 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 (96,3 % unserer Belegschaft (2020: 96,7 %)). Nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitern wird befristet beschäftigt (3,7 % der Belegschaft (2020: 3,3 %)).

Der Anteil von Frauen an den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern beträgt in Deutschland rund 33,9 % (2020: 34,3 %), der Anteil von Frauen an den befristet beschäftigten Mitarbeitern beläuft sich auf 21,7 % (2020: 23,0 %). 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 460 (2020: 493). Das entspricht rund 15,1 % (2020: 16,6 %) unserer deutschen Belegschaft. Alle wesentlichen Tätigkeiten bei Symrise werden von Arbeitnehmern und damit von weisungsgebundenem Personal des Symrise Konzerns durchgeführt. Der Anteil von Leiharbeitern bei Symrise betrug 2021 2,0 % der Belegschaft (2020: 1,9 %). Es gibt bei Symrise keine nennenswerten unterjährigen Schwankungen in der Anzahl beschäftigter Mitarbeiter wie zum Beispiel Saisonarbeiter. Die vorstehenden Daten basieren auf unserem weltweiten, monatlichen Headcount Reporting sowie dem jährlich durchgeführten Diversity Data Reporting, welches die Länder Deutschland, Frankreich, USA, Singapur, China, Indien, Brasilien und Mexiko und damit insgesamt gut 8.000 Mitarbeiter umfasst (2020: 7.615).

MITARBEITER (KÖPFE) NACH VERTRAGSART UND ARBEITSZEIT WELTWEIT*

	2018	2019	2020	2021	Veränderung 2021
Unbefristete Verträge					
Vollzeit	8.721	9.308	9.499	9.860	+ 3,8 %
Teilzeit	659	707	753	701	- 6,9 %
Gesamt	9.380	10.015	10.252	10.561	+ 3,0 %
Befristete Verträge					
Vollzeit	283	298	330	386	+ 17,0 %
Teilzeit	31	27	24	24	+ / - 0 %
Gesamt	314	325	354	410	+ 15,8 %
Gesamt					
Vollzeit	9.004	9.606	9.829	10.246	+ 4,2 %
Teilzeit	690	734	777	725	- 6,7 %
Gesamt	9.694	10.340	10.606	10.971	+ 3,4 %

* Basis: Mitarbeiterzahl (Kopfzahl, nicht FTE), ohne Leiharbeitnehmer und Auszubildende sowie Trainees und ohne Probi; Stand jeweils zum 31. Dezember des Jahres. Aufgrund von Rundungen können bei der Summenbildung geringfügige Abweichungen entstehen.

MITARBEITER (FTE) NACH REGIONEN*

Region	2018	2019	2020	2021	Veränderung 2021
Deutschland	2.737	2.767	2.817	2.890	+ 2,6 %
EAME (ohne Deutschland)	2.135	2.209	2.267	2.420	+ 6,7 %
Nordamerika	1.458	1.931	1.937	1.817	- 6,2 %
Asien/Pazifik	1.476	1.498	1.547	1.582	+ 2,3 %
Lateinamerika	1.841	1.859	1.963	2.037	+ 3,8 %
Gesamt (ohne Auszubildende und Trainees)	9.647	10.264	10.531	10.745	+ 2,0 %
Auszubildende und Trainees	140	137	134	125	- 11,2 %
Gesamt	9.787	10.401	10.665	10.870	+ 1,9 %

* Basis: Full time equivalent (FTE), ohne Leiharbeitnehmer und Probi; Stand jeweils zum 31. Dezember des Jahres. Aufgrund von Rundungen können bei der Summenbildung geringfügige Abweichungen entstehen.

GRI 102-9: Lieferkette ✓

Bei der Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern, die Eingang in rund 30.000 Produkte finden. Insgesamt arbeitet Symrise weltweit mit ca. 5.000 Lieferanten. 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 [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) setzen wir hierbei auf kontinuierliche, enge Kooperation mit unseren Lieferanten, soziales und ökologisches Engagement vor Ort und strategische Partnerschaften mit unseren Schlüsselkunden.

Nationale und internationale Normen und gesetzliche Vorgaben zum Schutz von Mensch und Umwelt bilden einen festen Bestandteil der Einkaufspolitik von Symrise.

GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette ✓

Im Berichtsjahr wurden die bislang getrennten Segmente Flavor und Nutrition in ein neu strukturiertes Segment überführt: Taste, Nutrition & Health. Das neue Segment umfasst 68 Produktionsstandorte weltweit, verfolgt eine einheitliche Strategie und arbeitet mit einer gemeinsamen Lieferkettenorganisation. Mit diesem Schritt will Symrise unter anderem neue Skalierungspotenziale ausschöpfen, Prozesse optimieren und harmonisieren sowie die operative Leistung verbessern und nachhaltiger gestalten.

Zudem wurde die globale Lieferkettenorganisation des Segments Scent & Care neu strukturiert, um Abläufe und Verantwortlichkeiten zu optimieren. In diesem Rahmen wurde auch die Supply Chain Fragrance um die Organisationseinheit globaler Customer Service Scent & Care erweitert.

Symrise ist ab 2023 vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffen. Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten und zur Verbesserung der nachhaltigen Beschaffung hat Symrise im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gebildet. Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das mit globalen Einkaufsleitern, Vertretern des Stabsbereichs Corporate Sustainability sowie Nachhaltigkeitsexperten aus den Geschäftsbereichen besetzt ist. 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. Das RSSC berichtet sowohl an die Lieferkettenverantwortlichen der Segmente Scent & Care und Taste, Nutrition & Health als auch parallel an das Symrise Sustainability Board über die Fortschritte der eingeleiteten Maßnahmen. Für mehr Informationen zum RSSC siehe auch Managementansätze zu [GRI 204](#) und [GRI 412](#).

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsichtsmaßnahmen ✓

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 besonders wichtig, wenn es darum geht, die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten zu steuern. 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 anderen anerkannten lokalen Normen, die eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung fördern.

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

Im Berichtsjahr konnte Symrise im [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Wiederholt erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur 14 Unternehmen und das einzige in Deutschland auf der sogenannten Triple-A-List. Bereits zum sechsten Mal konnte das „A“-Rating in der Kategorie Klima, zum dritten Mal in der Kategorie Wasserschutz erreicht werden. Zum zweiten Mal erzielte Symrise in der Kategorie Waldschutz die Auszeichnung „A“. Seit 2016 belegt Symrise im CDP-Rating somit Spitzenpositionen bei den Themen Klimawandel, Schutz von Wasser und Wald.

ALLGEMEINE ANGABEN

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, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2021 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen. Infrage kommen dabei insbesondere strategische Lieferanten. Da im Berichtsjahr deutlich mehr Lieferanten als strategisch definiert wurden, haben wir im Vergleich zum Vorjahr fast doppelt so viele Lieferanten zum CDP Supply Chain-Programm eingeladen. Aufgrund der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote in allen drei Bereichen – Klimawandel, Wasser und Wald – im Vorjahresvergleich gesunken (weitere Informationen zu den Ergebnissen siehe auch Managementansätze zu [GRI 302](#), [GRI 303](#), [GRI 304](#) und [GRI 305](#)).

Symrise hat sich verpflichtet, ab 2030 an all seinen weltweiten Produktionsstandorten auf Basis der Scope 1+2 Emissionen des GHG-Protokolls klimapositiv zu sein. Des Weiteren wollen wir die Öko-Effizienz der THG-Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2010 steigern – unser im Jahr 2017 gesetztes Science Based Target würden wir damit bereits fünf Jahre vorzeitig erreichen. Im Berichtsjahr konnten wir die Öko-Effizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 11,3 % steigern (2020: 13 %) und haben damit unser Zwischenziel für das Jahr 2021 erreicht. Zwischen 2016 und 2020 konnten wir die Scope 3 Emissionen um 36 % reduzieren. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Scope 3 Emissionen bis 2025 um 15 % gegenüber 2020 steigern. 2021 hat Symrise zudem 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: Symrise will die THG-Emissionen (Scope 1 + 2) bis 2028 gegenüber 2020 um 80 % senken. Die Scope 3 Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen sollen bis 2030 gegenüber 2020 um 30 % sinken.

Unsere Klimaziele erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen: So decken 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.

Kontinuierliche Maßnahmen unserer lokalen Total Productive Maintenance-Teams ersetzen energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen, Druckluftanlagen und Boiler zur Herstellung von Dampf und Kühlungen fortlaufend durch effizientere Alternativen. Zudem reduzieren wir insbesondere durch unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminde unseren Ausstoß von Emissionen bei der Energieerzeugung jährlich um 20.000 Tonnen CO₂-Äquivalente (mehr Beispiele zu Energieeffizienzmaßnahmen siehe Managementansätze zu [GRI 302](#) und [GRI 305](#)).

In Deutschland haben wir darüber hinaus das für den Betrieb der Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage eingesetzte Gas komplett durch den Erwerb von zertifizierten Emissionsreduktionszertifikaten kompensiert und unterstützen somit weltweit hochwertige Klimaschutzprojekte:

So haben wir im Berichtsjahr ein REDD+-Projekt in Madagaskar mitfinanziert, das besonders schutzwürdige Waldflächen vor Brandrodung bewahrt und Armut in der dort lebenden Bevölkerung bekämpft. Damit mindert das Projekt jährlich Emissionen in Höhe von etwa einer Million Tonnen CO₂-Äquivalenten.

In Brasilien fördern wir durch unsere Zertifikate ein Waldschutzprojekt im Amazonas-Gebiet im Rahmen von REDD+. Das Projekt überwacht die Erhaltung der reichen Artenvielfalt mit über 150 bedrohten Pflanzen- und Tierarten, implementiert Maßnahmen zur Reduktion von Entwaldungsrisiken und unterstützt lokale Gemeinschaften. Jährlich vermeidet das Projekt so Emissionen in Höhe von circa 115.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Im Jahr 2021 wurde Symrise mit dem Sustainability Heroes Award (vormals DQS German Excellence Award) für soziales Engagement ausgezeichnet. Dabei wurde besonders unser Beschaffungsmodell gewürdigt, das auf enge und langfristige Kooperation mit lokalen Gemeinschaften setzt. Im Rahmen der Initiative Bridging the Gap, die Symrise mit weiteren Partnern ins Leben gerufen hat, setzen wir uns beispielsweise dafür ein, Landwirtschaft durch die Entwicklung ertragreicherer Erntemethoden und die Förderung von Lernpatenschaften attraktiver zu gestalten. Darüber hinaus verlieh die Ratingagentur EcoVadis Symrise im Jahr 2021 zum ersten Mal den Platin-Status für seine soziale Verantwortung.

Mit seinen 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](#)).

GRI 102-12: Externe Initiativen ✓

Symrise will den Unternehmenswert und die Nachhaltigkeit seiner Geschäftsaktivitäten langfristig steigern. Aus diesem Grund richten die Führungs- und Aufsichtsgremien der Symrise AG ihre Tätigkeit an verschiedenen Grundsätzen der verantwortungsvollen Unternehmensführung aus. So dienen beispielsweise die Ziele des Deutschen Corporate Governance Kodex als Maßstab für eine gute Unternehmensführung in Vorstand und Aufsichtsrat. Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den wir 2012 unterzeichnet haben, bieten zusätzliche Orientierung für unser unternehmerisches Handeln. Mit unserer GRI „Comprehensive“-Berichterstattung, die wir erstmals 2014 umgesetzt haben, haben wir unser Engagement in diesem Bereich noch weiter verstärkt, indem wir transparent und umfassend unsere Nachhaltigkeitsleistung offenlegen. Darüber hinaus unterstützen wir die 2015 veröffentlichten Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Dazu haben wir die Kompatibilität unserer Nachhaltigkeitsagenda und -ziele mit den für Symrise relevanten Zielen der nachhaltigen Entwicklung (SDGs) überprüft, um zu identifizieren, wie wir den größtmöglichen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten können. Dadurch konnten wir weitere Verbesserungspotenziale identifizieren.

Symrise ist Mitglied in zahlreichen externen Initiativen:

- **AIM-Progress:** Die Initiative besteht aus führenden Konsumgüterherstellern und ihren Zulieferern, die sich für Nachhaltigkeit und das Einhalten von Menschenrechten 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 führenden Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, die den Übergang in eine kohlenstoffarme und resiliente Wirtschaft beschleunigen wollen. Das Bündnis will darüber hinaus Maßnahmen und Initiativen von Unternehmen aus allen Industriesektoren bündeln, um Klimalösungen und -innovationen in Unternehmen und Politik voranzutreiben. Der Vorstandsvorsitzende von Symrise gehört seit 2020 der Initiative an.
- **Allianz für Entwicklung und Klima:** Die Multi-Akteurs-Partnerschaft besteht aus mehreren hundert Unternehmen, Verbänden, Behörden und Vertretern der Zivilgesellschaft. Die Allianz fördert die freiwillige Kompensation von Treibhausgas(THG)-Emissionen 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. Unternehmen wie Symrise, die sich Science Based Targets Ziele gesetzt haben, fungieren dabei als Vorbild.
- **IFRA-IOFI Sustainability Charter:** 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.
- **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, eigene Ziele zu setzen und bei der Auswahl erneuerbarer Stromquellen die Kriterien der Initiative einzuhalten. Wir haben unseren weltweiten externen Strombedarf im Berichtsjahr nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen und gehen so mit gutem Beispiel voran.
- **Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO):** Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Im Jahr 2020 konnten wir unser Ziel, auch 100 % der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen, erreichen. 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.
- **Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform:** Die SAI Platform 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 Nichtregierungsorganisationen 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 einsetzt, die sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig produziert wird.
- **The French Business Climate Pledge:** Die Initiative beruht auf der Überzeugung, dass große Unternehmen eine Verantwortung tragen und eine Rolle bei der Erfüllung des Pariser Klimaabkommens spielen müssen. Dabei stehen Investitionen in Forschung und Entwicklung in erneuerbare Energien, Energieeffizienz, der Einsatz von kohlenstoffarmen Technologien und nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken im Mittelpunkt.
- **Together with Nature:** Symrise bekennt sich zu den vier Prinzipien für naturbasierte Lösungen von „Together with Nature“, einem Zusammenschluss von Akteuren aus Wissenschaft, Naturschutz, Entwicklung und Wirtschaft: Die Reduktion von Emissionen, der Schutz der Biodiversität, sozialgerechtes Verhalten insbesondere mit Blick auf lokale Gemeinschaften sowie ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln sollen demnach bei der Entwicklung und Anwendung naturbasierter Lösungen stets berücksichtigt werden.

- **Union for Ethical Biobased Trade (UEBT):** Im Rahmen der Mitgliedschaft engagieren wir uns für eine ethische Beschaffung unserer natürlichen Rohstoffe.
- **UN Race to Zero & Exponential Roadmap Initiative:** Die Exponential Roadmap Initiative ist der Einstiegspunkt, um sich der globalen Kampagne der UN, dem Race to Zero, anzuschließen. 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 der Klimaschutz tief in der 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. Das WBCSD hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Projekte ins Leben gerufen – an einigen davon ist auch Symrise beteiligt:
 - **Food Reform for Sustainability and Health (FRESH):** Symrise arbeitet aktiv an den Arbeitsgruppen des Projektes mit, das darauf abzielt, Lösungen für ein transformiertes Ernährungssystem zu entwickeln, von der Mensch und Natur profitieren.
 - **Nature Action:** Das Projekt unterstützt die Entwicklung wissenschaftlich fundierter Ziele für die Erhaltung der Natur (SBT for Nature), 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 ab 2020 auf Null zu reduzieren und ab 2030 nur noch positive Beiträge für eine vollständige Erholung der natürlichen Umwelt zu leisten – also „Nature net positive“ zu wirtschaften.
 - **One Planet Business for Biodiversity:** Im Jahr 2019 rief Symrise als Gründungsmitglied gemeinsam mit 18 weiteren Unternehmen – unter Federführung des WBCSD – das Bündnis One Planet Business for Biodiversity (OP2B) ins Leben. Der Fokus des Bündnisses liegt auf dem Erhalt und der nachhaltigen Nutzung der Biodiversität in der Landwirtschaft. Die Partner haben sich verpflichtet, gemeinsam umweltschonendere Anbaupraktiken zu entwickeln und ihre Wertschöpfung entsprechend zu verändern.
 - **10x20x30 Food Loss and Waste Initiative:** Im Rahmen der Initiative haben sich zehn der weltweit größten Lebensmitteleinzelhändler und -anbieter mit jeweils 20 ihrer wichtigsten Zulieferer zusammengeschlossen, 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.

Zudem hat sich Symrise im Berichtsjahr als Unterstützer verschiedener Kampagnen eingebracht:

- Im Oktober 2021 hat der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen den Zugang zu einer sauberen und gesunden Umwelt als grundlegendes Menschenrecht anerkannt. Symrise hat die Initiative HR2EN, in der führende Wirtschaftsvertreter zur universellen Anerkennung des Menschenrechts auf eine gesunde Umwelt aufgerufen haben, als Unterzeichner unterstützt.
- Symrise hat den offenen Brief der We Mean Business Coalition unterschrieben, der an die Teilnehmer des G20-Gipfels 2021 gerichtet war und mehr Ehrgeiz beim Klimaschutz gefordert hat. Des Weiteren unterstützte Symrise den Business Letter on the upcoming EU Fit for 55 % Package. Der Brief rief die Europäische Union dazu auf, im Rahmen der UN-Klimakonferenz in Glasgow 2021 Chancen zu ergreifen und Führungsstärke zu zeigen, um die Erreichung der europäischen Klimaschutzziele zu ermöglichen.
- Im Jahr 2020 hatte sich Symrise gemeinsam mit anderen Unternehmen und Organisationen im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) für ein deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ausgesprochen. Wir begrüßen, dass das Gesetz im Berichtsjahr verabschiedet wurde und unterstützen weiterhin die laufenden Gesetzgebungsprozesse auf europäischer Ebene. Symrise ist selbst ab 2023 vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffen und hat zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee gebildet (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#) und [GRI 412](#)).

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden ✓

Über die zahlreichen bestehenden Anforderungen für die Riechstoff- und Aromenindustrie hinaus haben wir uns zu weiteren Standards verpflichtet und arbeiten aktiv an deren Entwicklung. Dies geschieht zum Beispiel durch unser Engagement in Verbänden wie der International Fragrance Association (IFRA), der International Organization of the Flavor Industry (IOFI), der European Federation of Cosmetic Ingredients (EFFCI) und dem Research Institute for Fragrance Materials (RIFM). Unsere Manager in den Bereichen Sustainability, Regulatory Affairs und R&D vertreten Symrise in den weltweit größten Verbänden der Duft-, Aroma- und Kosmetikindustrie. Zudem ist Symrise Mitglied in zwei Organisationen, die sich für Alternativen von Tierversuchen einsetzen: European Partnership for Alternative Approaches to Animal Testing (EPAA) und Animal-Free Safety Assessment Collaboration (AFSA).

ALLGEMEINE ANGABEN

Dabei bringt sich Symrise aktiv in die Verbandsarbeit ein. Unter anderem in folgenden Expertengruppen arbeitet Symrise derzeit mit:

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

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:

- CAFEPA
- ABIFRA
- ACHISAF
- ANFPA
- ANDI

IFRA-IOFI:

- Nagoya Protocol
- Sustainability Task Force

IOFI:

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

IOFI APAC:

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

EFFA:

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

Im Zuge der Zusammenführung der Segmente Flavor und Nutrition zu dem Segment Taste, Nutrition & Health bleiben die Mitgliedschaften des ehemaligen Segments Nutrition in folgenden Organisationen weiterhin bestehen:

- 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

STRATEGIE

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers ✓

Liebe Leser, liebe Freunde von Symrise!

Langfristiges Denken gehört zu den Eckpfeilern der Unternehmensstrategie von Symrise. In einer Welt, die sich schnell und dramatisch verändert, ist das unserer Überzeugung nach eine entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Der Klimaschutz, die Erhaltung der natürlichen Ressourcen, verantwortungsbewusstes Leben und Wirtschaften bestimmen immer mehr die gesellschaftliche Agenda. So unterstützt Symrise aktiv die Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens des Global Compact der Vereinten Nationen. Zudem rückt die zuverlässige Erfüllung der Grundbedürfnisse der Menschen – beispielsweise bei Ernährung und Gesundheit – verstärkt in den Fokus. Und auch Digitalisierung und Innovation befinden sich auf einem Sprung nach vorne und beeinflussen ganz unmittelbar das Leben jedes Einzelnen. Symrise strebt danach, die Chancen, die in diesen Umbrüchen liegen, entschlossen zu ergreifen und für seine Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und alle weiteren Stakeholder des Unternehmens nutzbar zu machen. Übermorgen zählt.

Symrise unterscheidet sich durch die Breite und Tiefe seines Geschäftsportfolios von Wettbewerbern. Schon vor Jahren haben wir als erstes Unternehmen der Branche begonnen, in neue Geschäftsfelder rechts und links der traditionellen Duftstoff- und Aromenindustrie vorzustoßen und uns zusätzliche Wachstumspotenziale zu erschließen. Eine gezielte Rückwärtsintegration bei strategischen Rohstoffen sichert eine rückverfolgbare, zuverlässige und qualitativ gleichbleibende Versorgung. Um die Synergien unseres Geschäftsportfolios noch stärker zu nutzen, haben wir im April 2021 die beiden Unternehmensbereiche Flavor und Nutrition zu einem neuen Segment Taste, Nutrition & Health zusammengeführt. So sind wir noch besser in der Lage, unseren Kunden integrierte Produktlösungen für Geschmack, Ernährung, Wohlbefinden und Gesundheit anzubieten. Eine gemeinsame Forschungspipeline, eine umfassende Kundenbetreuung und Synergien in der Lieferkette fördern das Wachstum und die Profitabilität unserer Aktivitäten.

Das Geschäftsjahr 2021 war für Symrise reich an Erfolgen. Wir erzielten ein starkes organisches Umsatzwachstum von 9,6 %, die EBITDA-Marge erreichte 21,3 %. Als Konsequenz unserer langfristigen Wachstumsdynamik stieg die Aktie von Symrise in den deutschen Leitindex DAX® auf. Zudem wurden wir von der renommierten internationalen Organisation CDP für unser Engagement zum Schutz von Klima, Wasser und Wald mit der dreifachen Bestnote AAA ausgezeichnet – als einziges Unternehmen in Deutschland und eines von nur 14 weltweit. Die Leitlinien unseres Unternehmens – unsere Unternehmenswerte, unseren Purpose, unsere integrierte Unternehmensstrategie – ebenso wie die Beschreibung vieler großer und kleiner Projekte, auf denen unser Erfolg aufbaut, finden Sie in unserem Unternehmensbericht 2021.

Beste Grüße

Ihr Vorstand der Symrise AG

GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen ✓

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 gestützt von den vier Säulen unserer Nachhaltigkeitsagenda: 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 2019 systematisch anhand unserer Wesentlichkeitsanalyse bewertet (siehe auch [GRI 102-46](#)). Die kritische Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse durch das Sustainability Board ist im Berichtsjahr erfolgt.

Für das Jahr 2022 hat sich Symrise zum Ziel gesetzt, eine Circular Economy Strategie für verschiedene Geschäftsbereiche zu erarbeiten. Dadurch sollen einerseits neue Märkte erschlossen, Wettbewerbsvorteile gestärkt und Risikoprofile gestärkt werden. Andererseits will Symrise mit diesem Ansatz seinen Einflussbereich auf globale Herausforderungen wie den Klimawandel, Biodiversitätsverlust oder Ressourcenknappheit nutzen und negative Auswirkungen vermindern. Damit das funktioniert, wird die Strategie diese Herausforderungen und die Chancen, die sich aus der Digitalisierung bieten, integriert berücksichtigen.

Die mit dem Klimawandel verbundenen und verknüpften Risiken, deren Identifizierung und Minimierung aber auch Realisierung von neuen Chancen für weiteres Wachstum und Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit haben wir in unser Konzernrisikomanagement integriert, deren Erfassung zweimal im Jahr erfolgt. Insbesondere in Bezug auf Klimawandel, Wasser und Wald führen wir im Rahmen der CDP-Berichterstattung Szenarioanalysen durch, die im Einklang sind mit den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). 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 Fragebogen](#) 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 zur 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 ab zu steigender Nachfrage nach regionalen Produkten, alternativen Proteinen und natürlichen Nahrungsmitteln – Bedürfnisse, die Symrise mit seinen jüngsten Produktinnovationen verstärkt bedient.

ALLGEMEINE ANGABEN

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 412](#), [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 Treibhausgas(THG)-Emissionen erreichen (siehe auch Managementansätze zu [GRI 302](#) und [GRI 305](#)). Die deutschen Standorte in 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.

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 gemeinsam mit unserer Tochterfirma TESIUM das Projekt Symsafe entwickelt. 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 des Produkts. 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.

ALLGEMEINE ANGABEN

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 bestätigt die international führende Ratingagentur ISS ESG den begehrten Prime-Status unseres Unternehmens. Im Rahmen der letzten Bewertung im Jahr 2020 erzielte Symrise ein „C+“ und gehörte damit zu den besten 10 % der Unternehmen seiner Branche. Das ESG-Rating von ISS – E steht für Environmental, S für Social, G für Governance – deckt weltweit annähernd 10.000 überwiegend börsennotierte Unternehmen ab.

Das US-Unternehmen MSCI ist eine führende Nachhaltigkeits-Ratingagentur und Anbieter von stark beachteten Nachhaltigkeits-Aktienindizes. Symrise wird von MSCI seit 2015 in der A-Kategorie eingestuft, die eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsleistung attestiert. MSCI hebt in seiner Analyse hervor, dass Symrise insbesondere für die Themen Klimaschutz und Corporate Governance überdurchschnittliche gute Strategien und Praktiken erarbeitet und etabliert hat.





Die internationale Ratingagentur SUSTAINALYTICS analysiert und bewertet kontinuierlich das Risiko von Unternehmen im Bereich ESG. Europaweit nutzen zahlreiche Finanzdienstleister und institutionelle Investoren die Dienste der Agentur als Grundlage für Anlage- und Kreditentscheidungen. Zuletzt wurde Symrise im Jahr 2020 bewertet: In der chemischen Industrie rangierte die Risikoausprägung von Symrise zum Bewertungszeitpunkt an Position 20 von 133: 19 Unternehmen wiesen ein geringeres, 113 ein höheres ESG-Risiko auf.

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.

Zum ersten Mal verlieh die Rating-Agentur EcoVadis ihren begehrten Platin-Status für nachgewiesene Nachhaltigkeitsleistung an Symrise. EcoVadis beurteilt Unternehmen weltweit in den vier Dimensionen Umwelt, Soziales, Ethik und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Symrise gehört zu den besten 1 % aller Unternehmen im Chemiesektor.

Darüber hinaus erhielt Symrise im Jahr 2021 zum zweiten Mal im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur 14 Unternehmen und das einzige in Deutschland auf der sogenannten Triple-A-List.

Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen

	ERFOLGSBILANZ 2021	ANMERKUNGEN	ZIELE 2025	ANMERKUNGEN
 GESCHÄFT	9,6% 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.
	21,3% EBITDA-Marge	Wir haben unser Ziel erreicht und gehören weiterhin zu den profitabelsten Unternehmen der Branche.	20 – 23 %	Wir verbessern unsere Profitabilität durch kontinuierliche Effizienzsteigerungen und Optimierung des Produktmix.
 FOOTPRINT	+ 11,3% Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 + 2) ¹	Wir sind voll auf Kurs in Richtung unserer Ziele 2025 und 2030.	Unser Ziel für 2020, die Treibhausgas-Emissionen um 33% gegenüber 2010 zu reduzieren, haben wir vorzeitig erreicht. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Emissionen bis 2025 um mehr als 60% gegenüber 2016 steigern. ¹	Bis 2030 wollen wir klimapositiv sein, vor allem durch die Steigerung der Energie- und Prozesseffizienz an unseren Produktionsstandorten und durch die Unterstützung hochwertiger und zertifizierter Klimaschutz-Projekte.
	+ 4,0% Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) ¹		Wir haben die Scope 3 Treibhausgas-Emissionen zwischen 2016 und 2020 um 36% reduzieren können. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Emissionen bis 2025 um 15% gegenüber 2020 steigern. ¹	Wir wollen die Treibhausgas-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette reduzieren – durch Prozessoptimierungen und mit Hilfe unserer Lieferanten und Kunden.
	+ 34,8% Erhöhung der Öko-Effizienz des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser ¹	Am Standort Jacksonville / USA haben wir den CSB nahezu halbiert.	Erhöhung der Öko-Effizienz des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um jährlich 4% bis 2025 bzw. um insgesamt 60% bezogen auf das Basisjahr 2010. ¹	Wir steigern die Ausbeute unserer Produkte, indem wir unsere Prozesse auf nachhaltige Verfahren umstellen.
	+ 2,2% Erhöhung der Öko-Effizienz der Sensitiven Abfälle ¹	Durch Inbetriebnahme eines zusätzlichen Standorts in China haben wir unser Ziel knapp verfehlt.	Erhöhung der Öko-Effizienz der Sensitiven Abfälle um jährlich 4% bis 2025 bzw. um insgesamt 60% bezogen auf das Basisjahr 2010. ¹	Wir werden bis 2025 ausschließlich nachhaltige Verpackungsmaterialien verwenden und über 95% des verwendeten Plastiks wiederverwerten, wo immer möglich.
	+ 7,2% Wasserverbrauch in Ägypten, Indien und Mexiko	Der Wasserverbrauch in wasserarmen Regionen hat sich erhöht, weil das Produktionsvolumen um 13,7% gestiegen ist.	Reduzierung des Wasserverbrauchs aller Produktionsstätten in wasserarmen Regionen um 15% (2018 – 2025).	Wir reduzieren kontinuierlich unseren Wasserverbrauch, indem wir wassersparende Technologien einsetzen und das Bewusstsein für einen geringeren Verbrauch im Unternehmen schärfen.
	16,7% Umsatz mit neuen Produktentwicklungen ²	Wir haben unseren Zielwert von >15% zum wiederholten Mal übertroffen.	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	72,7% unserer Lieferanten (90% des Einkaufsvolumens) nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet ³		100% unserer Lieferanten (90% des Einkaufsvolumens) werden nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet. ³	In Vorbereitung auf das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz
	83,6% der strategischen biologischen Rohstoffe aus nachhaltigen Quellen bezogen		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 Lieferketten-Projekte und -Programme anstoßen.
 CARE	20% Frauenquote erste Führungsebene	Temporärer Rückgang aufgrund der Bildung des neuen Segments Taste, Nutrition & Health, was die absolute Zahl der Führungspositionen verringerte.	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.
	3,8 MAQ ⁴ Unfallhäufigkeit	MAQ-Quote ist im Jahr angestiegen und das gesetzte Ziel wurde verfehlt.	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 Alle Werte bezogen auf die Wertschöpfung

2 Bezogen auf die Markteinführung in den vergangenen drei Jahren

3 Environment, Labor, Human Rights, Health&Safety, Business Integrity, Ethics, Sustainable Procurement

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

ETHIK UND INTEGRITÄT

GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen ✓

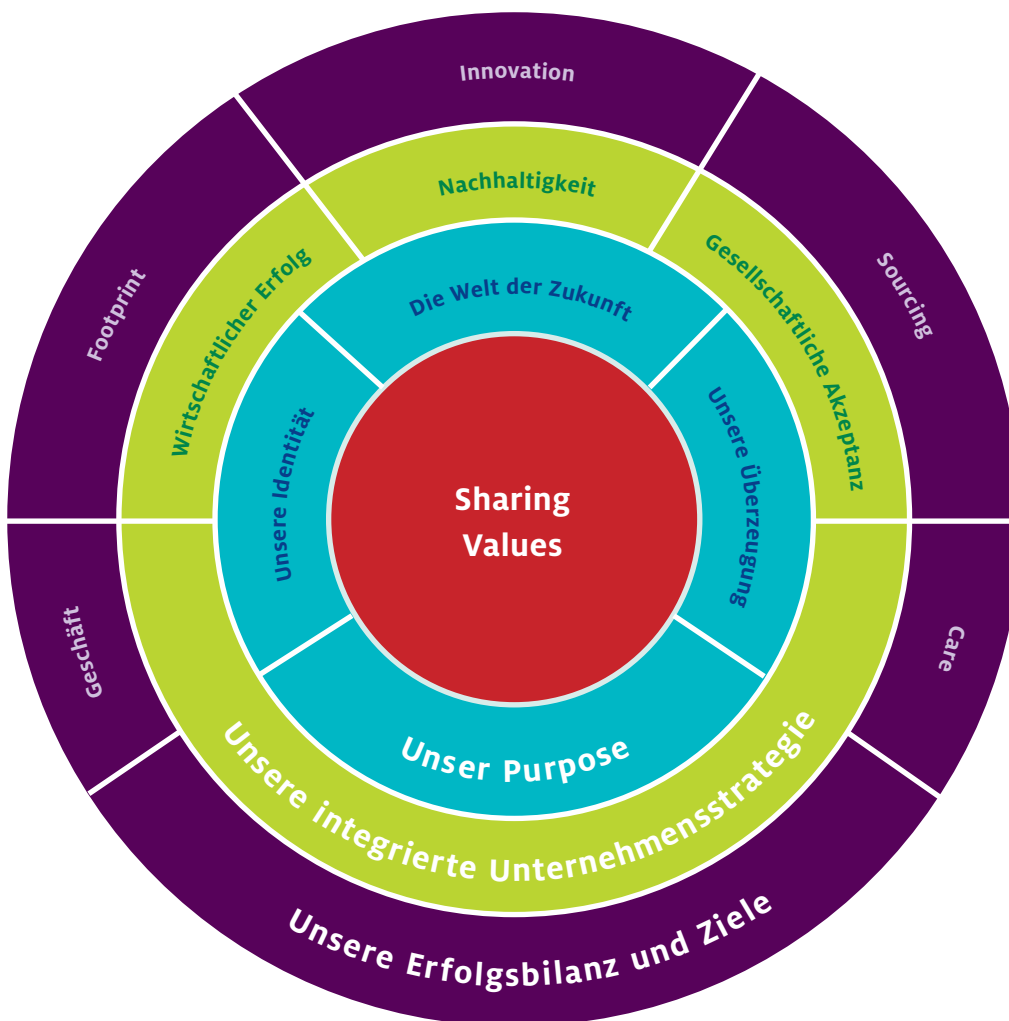
Im Berichtsjahr hat Symrise seinen Unternehmens-Purpose entwickelt. Dieser lautet:

„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 Sharing Values. Für Herleitung und Hintergrundinformationen, siehe [Unternehmensbericht 2021 S. 24ff.](#)

Sharing Values, Purpose, Unternehmensstrategie und Erfolgsbilanz 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 Führungskräfte und alle Arbeitnehmer, egal ob in Vollzeit oder Teilzeit, und auch Auftragnehmer von Symrise, müssen sich gleichermaßen daran halten. Jeder Mitarbeiter erhält den Verhaltenskodex an seinem ersten Arbeitstag. Mit ihm 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 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.

Unser Verhaltenskodex regelt 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.

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 – überall auf der Welt.

Des Weiteren arbeitet Symrise derzeit an einem Supplier Code of Conduct, der ab 2022 Anwendung finden soll (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)).

Auf oberster Führungsebene ist der Symrise CEO für ethische Fragen verantwortlich.

GRI 102-17: Verfahren zur Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik ✓

Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, existieren verschiedene Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und zu Anliegen der Integrität. Zunächst können sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten wenden. Sollte der Mitarbeiter nicht mit seinem Vorgesetzten über sein Anliegen sprechen können, zum Beispiel weil dieser selbst betroffen ist, stehen ihm die Personalreferenten, der Betriebsrat oder der nächsthöhere Vorgesetzte zur Verfügung. Anonym und vertraulich können sich unsere Mitarbeiter auch an den zuständigen Compliance-Officer ihres Standorts wenden. Die durch das Group Compliance-Office eingerichtete Integrity Hotline stellt sicher, dass Symrise Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Mittels einer eigens eingerichteten kostenlosen Telefonnummer ist das Group Compliance-Office so für alle Mitarbeiter erreichbar. Über einen zwischengeschalteten Dienstleister ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen 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 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 die 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.

Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unsern Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir 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.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRI 102-18: Führungsstruktur ✓

[Siehe Finanzbericht, S. 6ff.](#)

Die Entsprechenserklärung gemäß §161 AktG ist auf unserer Website www.symrise.com dauerhaft zugänglich.

GRI 102-19: Delegation von Befugnissen ✓

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.

GRI 102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen ✓

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 mehr als 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 102-21: Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen ✓

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 102-43](#)).

GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien ✓

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören insgesamt zwölf Personen an. Symrise achtet darauf, dass im Regelfall mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sind. Dieses Ziel ist derzeit erfüllt. Unabhängige Mitglieder sind: Frau Ursula Buck, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Bernd Hirsch, Herr Michael König, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer und Herr Peter Vanacker. Mit Frau Buck, Frau Chiarlitti, Frau Prof. Dr. Pfeifer und Frau Püttcher gehören dem Aufsichtsrat derzeit vier Frauen an.

Des Weiteren wird angestrebt, dass auch der Anteil an Mitgliedern im Aufsichtsrat, die das Kriterium Internationalität verkörpern, einen Anteil von einem Drittel nicht unterschreiten soll. Das bedeutet aber nicht, dass die Nationalität allein im Vordergrund steht. Entscheidend ist vielmehr, dass mindestens ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats substanzielle Erfahrungen in weltweit tätigen Konzernen im In- und Ausland gesammelt hat. Auch dieses Ziel ist derzeit erfüllt.

ALLGEMEINE ANGABEN

Die Amtszeit eines Aufsichtsratsmitglieds endet in jedem Fall mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die auf die Vollendung des 70. Lebensjahres folgt. Die Regelobergrenze für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat beträgt vier Wahlperioden. Auch diese beiden Ziele sind derzeit erfüllt. Bei zukünftigen Wahlvorschlägen wird zu beachten sein, dass die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele weiterhin erfüllt bleiben.

Von den zwölf Mitgliedern des Aufsichtsrats nehmen zwei Mitglieder Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen im Sinne des § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG wahr:

Prof. Dr. Andrea Pfeifer:

- Bio MedInvest AG, Basel, Schweiz, Vorsitzende des Verwaltungsrats
- AB2 Bio SA, Lausanne, Schweiz, Vorsitzende des Verwaltungsrats

Peter Winkelmann:

- amedes Holding GmbH, Hamburg, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Apollo 5 GmbH, Starnberg, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Weserwerk Alfeld GmbH, Alfeld, Vorsitzender des Aufsichtsrats

Die aktuelle Zahl der Symrise Aktien beläuft sich auf 139.722.054.

GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans ✓

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 Aktiengesetz („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 und / oder Rechnungslegung.

GRI 102-24: Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan ✓

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.

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 Top Managementberatung BuckConsult, Possenhofen; Herr Bernd Hirsch, Finanzvorstand der COFRA Holding AG, Neuler; 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 und Herr Peter Vanacker, Präsident und Vorsitzender des Vorstands der Neste Corp., Espoo, Finnland. Herr Horst-Otto Gerberding, Inhaber und Vorsitzender des Beirats der Gottfried Friedrichs GmbH & Co. KG, Holzminden, ist für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2022 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden.

Folgende sechs 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: Herr Harald Feist, Vorsitzender des Betriebsrats und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG, Holzminden; Frau Jeannette Chiarlitti, stellv. Landesbezirksleiterin der IG BCE Landesbezirk Nord, Burgdorf; Herr André Kirchoff, freigestellter Betriebsrat der Symrise AG, Bevern; Herr Dr. Jakob Ley, Director Research Biobased Ingredients Taste, Nutrition & Health der Symrise AG, Holzminden; Frau Andrea Püttcher, stellv. Vorsitzende des Betriebsrats und stellv. Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG, Bevern, und Herr Peter Winkelmann, Bezirksleiter der IG BCE Bezirk Südniedersachsen, Alfeld.

ALLGEMEINE ANGABEN

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.

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung gemäß der Empfehlung C 1 des DCGK 2020 konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das gesamte Gremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation wird Diversität unter anderem durch Internationalität, Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund definiert. Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft, für die unter anderem auch das Mitbestimmungsgesetz gilt, muss sich zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Der Aufsichtsrat der Symrise AG erfüllt diese gesetzliche Vorgabe. Aufgrund dieser Vorgabe entfällt die Pflicht des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung weitere Zielgrößen nebst Umsetzungsfristen festzusetzen.

Wie bereits in der Vergangenheit hat der Aufsichtsrat zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet, die 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 Prüfungsausschuss, den Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz, einen Personalausschuss und einen Nominierungsausschuss als ständige Ausschüsse eingerichtet. Letzterer hat die Aufgabe, bei anstehenden Neuwahlen zum Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für die Anteilseignervertreter vorzuschlagen. Mit Ausnahme des Prüfungsausschusses führt der Aufsichtsratsvorsitzende in allen Ausschüssen den Vorsitz. Die Ausschussvorsitzenden berichten in den Plenumsitzungen regelmäßig und umfassend über den Inhalt und die Ergebnisse der Ausschusssitzungen.

Der Personalausschuss ist für die Angelegenheiten des Vorstands zuständig. Hierzu gehört insbesondere auch die Erarbeitung von Beschlussempfehlungen für das Aufsichtsratsplenum hinsichtlich der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands oder hinsichtlich der Vertragsbestandteile der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Auch die Nachfolgeplanung auf Vorstandsebene gemäß der Empfehlung B 2 des DCGK 2020 gehört hierzu. Der Personalausschuss beschäftigt sich mindestens einmal jährlich mit der Nachfolgeplanung für die Mitglieder des Vorstands. Dabei werden insbesondere die Laufzeit der bestehenden Anstellungsverträge sowie die Altersstruktur im Vorstand berücksichtigt. Aufsichtsrat und Vorstand sind bemüht, eine interne Talententwicklung von Mitarbeitern der Ebenen unterhalb des Vorstands für alle Vorstandsressorts sicherzustellen. Hierbei werden Kompetenz- wie auch Diversity-Kriterien berücksichtigt. Deren Evaluierung erfolgt durch interne Beurteilungen wie auch externe Assessments. Dabei durchlaufen Kandidaten, die das Potenzial zur Übernahme einer Vorstandstätigkeit mitbringen, ein Assessment, welches von der individuellen Analyse unmittelbar in einen individuellen Entwicklungsplan mündet. Ziel ist es, Vorstandspositionen überwiegend intern nachbesetzen zu können. Der Personalausschuss befasst sich auch mit der Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems, mit der Festsetzung der jeweiligen Vergütung, den diesbezüglichen Zielvereinbarungen und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum entsprechende Beschlussempfehlungen. Dabei berücksichtigt der Personalausschuss auch die Vorgaben des am 12. August 2021 in Kraft getretenen FüPoG II. Daher werden bei der Neubestellung zukünftiger Vorstandsmitglieder nicht nur Kriterien der Vielfalt, sondern auch eine angemessene Berücksichtigung von Frauen angestrebt. Dem Personalausschuss gehören zurzeit sechs Mitglieder an, von denen jeweils drei Mitglieder durch die Vertreter der Anteilseigner und drei Mitglieder von den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gestellt werden. Die Mitglieder sind: Herr Michael König (Vorsitzender), Herr Harald Feist, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Dr. Jakob Ley, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer und Herr Peter Winkelmann.

Der 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. Ebenso beschäftigt sich der Prüfungsausschuss regelmäßig mit Fragen der Konzernfinanzierung, der Liquiditätsplanung und Liquiditätssicherung. Daneben zählt die Überwachung der Unabhängigkeit und Qualifikation des Abschlussprüfers sowie der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten sonstigen Leistungen zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses. Ferner werden die Zwischenberichte vor ihrer Veröffentlichung ausführlich erörtert und gebilligt. Der Prüfungsausschuss bereitet die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses vor. Zu diesem Zweck obliegt ihm eine Vorprüfung des Jahresabschlusses, des Konzernabschlusses, der Lageberichte und des Vorschlags für die Gewinnverwendung. Ebenfalls zu den regelmäßigen Tagesordnungspunkten gehört die Entgegennahme des Berichts der Innenrevision, des Group Compliance-Office und des Risikoberichts.

Der Prüfungsausschuss bereitet den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung vor, einen Wirtschaftsprüfer zum Abschlussprüfer für das neue Geschäftsjahr zu wählen. Ferner holt der Prüfungsausschuss die entsprechenden Unabhängigkeitserklärungen des Abschlussprüfers ein und erteilt dem Abschlussprüfer den Prüfungsauftrag. Auch die Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats zum Abschlussprüferhonorar obliegt dem Prüfungsausschuss. Dem Prüfungsausschuss gehören zurzeit sechs Mitglieder an. Drei Mitglieder werden von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat gestellt und drei Mitglieder von den Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses muss unabhängig sein und darf nicht der Aufsichtsratsvorsitzende sein. Ein Mitglied muss über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung verfügen. Ein anderes Mitglied muss über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen. Die Mitglieder sind: Herr Bernd Hirsch (Vorsitzender), Frau Ursula Buck, Frau Jeannette Chiarlitti, Herr Harald Feist, Herr Michael König und Frau Andrea Püttcher.

Der Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz ist paritätisch besetzt. Seine Aufgabe ist es, für den Fall, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds nicht mit der gesetzlich vorgesehenen Zweidrittelmehrheit zustande kommt, dem Aufsichtsrat einen Alternativvorschlag zu unterbreiten. Der Vermittlungsausschuss hat vier Mitglieder. Die derzeitigen Mitglieder sind: Herr Michael König (Vorsitzender), Frau Ursula Buck, Herr Harald Feist und Herr André Kirchhoff.

Der Nominierungsausschuss wird gemäß der Empfehlung D 5 des DCGK 2020 ausschließlich von Vertretern der Anteilseigner im Aufsichtsrat gebildet. Er hat die Aufgabe, bei anstehenden Neuwahlen zum Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für die Anteilseignervertreter zur Wahl durch die Hauptversammlung vorzuschlagen. Dem Nominierungsausschuss gehören drei Mitglieder an. Die derzeitigen Mitglieder sind: Herr Michael König (Vorsitzender), Herr Horst-Otto Gerberding und Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer.

GRI 102-25: Interessenkonflikte ✓

Interessenkonflikte von Vorstandsmitgliedern, die dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offen zu legen wären, traten auch im Geschäftsjahr 2021 nicht auf. Berater- und Dienstleistungsverträge oder sonstige Austauschverträge zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und der Gesellschaft bestanden im Geschäftsjahr 2021 nicht.

GRI 102-26: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien ✓

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.

GRI 102-27: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans ✓

Bei den Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wurde 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.

GRI 102-28: 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, die die Beschlüsse des Aufsichtsrats sowie die im Plenum zu behandelnden Themen vorbereiten.

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 Aktiengesetz („cooling-off“) genüge getan. Eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet. Jeweils ein Mitglied muss über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung beziehungsweise auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen.

GRI 102-29: Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ✓

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 102-15](#) sowie unter [GRI 102-31](#).

GRI 102-30: Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement ✓

Die Innenrevision nimmt turnusmäßig sowie ad hoc Revisionsprüfungen der Einheiten des Symrise Konzerns vor. In den Revisionsberichten werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen, um eine Beseitigung der identifizierten Risiken herbeizuführen. Die Umsetzung dieser eingeleiteten Maßnahmen zur Mitigation der Risiken wird von der Innenrevision überprüft. Hierfür werden konkrete Verantwortlichkeiten zugeordnet und mittels einer Erfolgskontrolle nachgehalten.

GRI 102-31: Überprüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen ✓

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. Weitere Informationen zu nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken finden Sie unter [GRI 102-15](#).

GRI 102-32: 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 102-33: 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.

GRI 102-34: Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen ✓

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 102-35: Vergütungspolitik ✓

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz 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 8. März 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen.

Detaillierte Informationen zu unserem Vergütungssystem siehe [Vergütungsbericht 2021](#).

Zielsetzungen des Symrise Vergütungssystems sind:

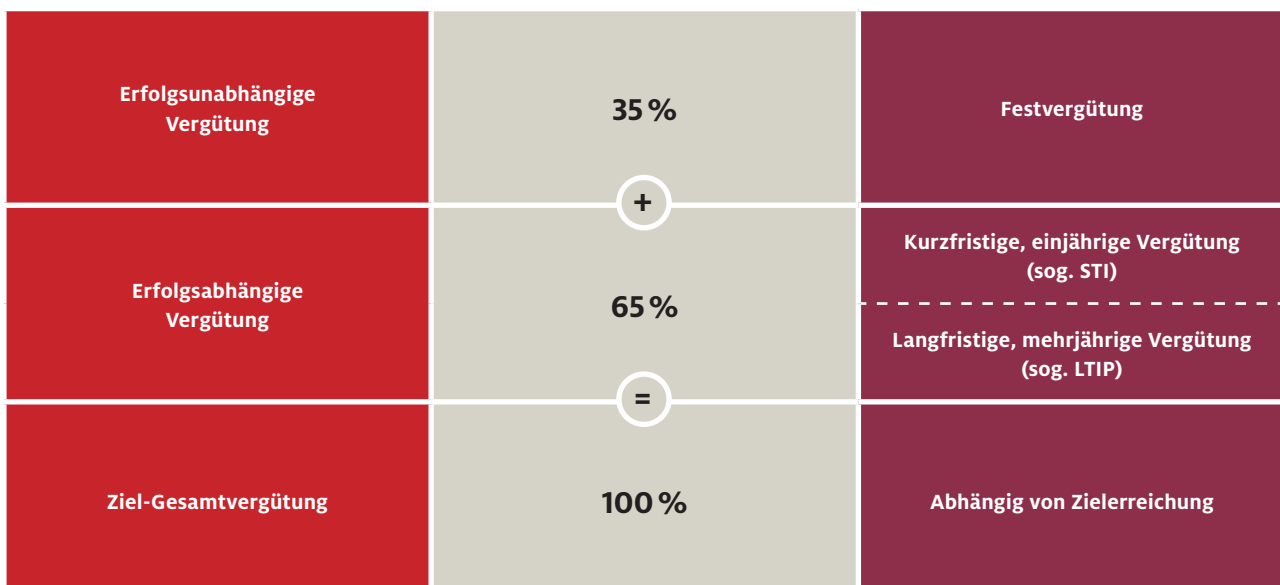
- die Förderung der Umsetzung der langfristigen Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsziele;
- die Ausrichtung der Vergütung an den Grundsätzen des „Pay for Performance“ Prinzips;
- die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholder des Unternehmens;
- die transparente und klar verständliche Darstellung der Vergütungssystematik.

Der erfolgsabhängige, variable Teil der Vergütung übersteigt mit rund 65 % der Gesamtvergütung deutlich das Gewicht der erfolgsunabhängigen, fixen Vergütungsbestandteile. Da die Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr aus der rollierenden Mittelfristplanung 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“) orientierte Long-term Incentive (sogenannter LTIP) die Sicht des Kapitalmarkts auf das Unternehmen und sorgt für einen Gleichklang der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre.

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 2021 die Zielsetzung, dass 35 % der Ziel-Gesamtvergütung auf die Festvergütung entfällt, 30 % auf die einjährige, variable Vergütung und 35 % 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 von dem tatsächlichen Erreichen der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ab.

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



ALLGEMEINE ANGABEN

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 Netto-Umsatz. Die hier angesetzten Jahresziele entstammen der dem Aufsichtsrat vorgestellten und von ihm verabschiedeten, rollierenden Mittelfristplanung. Neben den absoluten finanziellen Kennzahlen werden operative Verhältniskennzahlen, sogenannte Margenziele, mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart, um die operative Managementleistung fair zu beurteilen. Konkret sind dies die währungsbereinigte EBITDA-Marge (EBITDA/Net Sales) sowie die währungsbereinigte Business Free Cashflow-Marge (BFCF in Prozent des Netto-Umsatzes). Um die Aktionärsperspektive in die Vergütung der Vorstandsmitglieder einzubeziehen, fließt schließlich der währungsbereinigte „Gewinn je Aktie“ (sogenannte Earnings per Share) in die erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder ein. 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. Mindestens 80 % des individuellen Jahresbonus beruhen auf diesen finanziellen Leistungskriterien. Die verbleibenden maximal 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 (Treibhausgas(THG)-Emissionen, Wasserverbrauch, Strom aus erneuerbaren Energien), der Arbeitssicherheit oder der Mitarbeiterentwicklung und -förderung sein (siehe auch [Vergütungsbericht 2021, S. 6](#)). 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, die langfristige Entwicklung von Symrise zu fördern.

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

Übersicht (Nicht)finanzielle Ziele in Gesamt-Zielerreichung

80 %	Finanzielle Ziele	Absolute Ziele wie Umsatz, EBITDA und Ergebnis je Aktie	Mindestens 85 %, maximal 150 %
		Margen-Ziele wie EBITDA-Marge, Business Free Cashflow	Mindestens 96 %, maximal 105 %
+			
20 %	Nichtfinanzielle Ziele	Qualitative Ziele wie Nachhaltigkeitsprojekte	Mindestens 50 %, maximal 100 %
=			
100 %	Gesamt-Zielerreichung	Ziel-Jahresbonus (sog. STI)	Unterhalb 85 % kein Bonus (sog. Threshold) Oberhalb 150 % keine Bonusrelevanz (sog. Cap)

Im Jahr 2021 stand weiterhin die Optimierung unseres Working Capitals im Fokus. Zudem wurden unter anderem die Reduktion unserer THG-Emissionen (Scope 1+2), die nachhaltige Ausrichtung unseres Innovationsprozesses oder der Bezug von Rohstoffen aus nachhaltigen Quellen incentiviert.

ALLGEMEINE ANGABEN

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 drei aufeinanderfolgenden Jahren. Damit unterstützt der LTIP das Verfolgen einer nachhaltigen und langfristigen Strategie profitablen Wachstums über die Leistungsperiode. Die einzige Kennziffer bei der mehrjährigen, erfolgsabhängigen variablen Vergütung ist die Entwicklung des Symrise Aktienkurses zuzüglich Dividende. Der Symrise LTIP basiert auf der indexierten 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 2021, S. 14](#)). 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 schadenstiftendem, pflichtwidrigem Verhalten von Vorstandsmitgliedern auf gesetzlicher Grundlage die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen beziehungsweise einem Rückgriff.

Die aktuellen Vorstandsverträge enthalten keine Regelung, die den Einbehalt oder die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen in begründeten Fällen ermöglichen würde. Da wir nicht in laufende Vorstandsverträge eingreifen wollen, wird diese Regelung bei neuen Vorstandsverträgen angewendet.

Im Jahr 2021 gab es keine Rückforderungsansprüche gegen ein Vorstandsmitglied, weder aus leistungsbezogenen Gründen (sogenannter Performance Clawback), noch aus verhaltensbezogenen Gründen (sogenannter 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 Management. Unsere allgemeinen Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form der Mitgliedschaft in einer Pensionskasse (heutiger Standard) oder eine entsprechende betriebliche Altersversorgung (Altfälle).

Die Vergütung unserer Führungskräfte und der außertariflichen Mitarbeiter erfolgt weltweit über ein sogenanntes Job Grade Modell. Dieses bewertet den Funktionsbeitrag des Einzelnen zum Unternehmenserfolg (Strategie, Umsatz- und Kostenverantwortung, Führungsspanne etc.) und ordnet aufgrund dessen die Funktion einer Job Grade zu. Unsere Führungskräfte erhalten ein regelmäßiges festes Monats- beziehungsweise Jahreseinkommen.

Alle außertariflichen Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine variable Vergütung zwischen 10 % und 40 % je nach Job Grade. Für unsere etwa 300 Führungskräfte mit globaler oder regionaler Verantwortung (sogenanntes Senior Management) ist ein gesonderter Global Performance Bonus Plan verabschiedet, mit dem wir die Ausrichtung der Organisation und damit der Führungskräfte auf vereinbarte Unternehmensziele durch eine ergebnis- und leistungsorientierte, variable Vergütung erreichen wollen. Die variable Vergütung unseres Senior Managements beläuft sich je nach Ebene auf 30 % bis 50 % des festen Jahresentgelts. Eine Deckelung erfolgt ebenso wie bei den Vorständen bei 150 % des 100 % Ziel-Jahresbonus.

GRI 102-36: Verfahren zur Festlegung der Vergütung ✓

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz 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 pro Jahr. Er überprüft in seinen Sitzungen die Systematik zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und macht bei Bedarf entsprechende Vorschläge an den Aufsichtsrat. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2021, wird die Systematik der Vorstandsvergütung in der Hauptversammlung den Aktionären zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird es in der darauffolgenden Hauptversammlung in angepasster Form erneut zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Aufsichtsrat der Symrise AG hat in seiner Aufsichtsratsitzung am 8. März 2021 ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) beschlossen (das „Vorstandsvergütungssystem 2021“). Die ordentliche virtuelle Hauptversammlung 2021 am 5. Mai 2021 hat mit einer Mehrheit von 83,4 % der abgegebenen Stimmen das Vergütungssystem 2021 gebilligt.

Der Personalausschuss bewertet einmal jährlich auf der Basis des verabschiedeten Vergütungssystems die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder und bestimmt dabei die Ziel-Erreichung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die letzte Überprüfung hat im März 2021 stattgefunden. 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 (sogenannter 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 ohne Immobilien- und Finanzdienstleistungsunternehmen 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 102-37: Einbindung der Stakeholder an der Vergütung ✓

Siehe [GRI 102-36](#).

GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ✓

Die Vergütung unserer Mitarbeiter einschließlich unserer Führungskräfte basiert auf einem durchgängigen Symrise-spezifischen Job Grade-Konzept. Dieses orientiert die Vergütung an dem Wertbeitrag der Funktion, die ein Mitarbeiter ausübt, und nicht an seiner hierarchischen Einordnung. Dadurch stellen wir sicher, dass Vergütung im Unternehmen als transparent, fair und marktgerecht wahrgenommen und nicht durch Hierarchie bestimmt wird. Das Job Grade-Konzept sieht eine Laufbahn für Führungskräfte sowie eine Fachlaufbahn für Experten vor. Es besteht aus breitbandigen Gehaltsbändern, die eine individuelle Entwicklung der Mitarbeiter innerhalb des Bandes über „Job Enrichment“, Projekte oder Kompetenzzuwachs ermöglicht. Damit bringen wir berufliche Entwicklung und Gehaltsentwicklung in Einklang. Je nach Ausgestaltung des sogenannten Tarifbereichs in den einzelnen Ländern umfassen die Job Grades 5 bis 10 Stufen zur Einordnung von Funktionen entsprechend eines festgelegten Kriterienkatalogs (zum Beispiel Qualifikation, Know-how, funktionale Verantwortung, strategischer Einfluss).

An unserem weitaus größten Standort Deutschland beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der sogenannten Regional Presidents EAME (Ebene unterhalb Vorstand) auf rund 400.000 bis 450.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Deutschland Beschäftigten beträgt rund 66.800 € (2020: 66.800 €). Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 6,0- bis 6,7-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

ALLGEMEINE ANGABEN

An unserem Standort Singapur beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Regional Presidents APAC auf rund 500.000 bis 550.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Singapur Beschäftigten beträgt rund 70.730 € (2020: 70.730 €). Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 7,0- bis 7,8-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort USA / New Jersey beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Regional Presidents auf rund 450.000 bis 585.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in den USA Beschäftigten beträgt rund 105.260 € (2020: 105.260 €). Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 4,3- bis 5,5-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort Brasilien beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Regional Presidents auf rund 200.000 bis 252.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Brasilien Beschäftigten beträgt rund 34.760 € (2020: 34.760 €). Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 6,6- bis 8,4-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters. Die in Euro ausgedrückten Jahreseinkommen sind aufgrund des Verfalls des Brasilianischen Real zum Euro rechnerisch niedriger. Tatsächlich sind die Gehälter unserer Mitarbeiter in Brasilien im November 2019 um 2,55 % entsprechend dem Tarifabschluss für Brasilien angehoben worden.

Bei der Kalkulation für Deutschland wurde die Berechnung ohne Einbeziehung der Vorstandsvergütung vorgenommen. Bei Symrise entspricht das durchschnittliche Entgelt eines Vorstandsmitglieds – bestehend aus der Festvergütung, dem jährlichen variablen Anteil sowie dem langfristig variablen Anteil – dem rund 27-fachen der durchschnittlichen Vergütung der Symrise Mitarbeiter weltweit.

GRI 102-39: Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung ✓

In Deutschland wurden die Entgelte aller Mitarbeiter aufgrund unseres Tarifabschlusses zuletzt im Juli 2021 angehoben. Die nächste allgemeine Anpassung der Entgelte erfolgt in Orientierung an den Ergebnissen des Tarifabschlusses für die Chemischen Industrie. Die Gehälter unserer Mitarbeiter in Brasilien sind im November 2019 um 2,55 % entsprechend dem Tarifabschluss für Brasilien angehoben worden.

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen ✓

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.

GRI 102-41: 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 60 % (2020: 60 %) unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen und in Deutschland rund 85 % (2020: 84 %) der Belegschaft durch unsere aktiven und nachwirkenden Tarifverträge erfasst. Unsere außertariflichen Mitarbeiter ohne Leitende Angestellte und Senior Management (rund 12 % unserer deutschen Belegschaft (2020: 10 %) behandeln wir bei Entgelterhöhungen wertgleich wie unsere Tarifmitarbeiter.

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder ✓

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.

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern ✓

Eine Vielzahl interner und externer Formate und Kanäle erlaubt Symrise einen regen Dialog mit seinen Anspruchsgruppen. Im Jahr 2019 haben wir eine breit angelegte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir die Erwartungen und Empfehlungen unserer Anspruchsgruppen im Rahmen verschiedener Onlinebefragungen und Experteninterviews erörtert (siehe auch [GRI 102-46](#)).

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 2019 wurden die Symrise Mitarbeiter weltweit in vier verschiedenen Sprachen zu 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 Gesundheits-Themen 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, wie zum Beispiel die GIZ, Rainforest Alliance, 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 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen ✓

Zentrale Anliegen unserer wichtigen Stakeholdergruppen adressieren wir sowohl durch etablierte Prozesse und klare Verantwortlichkeiten bei Symrise als auch durch unsere Berichterstattung. Im Rahmen unserer umfassenden Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse über eine breit angelegte Onlinebefragung kombiniert mit einer qualitativen Befragung unserer Stakeholder via Experteninterviews (siehe [GRI 102-46](#)), haben wir zuletzt im Jahr 2019 aktuelle Entwicklungen und Erwartungen an Symrise im Bereich Nachhaltigkeit eruiert. Die Themen „Verantwortungsvolle Beschaffung“, „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ und „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ wurden dabei stakeholderübergreifend als die drei zentralen Fokusthemen identifiziert.

VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten ✓

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Symrise AG als Mutterunternehmen alle in- und ausländischen Unternehmen, die die Symrise AG direkt oder indirekt beherrscht beziehungsweise auf die sie einen maßgeblichen Einfluss hat. Einen Überblick aller konsolidierten Unternehmen stellen wir im [Finanzbericht auf S. 131–134](#) dar.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Kennzahlen der Nachhaltigkeitsbilanz auf die Symrise AG. Die Kennzahlen im Bereich Ökologie decken alle Standorte ab.

GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen ✓

Im Jahr 2019 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse zuletzt im Rahmen einer breit angelegten Onlinebefragung kombiniert mit einer qualitativen Befragung unserer Stakeholder via Experteninterviews – von Investoren und Kunden über NGOs, Wissenschaft und Politik bis hin zu unseren Mitarbeitenden und unserem Vorstand – aktualisiert. Die kritische Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse über das Sustainability Board ist im Berichtsjahr erfolgt.

ALLGEMEINE ANGABEN

Im Jahr 2019 wurden die Themen „Verantwortungsvolle Beschaffung“, „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ und „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ stakeholderübergreifend als die drei zentralen Fokusthemen identifiziert. Die Abhängigkeit von natürlichen Rohstoffen im „race of resources“ sowie die Bedeutung unternehmerischer Klimaschutzaktivitäten wurde auch von externen Experten in qualitativen Interviews hervorgehoben. Dieser Eindruck konnte auch in nachfolgenden Jahren im Rahmen von Gesprächen mit externen Stakeholdern für die Unternehmensberichterstattung wieder bestätigt werden.

Das Thema „Einhaltung der Menschenrechte“ ist für Symrise von großer Bedeutung – in einem Bewertungsradius mit anderen prominent bewerteten Themen aus den Nachhaltigkeitssäulen Innovation und Footprint sowie den übergeordneten strategischen Querschnittsthemen „Good Corporate Governance“ und „Nachhaltige Partnerschaften“. „Partnerschaftliche Kollaboration“ und „Transparenz“ wurden generell sowohl aus interner als auch aus externer Perspektive als entscheidende Treiber für Nachhaltigkeit eingeschätzt.

Für alle wesentlichen Themen im Überblick, deren Definition, Ziel, Managementmethode und aktuelle Zielerreichung im Jahr 2021 siehe die [Übersichtstabelle im Unternehmensbericht 2021 auf Seite 106ff.](#)

Wesentlichkeitsmatrix



Footprint



Innovation



Sourcing



Care

* Nachhaltige Partnerschaften, Good Corporate Governance & Compliance bilden die Grundlage all unserer wesentlichen Themen, der Geschäftstätigkeit von Symrise und all unserer Aktivitäten.

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen ✓

Wesentliche Themen	GRI-Themen zur Berichterstattung	Wesentliche Auswirkungen innerhalb der Organisation	Wesentliche Auswirkungen außerhalb der Organisation
Hohe Wesentlichkeit (Berichterstattung „in Übereinstimmung“ mit GRI-Option „Umfassend“)			
Verantwortungsvolle Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltbewertung der Lieferanten • Soziale Bewertung der Lieferanten 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Klimaschutz und Emissionsreduzierung	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung	<ul style="list-style-type: none"> • Materialien • Abfall 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit), Lieferanten (weltweit)
Good Corporate Governance & Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Umwelt-Compliance • Sozioökonomische Compliance • Wettbewerbswidriges Verhalten • Korruptionsbekämpfung • Steuern • Politische Einflussnahme 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Nachhaltige Partnerschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungspraktiken 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden
Innovatives & nachhaltiges Produktdesign	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Leistung • Materialien 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Verantwortungsvoller Umgang mit Wasser	<ul style="list-style-type: none"> • Wasser und Abwasser • Abfall 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Schutz der Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> • Biodiversität • Beschaffungspraktiken • Umweltbewertung der Lieferanten 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit), Lieferanten (weltweit)
Produktqualität & -sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing & Kennzeichnung • Kundengesundheit und -sicherheit 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Einhaltung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte • Nichtdiskriminierung • Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen • Kinderarbeit • Zwangs- oder Pflichtarbeit • Rechte der indigenen Völker 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Mittlere Wesentlichkeit (Berichterstattung „in Übereinstimmung“ mit mindestens GRI-Option „Kern“)			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Anlagensicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Abfall • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • Lokale Gemeinschaften 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Mitarbeiterförderung und -entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildung 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Vielfalt und Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Chancengleichheit • Nichtdiskriminierung 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Attraktivität als Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Marktpräsenz • Beschäftigung 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Schutz des Tierwohls	<ul style="list-style-type: none"> • Tierwohl 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Unterstützung lokaler Gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Lokale Gemeinschaften 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen ✓

Keine

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung ✓

Keine

GRI 102-50: Berichtszeitraum ✓

1. Januar 2021 – 31. Dezember 2021

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts ✓

09.03.2021

GRI 102-52: Berichtszyklus ✓

Seit 2006 berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht ✓

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 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards ✓

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Umfassend“ erstellt.

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex ✓

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz stellt gleichermaßen den GRI-Inhaltsindex dar. Wir folgen dabei den GRI Standards (2016) inklusive der Aktualisierungen zu Steuern (207, 2019), Wasser und Abwasser (303, 2018), Abfall (306, 2020) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403, 2018).

GRI 102-56: Externe Prüfung ✓

Bereits zum achten 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: ✓

WESENTLICHE THEMEN

GRI 200: WIRTSCHAFT

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 – von dem Ausbau unseres Ansatzes zur nachhaltigen 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 hohe Bedeutung dieses Aspekts unterstreicht auch unsere Wesentlichkeitsanalyse 2019 deutlich – mit einer hohen Bewertung der Relevanz eines „innovativen & nachhaltigen Produktdesigns“ für unsere Stakeholder und dessen Auswirkungen für Symrise im Themenfeld. 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. Das fängt bei den Rohstoffen an. Wir beziehen diese aus aller Welt und oft aus weniger entwickelten Ländern. Dort sorgen wir – wie zum Beispiel bei der Vanille – dafür, dass die Landwirte vernünftig 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 – sie würde in vielen Fällen komplexe soziale und ökologische Folgewirkungen mit sich bringen. 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 zehn Mal niedriger als bei Menthol aus natürlicher Minze.

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

Eine vollständige Darstellung finden Sie im Finanzbericht 2021:

- [Finanzbericht \(Überblick zum Geschäftsjahr 2020, Seite 3\)](#)
- [Finanzbericht \(Konzernabschluss, Seiten 77ff.\)](#)

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 mit Hilfe 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 nach 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.

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 Mio. € bis 1,6 Mio. €.

CHANCENBEISPIEL:

Klimafreundlichere Produkte rücken verstärkt in den Fokus von Kunden und Verbrauchern und deren Kaufentscheidungen. Daher ist die Klimaleistung 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 zu emissionsarmen Produkten 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 2020 entfielen bis zu 8 % unseres Umsatzes, das entspricht 272 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 2020 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 20,4 Mio. €. Im Berichtsjahr konnte diese Erwartung mit einem Umsatzwachstum von 8 % erfüllt werden.

Als eines von derzeit weltweit über 2.700 Unternehmen unterstützt Symrise seit 2018 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 zu genaueren Beschreibung unseres Ansatzes sowie 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 der Seite 83](#) sowie im Konzernanhang auf der [Seite 110](#), sowie [113](#).

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

Insgesamt erhielt Symrise im Jahr 2021 rund 9 Mio. € (2020: 13 Mio. €) an Subventionen, unter anderem in Frankreich. Weitere Informationen finden Sie im [Finanzbericht auf den Seiten 93ff.](#)

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

Auslassungen:

Aufschlüsselung der Subventionen nach Ländern betrachten wir als vertrauliche Information.

GRI 202: MARKTPRÄSENZ 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Wettbewerbsumfeldes sowie hinsichtlich demografischer Entwicklungen vor Ort wird das Thema Marktpräsenz immer bedeutender für den Unternehmenserfolg. Die Attraktivität als Arbeitgeber als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen insbesondere für Symrise selbst fanden dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

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 neu zu schärfen, haben wir 2020 im Rahmen einer weltweiten Befragung von mehr als 1.245 Mitarbeitern Daten über die Wahrnehmung von Symrise als Arbeitgeber erhoben. Die nächste Befragung ist für einen größeren Mitarbeiterkreis auf weltweiter Ebene für das Jahr 2022 geplant. Im Jahr 2020 wurden Fragen aus den Themenbereichen der Kommunikation, der Unternehmenskultur und des Führungsverhaltens im Unternehmen gestellt. Die einbezogenen Mitarbeiter stammten aus allen Regionen, allen Hierarchieebenen (36 % Führungskräfte und 64 % allgemeine Mitarbeiter) und allen funktionalen Unternehmensbereichen wie der Produktion, Produktanwendungsentwicklung, Marketing und Sales.

65 % der Mitarbeiter fühlten sich gut bis sehr gut durch das Unternehmen informiert. 46 % wünschten sich mehr Kommunikation über digitale Kanäle. Die interne Unternehmenskultur und das nach außen getragene Image von Symrise wurden von 81 % der Mitarbeiter als authentisch und konsistent wahrgenommen. Solide Werte wurden für die Aspekte von Diversity und Internationalität und für die Führung und Entwicklung von Mitarbeitern gegeben, mit jeweils einer durchschnittlichen Bewertung von 3,22 auf einer 5er-Skala. Erfreulich war der überzeugende Stellenwert von Nachhaltigkeit für unser Unternehmen: 87 % der befragten Mitarbeiter gaben Nachhaltigkeit eine sehr hohe Bewertung von durchschnittlich 4,8 Punkten auf einer 5er Skala. Die Wahrscheinlichkeit einer Empfehlung von Symrise als Arbeitgeber, war auch deshalb mit dem Durchschnittswert 7,87 auf einer 10er-Skala gut ausgeprägt.

Darüber hinaus führen wir sogenannte Pulse Surveys themen- und bereichsspezifisch durch. So haben wir zuletzt Ende 2018 eine fokussierte Befragung innerhalb der weltweiten Fragrance Organisation unter Beteiligung von rund 650 Mitarbeitern durchgeführt.

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, gut qualifizierte junge Menschen unter Vertrag zu nehmen.

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 nach 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 keine Rolle bei dem Festlegen der Vergütung 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. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt bei 1,2 %. Das gemeinnützige FPI Fair Pay Innovation Lab hat Symrise im Berichtsjahr für seine faire Bezahlung ausgezeichnet. Weitere Informationen siehe Managementansatz zu [GRI 405](#).

Sofern in einzelnen Tarifentgeltgruppen Männer eine höhere Vergütung als Frauen haben, liegt dies daran, dass bei Symrise nahezu keine Frauen in der Produktion tätig sind, sodass die produktionspezifischen Entgeltbestandteile Frauen nicht zugutekommen. Diese produktionspezifischen Entgeltbestandteile sind Erschwerniszulagen und bezahlte Waschzeiten oder tätigkeitsbezogene Entgelte wie Vorarbeiter- oder Schichtführerzulagen. Sie sind damit legitime Treiber einer zahlenmäßig unterschiedlichen Vergütungshöhe zwischen Männern und Frauen. Hier führt somit ein klassisches Berufsbild zu unterschiedlichen Vergütungshöhen.

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 (erste und zweite Managementebene mit Ausnahme des Vorstands), 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.

Der Anteil lokaler Führungskräfte beträgt über 90 % (2020: 90 %). 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. 2021 arbeiteten rund 116 Mitarbeiter weltweit in einem anderen Land als ihrem ursprünglichen Heimatland (2020: 110). Die relativ niedrige Anzahl beruht auf den Reisebeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie.

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 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 hohe Bedeutung des Themas, deren Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der hohen bis sehr hohen Bewertung der angrenzenden Themen „Schutz der Biodiversität“, „Nachhaltige Partnerschaften“, „Verantwortungsvolle Beschaffung“ und „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider.

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen und dies in Übereinstimmung mit den von den Vereinten Nationen formulierten Zielen der nachhaltigen Entwicklung. Für die nachhaltige Beschaffung strategischer biologischer Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 83,6 % (2020: 72 %). 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.

Symrise ist ab 2023 vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffen. Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten und zur Verbesserung der nachhaltigen Beschaffung hat Symrise im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gebildet (siehe auch Managementansatz zu [GRI 412](#)). Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das mit globalen Einkaufsleitern, Vertretern des Stabsbereichs Corporate Sustainability sowie Nachhaltigkeitsexperten aus den Geschäftsbereichen besetzt ist. 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.

Das RSSC kann dabei bereits auf guten Grundlagen aufbauen. Denn durch ein systematisches Lieferantenmanagement und die Einhaltung unserer [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) arbeiten wir bereits seit einigen Jahren daran, dass die Lieferanten unsere Standards zur Nachhaltigkeit einhalten. Das bedeutet auch, dass uns neue Lieferanten über ihr Nachhaltigkeitsprogramm und die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung entlang ihrer Lieferkette informieren müssen.

Wir fordern von unseren Lieferanten den Schutz der allgemeinen Menschenrechte, die Verpflichtung, keine Kinder- oder Zwangsarbeit jeglicher Art zu betreiben und die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen einräumen, die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten und Lohn einhalten und sich klar gegen Missbrauch verpflichten. Ebenso fordern wir von unseren Lieferanten, keine Diskriminierung zu dulden: weder in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Religion, sexuelle Orientierung oder Behinderung, noch in Bezug auf jedes andere persönliche Merkmal. Diese Grundsätze sind unter anderem in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der für alle Beschäftigten und Geschäftspartner Gültigkeit hat – von unseren direkten Lieferanten lassen wir uns die Einhaltung schriftlich bestätigen. Derzeit arbeitet Symrise zudem an einem Supplier Code of Conduct, der ab 2022 Anwendung finden soll. Zugleich sollen ausgewählte Lieferanten zum Supplier Code of Conduct geschult werden.

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

Dabei führen wir Risiko- und Leistungsbewertungen von Lieferanten unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten durch. Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Bis 2025 sollen nun die Lieferanten, die zusammen 90 % unseres Einkaufsvolumens abbilden, nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt werden. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch (siehe auch Managementansatz zu [GRI 412](#)).

Bisher haben wir unsere wichtigsten Lieferanten über die SEDEX-Plattform zu den Themenfeldern Menschenrechte, Umwelt, Health & Safety sowie Business Integrity überprüft. 2020 haben wir ergänzend damit begonnen, Lieferanten auf die EcoVadis-Plattform aufzunehmen. 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. Das FSA-Siegel steht für nachhaltig produzierte Rohstoffe und wird von der Non-Profit-Organisation Sustainable Agriculture Initiative (SAI) vergeben.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch (siehe auch Managementansatz zu [GRI 412](#)).

Die Schulungen unserer Mitarbeiter enthalten immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist (siehe auch [GRI 412-2](#)). Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir 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.

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.

Um die Nachhaltigkeitsleistung entlang der Lieferkette direkter beeinflussen zu können, setzen wir unter anderem auf Rückwärtsintegration. Im Hinblick auf wichtige Kernkompetenzen haben wir für unsere internationalen Produktionsstätten bewusst Standorte gewählt, an denen die überwiegend verwendeten Rohstoffe lokal verfügbar sind. Wir kaufen dort nicht nur unsere Rohstoffe ein, sondern sind auch in die lokale Wirtschaft integriert, produzieren dort und schaffen dort Werte. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, lokale sozioökonomische Strukturen zu unterstützen und die Einhaltung unserer ethischen und ökologischen Prinzipien zu überwachen und zu verbessern. Ein Beispiel dafür ist unsere Beschaffung in Brasilien im Rahmen des Amazon Program in Kooperation mit Natura und der GIZ: Unsere Lieferketten im Rahmen des Programms sind rückverfolgbar und über 1.200 teilnehmende Familien wurden bereits unter anderem durch Schulungen gefördert (mehr zum Amazon Program siehe Managementansatz zu [GRI 413](#), weitere Informationen zu Beschaffungspraktiken siehe Managementansätze zu [GRI 308](#), [GRI 408](#), [GRI 409](#), [GRI 412](#) und [GRI 414](#)).

Einen Großteil eines unserer Hauptrohstoffe, der Zwiebel, bezieht Symrise von Landwirten aus dem Umfeld der Werke, in denen das Gemüse verarbeitet wird. Das gilt sowohl für Deutschland als auch Frankreich, wo die Hauptproduktionsorte liegen. Der regionale Einkauf sorgt für geringe Transport- und Energiekosten. Gleichzeitig macht er die gemeinsame Entwicklungsarbeit leichter. So hat Symrise beispielsweise den so genannten „Onion Ring“ etabliert: In enger Zusammenarbeit mit Landwirten, der Landwirtschaftskammer Niedersachsen und dem Landesamt für Umwelt / Landwirtschaft und Geologie Sachsen testen wir gute landwirtschaftliche Praktiken, um den Ertrag zu erhöhen und die Verluste zu minimieren. Wir experimentieren darüber hinaus mit verschiedenen Zwiebelsorten, um Erträge zu optimieren.

Symrise ist zudem seit 2015 Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und wir verbessern seither kontinuierlich unsere Palmöl-Lieferkette: Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen.

Im Jahr 2020 konnten wir unser Ziel, auch 100 % der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen, erreichen. 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.

Darüber hinaus gehen wir nachhaltige Partnerschaften ein und bringen uns in einer Vielzahl an Initiativen ein, die nachhaltige Beschaffungspraktiken fördern. So ist Symrise Mitglied in der Sustainable Spices Initiative (SSI), der Union for Ethical Biobased Trade (UEBT), der Sustainable Agricultural Initiative (SAI) Platform und der Allianz für Entwicklung und Klima. Als Gründungsmitglied war Symrise zudem an der Entstehung der Sustainable Vanilla Initiative und an der Initiative One Planet for Biodiversity, 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 102-12](#)).

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

Im Berichtsjahr wurden mengenmäßig 93,1 % (2020: 81,7 %) der Waren und Dienstleistungen an unseren Standorten von lokalen Lieferanten bezogen. Als lokale Lieferanten bezeichnet Symrise Lieferanten, die aus demselben Land stammen.

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

Unser Verhaltenskodex gilt nicht nur für unsere Beschäftigten, sondern auch für unsere Geschäftspartner. Die Einhaltung des Verhaltenskodex lassen wir uns von unseren direkten Lieferanten schriftlich bestätigen. Um unsere Anforderungen an die Lieferanten zu schärfen, arbeiten wir an einem Supplier Code of Conduct, der ab 2022 Anwendung finden soll.

Es ist das erklärte Ziel von Symrise, alle Materialien und Dienstleistungen auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Die [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) schreibt deshalb vor, weltweit alle neuen Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Bis 2025 sollen nun die Lieferanten, die zusammen 90 % unseres Einkaufsvolumens abbilden, nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt werden. Mit der Bewertung der Lieferanten der hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 72,7 % (2020: 67 %) unserer Lieferanten, bezogen auf 90 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

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

GRI FP2: Nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards eingekauftes Volumen ✓

Bei immer mehr natürlichen Rohstoffen kaufen wir Ausgangsprodukte mit zertifizierter Herkunft ein. So haben wir beispielsweise 2015 eine progressive Strategie zur nachhaltigen Beschaffung von Ölen und Derivaten aus Palmfrüchten beschlossen: Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Im Jahr 2020 konnten wir unser Ziel, auch 100 % der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen, erreichen. 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.

GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Wir dulden keine Korruption in unserem Unternehmen. Gelder oder andere Leistungen anzunehmen oder zu zahlen, um sich Geschäftsvorteile zu verschaffen, gehört nicht zu unseren Geschäftspraktiken. Bestechung, Bestechlichkeit und Geldwäsche sind Straftaten, die wir streng verurteilen. Für alle unsere Mitarbeiter gilt deshalb in allen Ländern unsere Leitlinie: „Ein Geschäft, das mit unseren Grundregeln nicht in Einklang zu bringen ist, ist kein Geschäft für Symrise.“

Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

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.

Für den Fall eines Verstoßes gegen ethische und rechtliche Standards ist eine Integrity Hotline installiert, um sicherzustellen, dass Symrise Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Über diese Hotline ist das Group Compliance-Office für alle Mitarbeiter mittels einer in den jeweiligen Ländern eigens eingerichteten kostenlosen Telefonnummer erreichbar. Selbstverständlich wird die Meldung vertraulich behandelt und der Verfasser nicht belangt. Fehlverhalten verfolgen wir konsequent im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)).

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

Im Rahmen von Revisionsprüfungen werden alle Standorte turnusmäßig oder ad hoc von Symrise auf Korruptionsfälle geprüft.

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 sowohl in den Bereichen der „Technischen Compliance“ als auch der „Legal Compliance“ durchgeführt. Neben herkömmlichen Präsenzs Schulungen kommen überwiegend internetbasierte Schulungen zur Anwendung. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem verfügt jeder Mitarbeiter über mehr Flexibilität hinsichtlich des Orts und des Zeitpunkts, an denen er eine Schulung absolviert. Anschließende Tests bestätigen nicht nur das Absolvieren einer Schulung, sondern auch das Verständnis der Inhalte einer Schulung.

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

Im Jahr 2021 sind in vier Schulungen „Data Protection: Defending against phishing attacks“, „Protecting Company Information on Social Media: Surprise!“, „Fraud on Business Integrity“ und „Global Data protection“ thematisiert worden. Die Teilnahme an den genannten Schulungen ist für die Mitarbeiter verpflichtend, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Bezug zu diesen Themen haben. Im Berichtsjahr nahmen an den genannten Schulungen jeweils mehr als 5.500 Mitarbeiter teil. Die betroffenen Mitarbeiter wurden damit im Jahr 2021 rund drei Stunden lang in Compliance-Themen geschult. Diese Schulungen enthalten auch immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist. Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

Seit 2019 erhält ein Teil unserer Mitarbeiter außerdem Compliance-Schulungen zu Themen wie Interessenkonflikte, Korruptionsbekämpfung, Finanzkriminalität, Gesetzesvorgaben im internationalen Handel, Schutz vertraulicher Unternehmensinformationen sowie sichere Datenverarbeitung und -entsorgung. Zielgruppe dieser Schulungen sind Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Finanzen, Vertrieb und dem Management.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen ✓

Im Jahr 2021 gab es keinen bestätigten Korruptionsvorfall bei Symrise.

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Transparenz und Glaubwürdigkeit sind für Symrise die Basis für einen vertrauensvollen und wertschätzenden 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. Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

Um ein einheitliches, vorbildliches Handeln und Verhalten zu gewährleisten, halten wir weiterhin an unserem Verhaltenskodex fest. Dieser Verhaltenskodex gilt für Vorstand und Aufsichtsrat und alle im In- und Ausland bei Symrise Beschäftigten, das heißt für Führungskräfte und für alle Arbeitnehmer im Konzern gleichermaßen. Der Verhaltenskodex – ein verbindliches Leitbild – setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie alle Beschäftigten bei deren Einhaltung zusammenwirken können. Der Verhaltenskodex soll helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, und für Konfliktsituationen eine Orientierung geben. Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysiert und ihre Ursachen beseitigt. Dazu gehört auch die konsequente Verfolgung von Fehlverhalten im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften.

Im Jahr 2021 sind in vier Schulungen "Data Protection: Defending against phishing attacks", "Protecting Company Information on Social Media: Surprise!", "Fraud on Business Integrity" und "Global Data protection" thematisiert worden. Die Teilnahme an den genannten Schulungen ist für die Mitarbeiter verpflichtend, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Bezug zu diesen Themen haben. Im Berichtsjahr nahmen an den genannten Schulungen jeweils mehr als 5.500 Mitarbeiter teil. Die betroffenen Mitarbeiter wurden damit im Jahr 2021 rund drei Stunden lang in Compliance-Themen geschult. Diese Schulungen enthalten auch immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist. Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

Seit 2019 erhält ein Teil unserer Mitarbeiter außerdem Compliance-Schulungen zu Themen wie Interessenkonflikte, Korruptionsbekämpfung, Finanzkriminalität, Gesetzesvorgaben im internationalen Handel, Schutz vertraulicher Unternehmensinformationen sowie sichere Datenverarbeitung und -entsorgung. Zielgruppe dieser Schulungen sind Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Finanzen, Vertrieb und dem Management.

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

Im Jahr 2021 gab es kein Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten bei Symrise.

GRI 207: STEUERN 2019

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Officer (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 haben wir eine Schulung zum Tax Reporting gemäß den International Financial Reporting Standards (IFRS) und der 6. Änderung der EU-Amtshilferichtlinie (Directive on Administrative Cooperation – DAC 6) erarbeitet und erstmalig mit ausgewählten, davon betroffenen Mitarbeitenden umgesetzt. Künftig soll die Schulung in der Regel jährlich durchgeführt werden. In einer weiteren Schulung sollen in der Zukunft die oberen Führungskräfte über das Thema Verrechnungspreise aufgeklärt werden.

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. Wir führen Transaktionen innerhalb von Symrise zu marktüblichen Bedingungen und in Übereinstimmung mit den geltenden OECD-Grundsätzen durch.

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 Steuerzahlungen und Aufwendungen in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie optimiert 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 Steuerquoten von 25 – 27 %. 2021 betrug die effektive Konzernsteuerquote 25,4 % (2020: 25,6 %). Damit liegen wir mit unserem effektiven Steuersatz im Durchschnitt für börsennotierte Unternehmen in Deutschland.

Symrise arbeitet ständig an der Verbesserung seines Tax Compliance Management Systems. Im Jahr 2021 war darüber hinaus weiterhin die Umsetzung von DAC 6, einhergehend mit deutlich verschärften Berichtspflichten für grenzüberschreitende Steuer-gestaltungen, von hoher Bedeutung für den europäischen Raum.

Weitere Informationen zu unserem Umgang mit Steuern siehe [Symrise's Approach to Tax](#).

GRI 207-1: Steuerkonzept ✓

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

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

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

Die Anwendung des Risikomanagementsystem 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, setzen wir Schulungen für Mitarbeiter ein, 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 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir 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. 54](#), [Konzernabschluss S. 96](#) sowie [Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers S. 158](#)).

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.54](#), [Konzernabschluss S. 96](#) sowie [Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschluss prüfers S. 158](#)).

GRI 300: Umwelt

GRI 301: MATERIALIEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt betrachten wir über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg: Angefangen bei der Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen über 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, die die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren. Die hohe Bedeutung der Themen „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ und „Innovatives und nachhaltiges Produktdesign“ für Symrise sowie deren Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegeln sich dementsprechend in der hohen bis sehr hohen Bewertung in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

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 einem nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystem. 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 Managementansatz zu [GRI 307](#)). Die deutschen Standorte in Holzminden und der Symotion Standort in Hamburg sind nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert.

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 hatten wir uns vorgenommen, die Verwendung von Einwegkunststoffen bis Ende 2020 in Deutschland und vor Mitte 2021 an allen Standorten einzustellen und haben dieses Ziel erreicht. Ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern des technischen Einkaufs, Verpackungsingenieuren und Managern aus den Bereichen Betrieb und Forschung und Entwicklung verantwortet die Implementierung der Initiative zum Umgang mit Kunststoff.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 mehr als 15 % unseres Umsatzes mit neuen Produktentwicklungen zu erzielen, die Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Im Berichtsjahr haben wir dieses Ziel mit 16,7 % (2020: 15,4 %) erreicht. 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 11,2 %. 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. So hat Symrise im Berichtsjahr seinen zu 100 % biobasierten kosmetischen Wirkstoff Hydrolite® 7 green vorgestellt, der mit dem BSB Innovation Award ausgezeichnet wurde. Auch die beiden CBD-basierten Hautpflegeprodukte Phytoconcentrole® Hemp CBD und SymDStressTM 100 waren in der engeren Auswahl für die Auszeichnung.

Doch auch der effiziente Einsatz von Rohstoffen steht im Mittelpunkt der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Fertigungsprozesse. So wenden wir beispielsweise 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 Cranberries, wofür wir im Jahr 2020 einen Preis beim BSB Environment Award gewonnen haben.

Effizienzsteigerungen in der Wertschöpfungskette wirken sich nicht nur positiv auf unseren ökologischen Fußabdruck aus, sondern senken auch die Kosten. Beispielhaft dafür steht unsere Initiative Synchronize®. 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 landwirtschaftlicher Anbauverfahren. Damit sichern wir nicht nur eine hohe Rohstoffqualität und -Verfügbarkeit, sondern tragen auch bei zu Erhalt und Regeneration von Böden, Wasserressourcen, Biodiversität und Ökosystemen, die für eine nachhaltige Landwirtschaft essenziell sind. Ein Beispiel dafür ist der von Symrise initiierte „Onion Ring“, in dem wir mit Landwirten, Behörden sowie wissenschaftlichem Beistand daran arbeiten, den lokalen Anbau von Zwiebeln zu optimieren, und beispielsweise den Einsatz von Düngern und Schädlingsbekämpfungsmitteln zu reduzieren (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)).

Unsere Expertise bringen wir zudem ein in globale Multistakeholderdialoge und Initiativen, 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 102-12](#).

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

Für die Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche Rohstoffe, wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien, sowie synthetische Rohstoffe aus über 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:

Genauere 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 ✓

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 möglich, 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 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Für die Herstellung unserer Produkte benötigen wir, so wie auch unsere Lieferanten, eine ausreichende Energieversorgung, die mit entsprechenden Treibhausgas(THG)-Emissionen verbunden ist. Vor dem Hintergrund des Klimawandels fühlen wir uns verpflichtet, unsere Energieversorgung immer effizienter 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 unterstreicht auch das Ergebnis unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – mit der sehr hohen Bewertung des Themas „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen.

Deshalb 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, wurde an allen europäischen Standorten der Segmente Scent & Care sowie des ehemaligen Segments Flavor und einem Teil der Standorte des ehemaligen Segments Nutrition ein Energieaudit nach EN 16247 durchgeführt. Die deutschen Standorte in Holzminden und der Symotion Standort in Hamburg sind nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert.

Auch im Jahr 2021 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 konnte Symrise im [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Wiederholt erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur 14 Unternehmen und das einzige in Deutschland auf der sogenannten Triple-A-List. Bereits zum sechsten Mal konnte das „A“-Rating in der Kategorie Klima erreicht werden. Unsere Ergebnisse in den Kategorien Wasser und Waldschutz siehe Managementansätze zu [GRI 303](#) beziehungsweise [GRI 304](#).

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, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2021 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 fast doppelt so viele Lieferanten zum CDP Supply Chain-Programm eingeladen. Aufgrund der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote im Bereich Klima von 87 % im Vorjahr auf 58 % gesunken. Von den Lieferanten, die am CDP Supply Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 69 % aktive Emissionsreduktionsziele gesetzt und 88 % haben klimarelevante Themen in ihre Langzeitziele aufgenommen. Zu ihren betrieblichen THG-Emissionen berichteten 85 % der teilnehmenden Lieferanten. Viele Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf klimabezogene Fragestellungen in die Pflicht: Rund 61 % der teilnehmenden Lieferanten motivierten ihre eigenen Zulieferer dazu, sich Ziele zu setzen. Deutliches Verbesserungspotenzial besteht allerdings beim Einsatz von Grünstrom: Nur rund 18 % des von den teilnehmenden Lieferanten verbrauchten Stroms stammte aus erneuerbaren Quellen und nur rund 20 % der Teilnehmer berichteten von Zielen zu Erneuerbaren Energien.

Symrise hat sich verpflichtet, ab 2030 an all seinen weltweiten Produktionsstandorten auf Basis der Scope 1+2 Emissionen des GHG-Protokolls klimapositiv zu sein. Des Weiteren wollen wir die Öko-Effizienz der THG-Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2010 steigern – unser im Jahr 2017 gesetztes Science Based Target würden wir damit bereits fünf Jahre vorzeitig erreichen. Im Berichtsjahr konnten wir die Öko-Effizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 11,3 % steigern (2020: 13 %) und haben damit unser Zwischenziel für das Jahr 2021 erreicht. Zwischen 2016 und 2020 konnten wir die Scope 3 Emissionen um 36 % reduzieren. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Scope 3 Emissionen bis 2025 um 15 % gegenüber 2020 steigern. 2021 hat Symrise zudem 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: Symrise will die THG-Emissionen (Scope 1 + 2) bis 2028 gegenüber 2020 um 80 % senken. Die Scope 3 Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen sollen bis 2030 gegenüber 2020 um 30 % sinken.

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.

Durch verschiedene Energie- und Prozesseffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtsjahr fast 60.000 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart: Dazu zählt insbesondere unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden, die unseren Ausstoß von Emissionen bei der Energieerzeugung jährlich um rund 20.000 Tonnen CO₂-Äquivalente senkt. Mit der Ausweitung unserer Produktionskapazitäten für synthetisches Menthol vermeiden wir mittlerweile den Ausstoß von etwa 35.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten. 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 effizientere 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 haben wir zudem alle von Symrise in Deutschland verbrauchten Verpackungsmaterialien CO₂-neutral gestellt: Der CO₂-Fußabdruck der Verpackungen in Höhe von 12.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten wurde über REDD+-Projekte in Brasilien und Madagaskar kompensiert. Wir haben weitere vier Projekte angestoßen, durch die im Jahr 2021 Einsparungen von ca. 2.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten erreicht wurden. Symrise evaluiert derzeit acht Projekte, mit denen innerhalb von zwei Jahren insgesamt 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalente vermieden werden sollen.

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 The French Business Climate Pledge und der Exponential Roadmap Initiative bei (mehr zu diesen und weiteren Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 102-12](#)).

Mit seinen Zielen zur Emissionsreduktion und seinem Engagement in zahlreichen Initiativen nimmt Symrise eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz in der Geschmacks- und Duftstoffindustrie 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

Energiertyp	Menge (in TJ)			
	2018	2019	2020	2021
Dampf	176	241	273	303
Gas	3.179	3.292	4.876	4.683
Heizöl	1.272	1.242	1.019	1.046
Elektrizität	786	819	1.053	1.144
davon nuklear	105	108	0	0
davon erneuerbar	96	94	1.053	1.144
davon nicht erneuerbar	584	616	0	0
Sonstige Energieträger (z.B. Biogas)	0	0	0	30
Gesamt	5.413	5.590	7.221	7.205

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 2021 innerhalb der Organisation 5,1 TJ (2020: 5,5 TJ). Die eingeleiteten Maßnahmen zur Steigerung der Energie- und Prozesseffizienz haben gewirkt.

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs ✓

Im Jahr 2021 ist der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung im Vergleich zum Vorjahr um 7,3 % gesunken (2020: + 20,4 %). 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 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Bereits heute ist die kostbare Ressource Süßwasser in einigen Regionen der Erde Mangelware – in den nächsten Jahrzehnten wird sich das Problem allerdings 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 „verantwortungsvolle Umgang mit Wasser“ ein Thema, für das wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 eine hohe Bewertung für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen für externe Anspruchsgruppen identifizieren konnten.

Aktuell betreibt Symrise keine Standorte, die signifikante Wassermengen in Gegenden mit Wasserengpässen entnehmen. Nichtsdestotrotz tun wir alles, um Wasser so effizient wie möglich zu nutzen und unser 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 deren Eintrittswahrscheinlichkeit sowie 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, in denen kein Wasserstress besteht. Zudem betreibt Symrise in Indien eigene Brunnen und Regenwassersysteme.

Unsere Total Productive Maintenance (TPM) Teams optimieren kontinuierlich an allen Standorten Prozesse – auch im Hinblick auf den Wasserverbrauch. Dabei wurde festgestellt, dass der größte Teil unseres Wasserverbrauchs auf Kühltürme, Kesselhäuser und die Erzeugung von Vakuum mit Wasser-Flüssigringpumpen zurückzuführen ist. Der Verbrauch von Prozesswasser ist hingegen vergleichsweise gering. Um unseren Wasserverbrauch 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 (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating 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. Für mehr Informationen zur Kategorie Wasser, siehe [Website des CDP](#) zum Thema sowie die aktuellen [CDP-Ergebnisse](#) von Symrise in dieser Kategorie. Weitere Informationen zu unserem Abschneiden beim CDP-Rating in den Kategorien Klima und Waldschutz siehe [GRI 102-11](#), [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, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2021 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 fast doppelt so viele Lieferanten zum CDP Supply Chain-Programm eingeladen. Trotz der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote im Bereich Wasser von 54 % im Vorjahr auf 56 % leicht gestiegen. Von den Lieferanten, die am CDP Supply Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 63 % wasserbezogene Ziele gesetzt. 70 % der teilnehmenden Lieferanten gaben an, dass sie Wasser in ihre Strategie und langfristigen Geschäftsziele integrieren und 80 % der Lieferanten berichteten Informationen aus ihrer Wasserbilanz.

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 2021 nicht erwähnenswert.

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 oder auf dem indischen Subkontinent. Vor allem in diesen Ländern werden wir sicherstellen, dass unser Wasserverbrauch oder unser Abwasser diese wertvolle Ressource nicht beeinträchtigt.

Uns sind keine wesentlichen Auswirkungen auf die Wasserqualität oder die Wasserverfügbarkeit bekannt, die sich aus der Wasserentnahme oder der Entsorgung von Abwasser in anderen Produktionsanlagen auf der ganzen Welt ergeben.

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 folgendem:

- 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
- Kunden über die Wasserleistung der Verbindungen und Inhaltsstoffe zu informieren, die sie bei Symrise kaufen
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen mehreren Interessengruppen im Bereich der Wasserwirtschaft
- Durchführung regelmäßiger Wasserrisikoeinschätzungen unserer Betriebsabläufe und Wertschöpfungsketten
- Verbesserung der Wassereffizienz an allen Produktionsstandorten in Gebieten mit hohem Wasserstress im Einklang mit der lokalen Wasserverfügbarkeit für menschliche und ökologische Erfordernisse
- Voll funktionsfähige WASH-Dienstleistungen für jeden Mitarbeiter und Besucher unseres Unternehmens zu erbringen
- 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 keinen sukzessiven Fortschritt in Richtung dieses Zielwertes verzeichnen, da sich der Wasserverbrauch aller Standorte in Ländern mit Wasserstress um 7,2 % (2020: 3,1 %) erhöht hat. Allerdings stieg das Produktionsvolumen im gleichen Zeitraum um 13,7 %. In den Jahren 2018 und 2019 haben wir ein globales Wasserrisiko-Screening durchgeführt – und dabei keine wesentlichen Änderungen zwischen den beiden Jahren feststellen können. 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 in Ägypten, einem Land, das stark von Wasserknappheit betroffen ist. Dort konnten wir durch zahlreiche Experimente den Produktionsprozess für Hibiskusextrakt so optimieren, dass künftig 30.000 Liter Frischwasser am Tag eingespart werden. Als positiven Nebeneffekt konnten wir darüber hinaus die Extraktionsausbeute um bis zu 18% erhöhen und Energie einsparen, da weniger Wasser im Prozess erhitzt werden muss.

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

Wir verfolgen seit 2010 das Ziel, den chemischen Sauerstoffbedarf (CSB) in unserem Abwasser kontinuierlich zu senken. Bis 2025 möchten wir die Effizienz des chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um jährlich 4 % beziehungsweise um insgesamt 60 % bezogen auf das Basisjahr 2010 erhöhen. Im Berichtsjahr konnten wir eine Effizienzsteigerung um 34,8 % erreichen.

Den CSB messen wir weltweit an jedem Standort. 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)			
	2018	2019	2020	2021
Oberflächenwasser	761	871	849	835
Kommunales Wasser	1.689	1.635	2.697	2.810
Grundwasser	2.880	2.453	2.871	2.736
Andere	15	12	41	143
Gesamt	5.345	4.947	6.458	6.524

GRI 303-4: Wasserrückführung ✓

WASSERRÜCKFÜHRUNG* NACH BESTIMMUNGSORT

Wasserrückführung nach Bestimmungsort	Menge (in 1.000 m³)			
	2018	2019	2020	2021
Oberflächenwasser	3.372	3.501	4.517	4.276
Grundwasser	0	0	0	0
Meerwasser	0	0	0	0
Gesamt	3.372	3.501	4.517	4.276

* Die Differenz zwischen Wasserentnahme und -verbrauch resultiert aus Destillationsprozessen und weiteren Emissionen in die Atmosphäre.

WASSERRÜCKFÜHRUNG NACH QUALITÄT

Wasserrückführung nach Qualität	Menge (in 1.000 m³)		
	2019	2020	2021
Süßwasser in allen Gebieten	3.501	4.517	4.276
davon in Gebieten mit Wasserstress	320	158	99
Anderes Wasser in allen Gebieten	0	0	0
davon in Gebieten mit Wasserstress	0	0	0
Gesamt	3.501	4.517	4.276

Wichtige bedenkliche Stoffe messen wir auf Basis des chemischen Sauerstoffbedarfs im Wasser (siehe [GRI 303-2](#)). Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse. Aktuell betroffen sind unsere Standorte in Mexiko, Indien und Ägypten. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der Verisk Maplecroft Risikobewertung und wird im Jahr 2022 um eine Risikobewertung sowie Szenarioanalysen auf Basis des WWF Water Risk Filter ergänzt und entsprechend aktualisiert.

GRI 303-5: Wasserverbrauch ✓

WASSERVERBRAUCH

Wasserverbrauch	Menge (in 1.000 m³)		
	2019	2020	2021
Wasserverbrauch in allen Gebieten	4.947	6.459	6.524
davon Wasserverbrauch in Gebieten mit Wasserstress	398	216	232

Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse. Aktuell betroffen sind unsere Standorte in Mexiko, Indien und Ägypten. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der Verisk Maplecroft Risikobewertung und wird im Jahr 2022 um eine Risikobewertung sowie Szenarioanalysen auf Basis des WWF Water Risk Filter ergänzt und entsprechend aktualisiert.

GRI 304: BIODIVERSITÄT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 unterstreicht auch die hohe stakeholderübergreifende Bewertung des Themas „Schutz der Biodiversität“ im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse. Die globalen und lokalen Auswirkungen menschlichen Handelns haben jedoch 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 essenzieller Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsagenda und unseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere [Strategie zum Waldschutz](#) und unsere [Landnutzungspolitik](#) geben uns dabei einen Handlungsrahmen vor. 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. der One Planet Business for Biodiversity Initiative. Symrise ist auch Mitglied der Initiative Nature Action des WBCSD: Das Projekt unterstützt die Entwicklung wissenschaftlich fundierter Ziele für die Erhaltung der Natur (SBT for Nature), 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 ab 2030 nur noch positive Beiträge für eine vollständige Erholung der natürlichen Umwelt zu leisten – also „Nature net positive“ zu wirtschaften (mehr zu diesen und weiteren Initiativen siehe [GRI 102-12](#)).

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Symrise bewertet den Biodiversitätsreichtum und ökologische Stressfaktoren in den Ursprungsländern natürlicher Rohstoffe sowie den Gefährdungszustand jener Arten, aus denen unsere strategischen 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 sowie 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 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 angehalten, potenziell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden oder zu minimieren.

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 Biotrade Standard) leisten wir wirksame Beiträge für biodiversitätsfreundliche Lieferketten.

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 Biodiversität und Landnutzung (unter anderem Abholzung, veränderte Nutzung, landwirtschaftliche Methoden). 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.

Im Rahmen gezielter Interventionsprojekte, wie in der Amazonasregion oder auf Madagaskar, engagieren wir uns seit mehreren Jahren für den Erhalt der Biodiversität, beispielsweise durch Waldschutzprojekte oder die Einführung nachhaltiger Anbaumethoden für biobasierte Rohstoffe aus der Land- und Forstwirtschaft. In Brasilien fördern wir beispielsweise ein Waldschutzprojekt im Amazonas-Gebiet im Rahmen von REDD+. Das Projekt überwacht die Erhaltung der reichen Artenvielfalt mit über 150 bedrohten Pflanzen- und Tierarten, implementiert Maßnahmen zur Reduktion von Entwaldungsrisiken und unterstützt lokale Gemeinschaften.

Im Berichtsjahr konnte Symrise im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Zum zweiten Mal erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur 14 Unternehmen und das einzige in Deutschland auf der sogenannten Triple-A-List.

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, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2021 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen. In der Kategorie Wald des CDP Supply Chain-Programms verzeichnete Symrise im Berichtsjahr eine Rücklaufquote von 60 % gegenüber 48 % im Vorjahr. Wiederum 60 % der teilnehmenden Zulieferer gaben an, Ziele mit Bezug zur Entwaldungsproblematik zu verfolgen und Risikobewertungen hinsichtlich Abholzung durchzuführen. 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 102-11](#) sowie die Managementansätze [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 Nachbarschaft 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) sowie Beresfield in Australien (ehemals Diana Pet Food) sowie unsere Werke in Anniston, Springfield und Spencer (beide 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 Gewässeremissionen, die wir im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements konsequent überwachen und vermeiden oder minimieren.

Die wesentlichen Auswirkungen unseres Kerngeschäfts auf die Biodiversität sind jedoch indirekter Natur und in den Lieferketten – insbesondere bei der Rohstoffgewinnung durch unsere Lieferanten – 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 Überwachung von Biodiversitätsveränderungen auf Artenebene für Symrise nicht möglich. 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.

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 irgend möglich, 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.

Veränderungen einzelner Arten sowie des ökologischen Zustands jener Ökosysteme, die relevant für die Rohstoffgewinnung durch unsere Lieferanten sind, können durch Symrise nicht direkt überwacht werden.

GRI 305: EMISSIONEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Wie andere produzierende Unternehmen verursacht Symrise direkte und indirekte Treibhausgas (THG)-Emissionen, die die Durchschnittstemperatur der Erde ansteigen lassen. Dies hat weitreichende Folgen für Mensch und Natur: Gebiete, die versteppen und verwüsten, 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 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 unterstreicht auch das Ergebnis unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – mit der sehr hohen Bewertung des Themas „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen.

Das Thema Emissionsreduktion verantwortet 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 102-15](#) 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 konnte Symrise im [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Wiederholt erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur 14 Unternehmen und das einzige in Deutschland auf der sogenannten Triple-A-List. Bereits zum sechsten Mal konnte das „A“-Rating in der Kategorie Klima erreicht werden.

Unsere Ergebnisse in den Kategorien Wasser und Waldschutz siehe Managementansätze zu [GRI 303](#) beziehungsweise [GRI 304](#).

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, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2021 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen. Infrage kommen dabei insbesondere strategische Lieferanten. Da im Berichtsjahr deutlich mehr Lieferanten als strategisch definiert wurden, wurden im Vergleich zum Vorjahr fast doppelt so viele Lieferanten zum CDP Supply Chain-Programm eingeladen. Aufgrund der Ausweitung der berücksichtigten Lieferanten ist die Rücklaufquote im Bereich Klima von 87 % im Vorjahr auf 58 % gesunken. Von den Lieferanten, die am CDP Supply Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 69 % aktive Emissionsreduktionsziele gesetzt und 88 % haben klimarelevante Themen in ihre Langzeitziele aufgenommen. Zu ihren betrieblichen THG-Emissionen berichteten 85 % der teilnehmenden Lieferanten. Viele Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf klimabezogene Fragestellungen in die Pflicht: rund 61 % der teilnehmenden Lieferanten motivierten ihre eigenen Zulieferer dazu, sich Ziele zu setzen. Deutliches Verbesserungspotenzial besteht allerdings beim Einsatz von Grünstrom: Nur rund 18 % des von den teilnehmenden Lieferanten verbrauchten Stroms stammte aus erneuerbaren Quellen und nur rund 20 % 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).

Symrise hat sich verpflichtet, ab 2030 an all seinen weltweiten Produktionsstandorten auf Basis der Scope 1+2 Emissionen des GHG-Protokolls klimapositiv zu sein. Des Weiteren wollen wir die Öko-Effizienz der THG-Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2010 steigern – unser im Jahr 2017 gesetztes Science Based Target würden wir damit bereits fünf Jahre vorzeitig erreichen. Im Berichtsjahr konnten wir die Öko-Effizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 11,3 % steigern (2020: 13 %) und haben damit unser Zwischenziel für das Jahr 2021 erreicht. Zwischen 2016 und 2020 konnten wir die Scope 3 Emissionen um 36 % reduzieren. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Scope 3 Emissionen bis 2025 um 15 % gegenüber 2020 steigern. 2021 hat Symrise zudem 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: Symrise will die THG-Emissionen (Scope 1 + 2) bis 2028 gegenüber 2020 um 80 % senken. Die Scope 3 Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen sollen bis 2030 gegenüber 2020 um 30 % sinken.

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.

Durch verschiedene Energie- und Prozesseffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtsjahr fast 60.000 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart: Dazu zählt insbesondere unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden, die unseren Ausstoß von Emissionen bei der Energieerzeugung jährlich um rund 20.000 Tonnen CO₂-Äquivalente senkt. Mit der Ausweitung unserer Produktionskapazitäten für synthetisches Menthol vermeiden wir mittlerweile den Ausstoß von etwa 35.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten. 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 effizientere 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 haben wir zudem alle von Symrise in Deutschland verbrauchten Verpackungsmaterialien CO₂-neutral gestellt: Der CO₂-Fußabdruck der Verpackungen in Höhe von 12.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten wurde über REDD+-Projekte in Brasilien und Madagaskar kompensiert. Wir haben weitere vier Projekte angestoßen, durch die im Jahr 2021 Einsparungen von ca. 37.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten erreicht wurden. Symrise evaluiert derzeit acht Projekte, mit denen innerhalb von zwei Jahren insgesamt 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalente vermieden werden sollen. In Deutschland haben wir darüber hinaus das für den Betrieb der Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage eingesetzte Gas komplett durch den Erwerb von zertifizierten Emissionsreduktionszertifikaten kompensiert und unterstützen somit weltweit hochwertige Klimaschutzprojekte:

So haben wir im Berichtsjahr ein REDD+-Projekt in Madagaskar mitfinanziert, das besonders schutzwürdige Waldflächen vor Brandrodung bewahrt und Armut in der dort lebenden Bevölkerung bekämpft. Damit mindert das Projekt jährlich Emissionen in Höhe von etwa einer Million Tonnen CO₂-Äquivalenten. In Brasilien fördern wir durch unsere Zertifikate ein Waldschutzprojekt im Amazonas-Gebiet im Rahmen von REDD+. Das Projekt überwacht die Erhaltung der reichen Artenvielfalt mit über 150 bedrohten Pflanzen- und Tierarten, implementiert Maßnahmen zur Reduktion von Entwaldungsrisiken und unterstützt lokale Gemeinschaften. Jährlich vermeidet das Projekt so Emissionen in Höhe von circa 115.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Um besser zu verstehen, wo THG-Emissionen in der Vorkette und in der Produktion einzelner Produkte entstehen, hat Symrise im Berichtsjahr Product Carbon Footprints für Zwiebelpulver 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 zeigte: Um ein Kilo Zwiebelpulver herzustellen, werden rund 1,70 kg CO₂-Äquivalente ausgestoßen – beim Hähnchenpulver sind es rund 7,75 kg CO₂-Äquivalente. In beiden Fällen verursachten die Produktion der Rohstoffe und die Kühlung den größten Teil der Emissionen. Symrise will prüfen, mit welchen Maßnahmen die THG-Emissionen im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit künftig gesenkt werden können.

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 The French Business Climate Pledge und der Exponential Roadmap Initiative bei (mehr zu diesen und weiteren Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 102-12](#)).

Mit seinen 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)			
	2018	2019	2020	2021
THG-Emissionen Scope 1	217.828	214.050	299.119	285.332

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 den ökologischen Rucksack der Kälteanlagen kleinzuhalten und kosteneffizient zu handeln, nutzt Symrise bestehende funktionierende und dichte Kälteanlagen bis an ihr Lebensende. Im Geschäftsjahr 2022 will Symrise die Menge der eingesetzten FKW und PFKW erheben und die damit verbundenen THG-Emissionen in der Nachhaltigkeitsbilanz berichten.

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

SCOPE 2 EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)			
	2018	2019	2020	2021
THG-Emissionen Scope 2	100.066	107.591	1.360*	2.327*

* Die deutliche Abnahme in den Jahren 2020 und 2021 im Vergleich zu den Vorjahren ist damit zu erklären, dass Symrise seinen weltweiten externen Strom nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen hat. Die verbleibenden Scope 2 Emissionen sind auf zugekaufte Dampferzeugung zurückzuführen.

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

SCOPE 3 EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)			
	2018	2019	2020	2021
THG-Emissionen Scope 3	2.120.475	3.368.704	1.747.178*	1.676.583*

* Der CO₂-Fußabdruck des Rohstoffportfolios des Geschäftsbereichs Pet Food (ehemals Diana Pet Food) wurde 2020 nach der Methode der ökonomischen Allokation des Product Environmental Footprint (PEF) neu bewertet, um die Verwertung von Nebenprodukten aus der Fleischindustrie im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu berücksichtigen. Dies führt zu deutlich geringeren Scope 3 THG-Emissionen im Vergleich zu den Vorjahren. Denn bislang hatte Symrise sein gesamtes Rohstoffportfolio einschließlich der Nebenprodukte nach dem physikalischen (mengenbasierten) Allokationsansatz bewertet. Zukünftig werden wir die Anwendung der ökonomischen Allokationsmethode auf weitere Seitenströme innerhalb unseres Portfolios ausdehnen, um unseren unternehmerischen Beitrag zu einer ressourceneffizienten Wirtschaft vollständig abzubilden.

Scope 3-Kategorien	Anteil			
	2018	2019	2020*	2021*
Transport Vertrieb	0,4 %	0,6 %	2,4 %	2,7 %
Lufttransport Vertrieb	5,0 %	3,5 %	0,9 %	0,8 %
Transport Lieferanten	0,3 %	0,8 %	2,7 %	3,5 %
Geschäftsreisen (Bahn, Flugzeug, PKW)	0,4 %	0,9 %	0,1 %	0,1 %
Berufsverkehr Arbeitnehmer	0,5 %	0,4 %	0,7 %	0,8 %
Externe Abfallentsorgung	2,0 %	1,4 %	1,4 %	1,2 %
Rohstoffe	91,0 %	92,5 %	91,9 %	91,0 %

Aufgrund von Rundungen können bei der Summenbildung geringfügige Abweichungen entstehen.

* Die Veränderungen von 2020 und 2021 zu den Vorjahren in den Bereichen Transport und Geschäftsreisen sind vor allem auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie und in diesem Zuge auf abweichende Reise- und Transportwege zurückzuführen.

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen ✓

Die Intensität der THG-Emissionen (Scope 1+2) pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2021 insgesamt 203,4 Tonnen (2020: 229,3 Tonnen).

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen ✓

Im Jahr 2021 ist die Ökoeffizienz der THG-Emissionen (Scope 1+2) pro Mio. € Wertschöpfung um 11,3 % im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2020: 13 %).

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 ca. 48 t/Jahr

NO_x ca. 2,8 t/Jahr

GRI 306: ABFALL 2020

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 12 Ziele an Wirtschaftspraktiken formuliert, die die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren. Die Bedeutung einer verantwortungsvollen Rohstoffnutzung, deren Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen spiegelt sich dementsprechend auch in der sehr hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider.

Die Symrise [Corporate Policy](#) 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 ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement an jedem Standort zuständig und verantwortet 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. In Deutschland werden alle Mitarbeiter je nach Funktion zwischen drei und sieben Stunden pro Jahr geschult. 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 Lebensmitteleinzelhändler 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 102-12](#).

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. Mittlerweile sind auch rund 77 %** der Produktionsstandorte des ehemaligen Segments Nutrition auf der Plattform registriert und 68 % SMETA-zertifiziert. Die deutschen Standorte in Holzminden und der Symotion Standort in Hamburg sind nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert. Unsere Symrise Legacy Produktionsstandorte in den USA sind zudem nach RC 14001 zertifiziert.

Mehr Informationen zu unserem Umgang mit potenziell erheblichen negativen Auswirkungen durch Abfall sowie Leitlinien, Zielen 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 nichtsachgemäßer 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 eingetht, 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 ISO 14001-Zertifizierungsprozesse 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 uns vorgenommen, die Verwendung von Einwegkunststoffen bis Ende 2020 in Deutschland und vor Mitte 2021 an allen Standorten einzustellen und haben dieses Ziel erreicht. Ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern des technischen Einkaufs, Verpackungsingenieuren und Managern aus den Bereichen Vertrieb und Forschung und Entwicklung verantwortet die Implementierung der [Initiative zum Umgang mit Kunststoff](#).

* 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).

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 um 2,2 % (2020: 19,8 %) steigern und haben damit unser Ziel leicht verfehlt. Dies ist insbesondere auf die Inbetriebnahme eines chinesischen Standortes zurückzuführen.

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 im Berichtsjahr 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 Seitenströme weiter zu optimieren. Ein Ergebnis ist unter anderem, dass die in unserem französischen Fleischwerk anfallenden Seitenströme innerhalb von drei Jahren bezogen auf die Wertschöpfung um 30 % reduziert werden konnten. Aktuell beschäftigt sich ein weiteres Programm mit Cranberrysäure-Zucker, der in unserer kanadischen Anlage anfällt. Aus dem Zucker werden gesundheitsfördernde Wirkstoffe gewonnen, die künftig für die Körperpflege genutzt werden sollen. Das Projekt zielt ab auf eine 20-prozentige Abfallreduzierung bei Cranberry-Produkten aus Seitenströmen bezogen auf die Wertschöpfung.

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. Wir verfolgen zudem das Ziel, vollständig biologisch abbaubare Duftkapseln zu entwickeln, einschließlich der Verwendung erneuerbarer Duftstoffe. Für weitere Informationen zu nachhaltigen Produktinnovationen aus dem Berichtsjahr siehe Managementansatz zu [GRI 301](#).

Dass Effizienzsteigerungen nicht nur negative Umweltauswirkungen, sondern zugleich Kosten reduzieren, stellt unsere Initiative Symchronize unter Beweis. 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, Abfall- und Abwassermengen – dafür reduzieren wir 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)			
	2018	2019	2020	2021
Gefährliche Abfälle	16.163	16.950	14.577	15.393
Nichtgefährliche Abfälle	19.602	22.880	211.624	266.070*
Gesamtabfallmenge	35.765*	39.830	226.201	281.463**

* Die Abwasserzahlen finden sich seit der Nachhaltigkeitsbilanz 2020 unter [GRI 303-4](#).
Die Abfallmengen der Nichtgefährlichen Abfälle und die Gesamtabfallmengen der Jahre 2018 und 2019 sind dementsprechend in der vorliegenden Tabelle angepasst.
** Der deutliche Anstieg der nichtgefährlichen Abfälle ist auf das noch stärker gestiegene Produktionsvolumen einiger Standorte des Geschäftsbereichs Pet Food zurückzuführen.

GESAMTABFALLMENGE NACH ENTSORGUNGSMETHODE*

Entsorgungsmethode	Menge (in t)							
	2018		2019		2020		2021	
	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Onsite	Offsite	Gesamt	Onsite	Offsite
Kompostierung	1.064	2.919	62.079	20 %	80 %	152.181**	20 %	80 %
Thermische Verwertung	13.287	15.158	17.019	10 %	90 %	14.004	10 %	90 %
Recycling	6.074	7.716	18.552	10 %	90 %	19.131	10 %	90 %
Phys.-chemische Behandlung	3.483	3.660	2.951	10 %	90 %	2.651	10 %	90 %
Biogasanlage	3.344	2.361	3.912	0 %	100 %	4.726	0 %	100 %
Deponie	8.404	7.860	121.610	0 %	100 %	86.295**	0 %	100 %
Sonstige Methoden	109	156	78	0 %	100 %	2.475	0 %	100 %
Gesamt	35.765	39.830	226.201	7 %	93 %	281.463***	7 %	93 %

* Im Vergleich zur Darstellung der Nachhaltigkeitsbilanz 2019 finden sich die Abwasserzahlen unter [GRI 303-4](#).
Die Gesamtabfallmengen der Jahre 2018 und 2019 sind dementsprechend in der vorliegenden Tabelle angepasst.
** Die Entsorgungsmethoden wurden optimiert, sodass 2021 mehr Abfall kompostiert anstatt deponiert werden konnte.
*** Der deutliche Anstieg der Abfälle ist auf das noch stärker gestiegene Produktionsvolumen einiger Standorte des Geschäftsbereichs Pet Food zurückzuführen.

GRI 306-4: Nicht-entsorgter Abfall ✓

Siehe [GRI 306-3](#).

GRI 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall ✓

Siehe [GRI 306-3](#).

GRI 307: UMWELT-COMPLIANCE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Deshalb kontrollieren und bewerten wir die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Die hohe Bedeutung dementsprechend gut aufgestellter Governance & Compliance-Strukturen spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider. Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden oder zu verringern, Risiken vorzubeugen und so unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern. Unsere Produktionsstandorte mit den höchsten potenziellen Umweltauswirkungen befinden sich entweder in Ländern mit einer strengen Umweltregulierung und/oder besitzen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem oder basieren auf diesem Umweltstandard. Umweltcompliance ist ein zentraler Bestandteil der damit verbundenen jährlichen Zertifizierungsaudits.

Um umweltbezogene Risiken zu identifizieren und abzumindern, sind alle Symrise Legacy* Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert und werden seit 2010 im Zyklus von maximal drei Jahren basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert. Mittlerweile sind auch rund 77%** der Produktionsstandorte des ehemaligen Segments Nutrition auf der Plattform registriert und 68 % SMETA-zertifiziert. Im Berichtsjahr wurden Standorte in Argentinien, Brasilien, China, Ägypten, Südafrika, dem Vereinigten Königreich und in den USA von externen Auditoren geprüft.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht zeigt auf, dass die Datengrundlage mancher Standorte nicht für eine Risikobewertung ausreicht und 89 % der bewerteten Standorte niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen. Am häufigsten wurden Risiken in den Bereichen Wasserknappheit, Versammlungsfreiheit, Abfall und Verschmutzung, Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt. Symrise hat sich zum Ziel gesetzt, die Datengrundlage zu verbessern und prüft Maßnahmen, die standort- und länderbezogen umgesetzt werden können, um die identifizierten Risiken zu mindern.

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.

GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen ✓

Im Berichtsjahr wurden gegen Symrise keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften verhängt.

GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Für unsere weltweit etwa 30.000 Produkte verwenden wir rund 10.000 verschiedene natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Entsprechend stehen wir hier vor vielfältigen Herausforderungen, die von 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 einer verantwortungsvollen Beschaffung sowie des Schutzes der Biodiversität für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen unterstreicht dementsprechend die hohe bis sehr hohe Bewertung der Themen in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse.

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.

* 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).

Symrise ist ab 2023 vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffen. Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und zur Verbesserung der nachhaltigen Beschaffung hat Symrise im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gebildet. Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das mit globalen Einkaufsleitern, Vertretern des Stabsbereichs Corporate Sustainability sowie Nachhaltigkeitsexperten aus den Geschäftsbereichen besetzt ist. 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. Zu den strategischen Zielen des RSSC gehören unter anderem die Einführung einer Responsible Sourcing Policy, die einen Verhaltenskodex für Lieferanten enthält und eines Due-Diligence-Prozesses. Parallel wird eine Human Rights Policy eingeführt, die von Corporate Sustainability verantwortet wird. Diese enthält auch einen Beschwerdemechanismus für Lieferanten und andere Geschäftspartner. Auch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferanten ist ein wesentlicher Aufgabenbereich (Weitere Informationen zum RSSC siehe auch Managementansatz zu [GRI 412](#)).

Unser langfristiges Ziel ist, 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 83,6 % (2020: 72 %). Die konzernweite [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) bildet gesamthaft unsere Ziele, Ansprüche und Instrumente ab und bietet damit Lieferanten, Kunden und Mitarbeitern Orientierung. Für verschiedene Rohstoffe, die hohen Risiken ausgesetzt sind, haben wir darüber hinaus 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 oder bei der Sustainable Spices-Initiative (weitere Initiativen siehe [GRI 102-12](#)).

Unser Ziel der nachhaltigen Beschaffung können wir dann am besten erreichen, 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 von gemeinschaftlichen Projekten 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 sozioökonomische Strukturen und können die Einhaltung unserer Prinzipien direkt überwachen. Für die Rückwärtsintegration unserer Supply Chain haben wir Prozesse definiert, die auch die Prüfung ökologischer und sozialer Risiken vorsehen.

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. Alle direkten Lieferanten müssen sich deshalb mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichten. Die [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) schreibt vor, weltweit alle neuen Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Bis 2025 sollen nun die Lieferanten, die zusammen 90 % unseres Einkaufsvolumens abbilden, nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt werden. Mit der Bewertung der Lieferanten der hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 72,7 % (2020: 67 %) unserer Lieferanten, bezogen auf 90 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

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

Die internationale Plattform der 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 nachdrücklich dazu auf, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. 2020 haben wir ergänzend damit begonnen, Lieferanten auf die EcoVadis-Plattform aufzunehmen. 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. Das FSA-Siegel (Farm Sustainability Assessment) steht für nachhaltig produzierte Rohstoffe und wird von der Non-Profit-Organisation SAI (Sustainable Agriculture Initiative) vergeben.

Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Bis 2025 sollen nun die Lieferanten, die zusammen 90 % unseres Einkaufsvolumens abbilden, nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt werden. Mit der Bewertung der Lieferanten der hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 72,7 % (2020: 67 %) unserer Lieferanten, bezogen auf 90 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

Für weitere Informationen zur Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette siehe Managementansatz zu [GRI 412](#).

Alle neuen Lieferanten füllen einen Lieferantenfragebogen aus, in dem umweltbezogene Fragen gestellt werden. Bestehende Lieferanten sowie die sozioökonomische und ökologische Situation in deren Herkunftsland werden mithilfe des Risk Assessment-Verfahrens nach Umweltkriterien bewertet.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß den Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden zwischen 120 und 150 (2020: 142) Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt – die genaue Zahl lag zum Redaktionsschluss nicht vor. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert ca. 100 SMETA-Auditberichte unsere Lieferanten von SEDEX zugesendet. 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 2021 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht zeigt auf, dass die Datengrundlage einiger Lieferanten nicht für eine Risikobewertung ausreicht. Unter den bewerteten Standorten der Lieferanten weisen 86 % niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken auf. Die Lieferanten mit den höchsten Risiken befinden sich in Mexiko, China, Indien, Indonesien und Brasilien. Am häufigsten wurden Risiken in den Bereichen Wasserknappheit, Arbeitszeiten, Versammlungsfreiheit, Abfall und Wasserverschmutzung sowie Zwangsarbeit festgestellt. Symrise hat sich zum Ziel gesetzt, den Fokus auf aktive Lieferanten – also solche, von denen in den zwei bis drei vorausgegangenen Jahren beschafft wurde – zu schärfen. Insbesondere bei diesen Lieferanten soll die Datengrundlage verbessert werden. Zudem soll geprüft werden, welche Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden können, um die identifizierten Risiken zu mindern.

GRI 400: SOZIALES

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 auch 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. Die Attraktivität als Arbeitgeber als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen insbesondere für Symrise selbst fanden dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

Symrise hat seine Human Capital Strategie definiert, die Teil der Symrise Unternehmensstrategie ist und in die Symrise Nachhaltigkeitsagenda unter der Säule „Care“ integriert ist. Ein Aspekt der „Care“ Säule ist die konsequente Ausrichtung der Personalpolitik auf Symrise als bevorzugtem Arbeitgeber (sogenannte Employer of Choice-Strategie). Die Umsetzung der Human Capital Strategie und der Personalpolitik wird von der weltweiten HR-Organisation verantwortet, die aus rund 91 Managern besteht und vom Corporate VP Human Resources koordiniert wird. Dabei richten wir unsere Personalpolitik auf fünf Themenschwerpunkte aus:

1. Etablieren eines flexiblen, innovativen und familienorientierten Arbeitsumfelds, in dem Arbeitssicherheit oberste Priorität besitzt.
2. Schaffen einer transparenten, fairen und anspruchsvollen Vergütungspolitik.
3. Anbieten attraktiver Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge und proaktives Gesundheitsmanagement.
4. Berufliche Förderung und Entwicklung sowie Talent Management mit gleichen Chancen für alle.
5. Leben einer Unternehmens- und Führungskultur, die Mitarbeiter an uns bindet und die Verschiedenheit von Mitarbeitern als Wert in sein Handeln einbindet.

Mit dieser Personalpolitik möchten wir unseren Mitarbeitern ein Umfeld bieten, in dem sie sich beruflich verwirklichen und entwickeln können. Die Aufgaben, die wir an uns als Personalbereich stellen, reichen von der Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds mit einem proaktiven betrieblichen Gesundheitsmanagement bis hin zu einer leistungsgerechten Entgeltpolitik mit einer variablen, incentivierenden Vergütungskomponente (siehe Job Grade-Konzept mit leistungsorientierter Bonus-Komponente [GRI 102-38](#)).

Jeder Mitarbeiter bekommt bei seiner Einstellung eine Erläuterung der Politik von Symrise im Umgang mit Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex. Bei Verstößen gegenüber unserem 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 102-17](#)).

Zugleich stehen wir wie andere Unternehmen auch vor der Aufgabe, uns im Hinblick auf den demografischen Wandel als attraktives Unternehmen zu positionieren. Hierzu gehört auch eine hohe Ausbildungsquote. Zum 31. Dezember 2021 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 125 (2020: 134) Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 4,3 % (2020: 4,7%).

Um den Führungsnachwuchs zu qualifizieren, führen wir regelmäßig Assessments, Trainings und unser Leadership Accelerator Programm durch. Die Entwicklung von Führungskräften soll 2022 strategisch weiterentwickelt werden. Wir arbeiten an neuen Leadership-Programmen und insbesondere an der Förderung von Frauen.

Bei den Teilnehmern achten wir auf eine hohe Beteiligungsquote von Frauen, um den Anteil weiblicher Führungskräfte in unserer Organisation gezielt zu fördern.

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 bevorzugtem Arbeitgeber bei.

GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation ✓

Die Mitarbeiterzahlen für das Geschäftsjahr 2021 weisen einen Anstieg der Beschäftigten um 1,9 % gegenüber dem Jahresendstand 2021 auf (2020: 2,6 %). Die Fluktuationsrate bei Symrise global beträgt 6,4 % (2020: 4,3 %). Dabei sind signifikante Unterschiede zwischen einzelnen Ländern zu beobachten. Während in Deutschland die Fluktuationsrate nur 2,3 % (2020: 1,4 %) beträgt, ist sie in Ländern wie Indien oder China mit 7 % (2020: 6,8 %) vergleichsweise hoch, aber gleichzeitig auch typisch für diese sich schnell entwickelnden Länder.

MITARBEITERFLUKTUATION NACH REGION UND GESCHLECHT*

REGION	2018	2019 Absolut	2019	2020 Absolut	2020	2021 Absolut	2021
Deutschland	2,1 %	63	2,2 %	40	1,4 %	70	+2,3 %
EAME (ohne Deutschland)	4,9 %	111	4,9 %	113	4,9 %	132	+5,1 %
Nordamerika	7,0 %	126	8,9 %	132	7,5 %	205	+11,4 %
Asien / Pazifik	9,7 %	132	8,9 %	105	6,8 %	163	+10,5 %
Lateinamerika	6,2 %	125	6,6 %	59	3,0 %	135	+6,6 %
Gesamt	5,3 %	557	5,6 %	449	4,3 %	705	+6,4 %
GESCHLECHT DEUTSCHLAND							
Weiblich	0,7%	28	1,0 %	12	0,4 %	31	+1,0 %
Männlich	1,4%	35	1,2 %	28	1,0 %	39	+1,3 %
Gesamt	2,1%	63	2,2 %	40	1,4 %	70	+2,3 %
GESCHLECHT WELTWEIT							
Weiblich	2,4%	240	2,4 %	189	1,8 %	335	+3,0 %
Männlich	2,9%	304	3,0 %	260	2,5 %	370	+3,4 %
Gesamt	5,3%	544	5,4 %	449	4,3 %	705	+6,4 %

* Basis: Stammbesellschaft und Befristungen, ohne Auszubildende und ohne Probi; Stand jeweils zum 31. Dezember des Jahres; Fluktuationsquote = Anzahl der von Mitarbeitern initiierten Abgänge x 100 / Jahresdurchschnitt der Beschäftigten

Auslassung:

Bei der Fluktuation stellen wir weder geschlechtsspezifische noch altersspezifische Besonderheiten fest. Das Alter bei der Fluktuation entspricht der Struktur unserer Belegschaft insgesamt. Eine detaillierte Erfassung der Fluktuationsquote nach Alter ist für Symrise deswegen nicht sinnvoll. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter sind Alter und Geschlecht kein entscheidendes Auswahlkriterium. Die Angaben zu neu eingestellten Mitarbeitern nach Region, Geschlecht und Alter sind für Symrise dementsprechend keine wesentlichen Informationen und werden nicht erfasst.

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 des Ziels Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3) sowie bezüglich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen (SDG 8). Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen fand dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

Unsere Tochterfirma TESIUM bündelt unsere Kompetenz rund um die Themen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellt sicher, dass in allen Unternehmensbereichen die höchsten Maßstäbe erfüllt werden. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten. 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 zur Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit und zum 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 mögliche Gefahren zu identifizieren hilft 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. 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 werden, die Anzahl der Arbeitsunfälle reduziert und die Unfallquote MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Ausfalltag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) gesenkt werden. Umgesetzt werden diese Ziele mit Hilfe 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. Außerdem haben wir elf Symsafe Leitlinien entwickelt. Sie definieren, wie wir zusammen arbeiten, wie wir den Weg zu einer nachhaltigen Sicherheitskultur gestalten und welche Werte uns dabei Orientierung geben.

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 4,3 im Jahr 2019, und 3,0 im Jahr 2020 nunmehr 3,8 im Jahr 2021. 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.

Seit 2020 wurden diese Maßnahmen vor dem Hintergrund der weltweiten Corona-Pandemie nachgeschärft und ausgeweitet. So wurden beispielsweise die Abstände zwischen den Arbeitsplätzen an unseren Standorten weltweit soweit möglich an die empfohlenen Mindestabstände von mindestens einem Meter angepasst und verstärkt Reinigungsmaßnahmen durchgeführt sowie den Mitarbeitern über antibakterielle Desinfektionsmittel und persönliche Schutzbekleidung sowie regelmäßige Gesundheitschecks einfach zugängliche Angebote zum persönlichen Gesundheitsschutz gemacht. Auf dem gesamten Werksgelände ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes verpflichtend. Zusätzlich wurden Corona-Schnelltests beschafft und ein Prozess zur präventiven Prüfung installiert.

Darüber hinaus konnte der Kontakt der Angestellten über angepasste Taktungen von Transport- und Schichtplänen und die Schließung von gemeinschaftlich genutzten Arbeits- und Freizeitbereichen minimiert werden. Bei Verdacht auf Erkrankung wurde ein Prozess etabliert, bei dem die Mitarbeiter sich direkt an den zuständigen Vorgesetzten sowie medizinisches Fachpersonal vor Ort wenden können. Bei nachgewiesener Erkrankung sind die Mitarbeiter sowie alle mit diesen in Kontakt stehenden Arbeitnehmer verpflichtet, sich krank zu melden und sich gemäß den Vorgaben des Gesundheitsamts in Selbstisolation zu begeben. Grundsätzlich wurde, soweit möglich, das Arbeiten von Zuhause aus, d.h. aus dem Home-Office heraus, aktiv empfohlen und ermöglicht – Geschäftsreisen werden weitestgehend vermieden.

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 2022 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 auf einem 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 Duftstoff-Verbände (IFRA, IOFI, FEMA). 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 Policy](#) und besitzt 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, 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, sodass Führungskräfte, Betriebsräte und Kollegen wissen, wie man Unfälle verhindert.

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

GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste ✓

Wir haben zum Ziel, 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 wird intern gemeldet, analysiert und anschließend werden 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 und über den Verhaltenskodex 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, 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 rund 3.000 Symrise Mitarbeiter in Deutschland.

Die Unternehmensleitung, der Betriebsrat und die Gewerkschaft arbeiten beim Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter eng zusammen. Die im Verhaltenskodex beschriebenen relevanten Regelungen werden weltweit über Arbeitsschutzausschüsse umgesetzt. SOS-Inspektionen und Sicherheitsschulungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. 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 Sicherheit keine Sorgen machen müssen. Weltweit wird jedes Jahr 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 bündelt unsere Kompetenz in den Bereichen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellt sicher, dass in allen Geschäftsbereichen die höchsten Umweltstandards eingehalten werden. An allen unseren weltweiten Standorten gelten verbindliche Unternehmensrichtlinien, die einen mit dem Vorstand abgestimmten Ansatz für die Sicherheit der Systeme, den Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt enthalten. Regelmäßige Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit sind konzernweit verpflichtend (siehe auch Managementansatz zu [GRI 403](#)).

Außerdem haben wir 2021 das Projekt Symsafe gestartet. 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 ✓

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschulungen werden allen Mitarbeitern im Rahmen von Präsenz- und Online-Schulungen angeboten. Beispielsweise wurde im Berichtsjahr in Deutschland jeder Mitarbeiter durchschnittlich 4,5 (2020: vier) Stunden zu den Themen Qualität, Umwelt und Hygiene mit einem Schwerpunkt auf Arbeitssicherheit geschult. Neue Mitarbeiter werden zunächst durch Face-to-Face-Trainings geschult, sodass sie sich der allgemeinen Inhalte genau bewusst sind und sich über spezifische arbeitsbedingte Gefahren, gefährliche Aktivitäten oder Gefahrensituationen informieren können.

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 erfolgt.

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. Um potenzielle Ansteckungsgefahren im Rahmen der Corona-Pandemie zu verringern, führen wir derzeit größtenteils virtuelle Schulungen durch.

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 2022 als Nachfolger des bisherigen Gesundheitsprogramms SimplyHealthy sukzessive weltweit ausgerollt.

Überall bei Symrise werden den Mitarbeitern „Gesundheitswochen“ kostenlos angeboten, um das Bewusstsein für die Gesundheit der Mitarbeiter 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-Screening bis zu Fahrradaktionen und Maßnahmen zur gesunden Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Für weitere Vorsorge- und Hygienemaßnahmen, die wir im Berichtsjahr aufgrund der Corona-Pandemie durchgeführt haben, siehe auch Managementansatz zu [GRI 403](#).

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 jeweils 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.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie verzichten wir derzeit größtenteils auf Dienstreisen und verhindern damit potenzielle Ansteckungen zwischen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Zudem gelten die Hygiene- und Abstandsregeln für alle Personen, die sich auf unserem Werksgelände aufhalten, also auch für Geschäftspartner und Mitarbeiter von Fremdfirmen.

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

Symrise hat weltweit ein Arbeitsschutzmanagementsystem implementiert, das für alle Symrise Mitarbeiter ebenso wie für Arbeitnehmer, die keine Mitarbeiter sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz aber von Symrise kontrolliert wird, Anwendung findet. Dafür wurden entsprechende Unternehmensrichtlinien 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 hin überprüft wurden (siehe Managementansatz zu [GRI 412](#) und [GRI 412-1](#)).

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen ✓

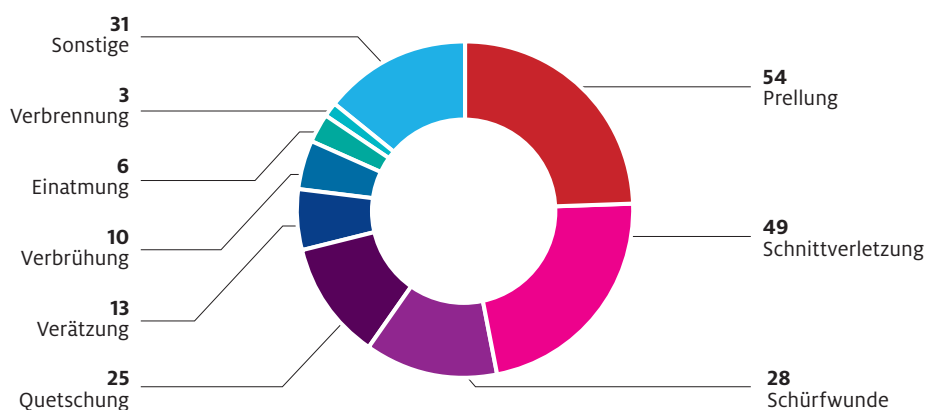
Symrise arbeitet intensiv daran, sein ambitioniertes Ziel einer MAQ < 1,5 bis 2025 zu erreichen. Darum überwachen wir unsere Fehlzeiten aufgrund von arbeitsbedingten und nicht-arbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen durch ein monatliches Fehlzeiten-Reporting. Als Benchmark für die Bewertung des 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 2021 4,5 % (2020: 4,5 %). Damit liegen wir unter der Fehlzeitenquote der Chemischen Industrie von 4,9 % (2020: 5,1 %) (Angaben des deutschen Dachverbandes der Betriebskrankenkassen / Chemieindustrie). Im Berichtsjahr sind keine Verkehrsunfälle mit Beteiligung von Symrise oder Symotion bekannt geworden.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeitsunfälle (MAQ)*	3,9	3,8	4,7	4,1	4,3	3,0	3,8
Unfallschwere (USQ)*	49	50	64	56	65	48	51

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

ARBEITSUNFÄLLE 2021

Nach Verletzungsarten 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 2021 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 2021 4,5 % (2020: 4,5 %). Damit liegen wir unter der Fehlzeitenquote der Chemischen Industrie von 4,9 % (2020: 5,1 %) (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.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat Symrise frühzeitig Hygienemaßnahmen eingeführt. Dadurch konnten weltweit Ansteckungen der Mitarbeiter auf ein Minimum reduziert werden.

Auslassungen:

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 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Mitarbeiterförderung und Entwicklung bei Symrise auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse gefunden.

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

Zum 31. Dezember 2021 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 125 (2020: 134) Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von 4,3 % (2020: 4,7 %).

Die Ausbildung dauert etwa drei 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 fünf Destillateure sowie zwei Fachkräfte für Lebensmitteltechnik für unseren Getränkebereich aus.

Unsere Ausbildungskapazitäten haben wir so ausgerichtet, dass jährlich etwa 35-40 junge Menschen ihre Ausbildung bei Symrise beginnen können. 24 davon werden für die chemisch-technischen Berufe ausgebildet, weitere etwa zehn für technische Berufe und Berufe in der Logistik sowie zehn junge Menschen für die kaufmännischen Berufe. Ein Teil der kaufmännischen Auszubildenden wird im Rahmen ihrer Ausbildung auch an unseren europäischen Standorten ausgebildet. 2020 erhielten wir erneut von der Zeitschrift Capital die Auszeichnung als einer von „Deutschlands besten Ausbildern 2020“.

Über die Erstausbildung eröffnen wir Perspektiven durch ein duales Studium im kaufmännischen Bereich (derzeit 15 (2020: 16) Mitarbeiter aller drei Jahrgänge auf dem Weg zum Bachelor of Business Administration).

Zusätzlich qualifizieren wir unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen. Im Berichtsjahr haben wir aufgrund der Corona-Pandemie mehr als 80 % der Präsenzs Schulungen durch Online-Schulungen ersetzt. Außerdem startete 2021 eine globale Talent-Management-Plattform. Zum einen bietet sie eine 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. Eine besondere Bedeutung im Rahmen der Integration von ausländischen Mitarbeitern hat das Angebot von Deutschunterricht eingenommen. Darüber hinaus bieten wir unter anderem Englischkurse als Online-Schulung für unsere Produktionsmitarbeiter und für die Mitarbeiter von TESIUUM an, damit sie internationale Arbeitsanweisungen nutzen können. Im internationalen Schulungsangebot nahmen Arbeitssicherheitsschulungen und der Umgang mit Gefahrstoffen einen breiten Raum ein. Zudem werden in allen Regionen Führungskräfte Schulungen angeboten, die durch Coaching- und Mentoring-Maßnahmen ergänzt werden.

Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2021 bewegte sich die Anzahl an Auslandsentsendungen mit rund 116 (2020: 110) Mitarbeitern weiterhin auf hohem Niveau. Allerdings sind durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Reisebeschränkungen eine Reihe von Entsendungen auf das nächste Jahr verschoben worden.

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. Unsere Richtlinien sehen eine 80-prozentige interne Stellenbesetzung vor, 20 % sollen von außen besetzt werden.

In unserer Flavoristen- und Parfümeurs-Schule entwickeln wir kontinuierlich unsere Experten, die über ca. 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 berufs begleitend 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 während ihres Berufslebens sein.

Aufgrund der Corona-Pandemie ist auch für 2021 kein globales detailliertes Reporting zu Trainingsmaßnahmen möglich, das zum Vergleich dienen könnte. Durch unsere neue globale Lernplattform wird dies aber ab 2022 möglich sein.

Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2021 bewegte sich die Anzahl an Auslandsentsendungen mit rund 116 (2020: 110) Mitarbeitern weiterhin auf hohem Niveau, wobei auch hier der Rückgang der Entsendungen durch pandemie-bedingte Reise- und Visabeschränkungen begründet ist.

Darüber hinaus haben wir verstärkt in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte investiert. Zum einen haben wir im Jahr 2021 42 junge Menschen neu in unsere Erstausbildung eingestellt. Zum anderen haben wir mit der Agentur für Arbeit fachfremde Arbeitslose zur Produktionsfachkraft Chemie ausgebildet. Diese Ausbildung erstreckt sich über ca. zwei Jahre. Im Jahr 2019 haben wir eine neue Initiative zur Ausbildung von 14 Personen zur Produktionsfachkraft Chemie gestartet, die ihre Ausbildung in 2021 erfolgreich abgeschlossen haben. Wir verfolgen hiermit unsere soziale Verantwortung, Bildungsangebote auch für solche Gruppen von Schulabgängern bereitzustellen, die ansonsten keinen Ausbildungsplatz bekommen hätten und als Ungelernte nur mit Hilfsarbeiten beschäftigt worden wären.

Zum 31. Dezember 2021 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 125 (2020: 134) Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 4,3 % (2020: 4,7%).

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.

Einmal jährlich fordern wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte auf, ein Entwicklungsgespräch, den sogenannten „Career Development Review“, durchzuführen. Hier laden wir unsere Mitarbeiter ein, ihre beruflichen Ambitionen offen gegenüber ihrem Vorgesetzten zu äußern. 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 Talent-Management-Plattform, die mit unserem Lernangebot verbunden ist.

In unserem Talent Review und Nachfolgeplanungsprozess verknüpfen wir die individuellen Karrierewünschen des einzelnen Mitarbeiters mit der organisatorischen Entwicklung unserer Geschäftsbereiche. Hierzu haben wir geschäftskritische Schlüsselpositionen im Unternehmen definiert, 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 sechs (2020: sechs) Kandidaten in unserer Parfümeurs-Schule und fünf (2020: fünf) Kandidaten in der Flavoristen-Schule, die ihre Ausbildung absolvieren.

Unseren Führungsnachwuchs für Senior-Leadership-Positionen bilden wir gezielt in unserem sogenannten „Future Generation Leadership Development Program“ aus. Dieses Training wird gemeinsam mit einer europäischen Business School gestaltet und dauert etwa 18 Monate. Die Entwicklung von Führungskräften soll 2022 strategisch weiterentwickelt werden. Wir arbeiten an neuen Leadership-Programmen und insbesondere an der Förderung von Frauen.

Auch Coaching und Mentoring werden als Methoden der beruflichen Weiterentwicklung eingesetzt. Mentoren geben ihren meist jüngeren Mentees wertvolle Erfahrungen weiter. Zudem werden geeignete Führungskräfte aus unterschiedlichen Sparten zum Coach ausgebildet und stehen künftig Mitarbeitern als Sparringspartner beim Meistern beruflicher Herausforderungen zur Seite. Darüber hinaus wollen wir auch die persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter im Sinne eines lebenslangen Lernens fördern und bieten ein vielseitiges Fortbildungsprogramm an: von Sicherheitstrainings über Sprachkurse bis hin zu Projektmanagement- und EDV-Kursen. Dabei verknüpfen wir unser Informations- und Schulungsprogramm auch mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement.

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 pflegt global einen offenen und ehrlichen Dialog mit seinen Mitarbeitern. Dazu haben wir den sogenannten Mitarbeiterdialog oder im Englischen den sogenannten Performance Review etabliert. Circa 9.000 Mitarbeiter der weltweiten Symrise Gruppe 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 Talent Management Softwareplattform unterstützt diesen Prozess. Derzeit sind 10.100 aktive Mitarbeiter in diesem System mit ihren Performance- und Entwicklungsaktivitäten registriert. Damit unterstützen wir unsere Vorgesetzten in der effizienten Gestaltung ihrer Personalentwicklungsarbeit.

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

Da alle Symrise Mitarbeiter (100 %), die variable Bezüge bekommen, unabhängig von ihrem Geschlecht jährlich ein Mitarbeitergespräch mit ihrem Vorgesetzten führen, in dem auch die persönliche berufliche Entwicklung reflektiert wird, erübrigt sich eine Darstellung nach Geschlecht.

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 60 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 wesentliches Thema für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen in die Wesentlichkeitsanalyse 2019 eingegangen.

Eine nachhaltige Personalpolitik ist Teil unserer Unternehmensstrategie („Care“-Säule): Sie vermittelt Ziele und schafft gemeinsam gelebte Werte. Dazu gehören die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft (sogenannte Diversity), die dedizierte Förderung junger Familien durch eine familienorientierte Personalpolitik und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (siehe auch [GRI 405-1](#)). Hierzu hat der Vorstand von Symrise 2017 ein klares Bekenntnis zur Förderung der Vielfalt ausgesprochen (siehe das [Diversity Statement des Vorstands](#)). Die Ausgestaltung und Umsetzung unserer personalpolitischen strategischen Zielsetzungen obliegt dem Personalbereich mit seiner Human Capital Strategy.

Mithilfe konkreter Maßnahmen setzen wir unser Diversity-Bekenntnis in die Tat um. Dazu zählen unsere familienorientierte Personalpolitik zur Unterstützung junger Frauen und deren Familien ebenso wie ein Projekt zur gezielten Förderung dieser Frauen durch Initiativen, wie zum Beispiel dem Female Leadership Development Programm. Außerdem bieten wir ein Mentoring-Programm an und setzen auf die gezielte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation. 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 102-17](#)).

Auch durch unsere zwölf Expatriates, die aus dem Ausland kommen und hier in Deutschland aufgrund einer Arbeitserlaubnis zeitweise arbeiten, fördern wir kulturelle Vielfalt. Weltweit sind Ende 2021 rund 116 Expatriates in unserer Organisation tätig.

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. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt bei 1,2 %.

Insgesamt können wir bei Symrise keine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen feststellen. Im Jahr 2021 haben wir keine Anfragen (2020: eine) zur Überprüfung der Vergütung nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten. Dennoch können gesamtgesellschaftliche Trends zu individuellen Unterschieden in der absoluten Vergütungshöhe führen. So arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit und verdienen dadurch weniger als in Vollzeit arbeitende Männer. Frauen üben auch seltener technische Berufe als Chemikant aus, die bei uns in der Produktion tätig sind und produktionspezifische Zusatzvergütungen für Schichtarbeit, Erschwerniszulagen, Vorarbeiter- und Schichtzulagen erhalten. Dadurch sind die Entgelte der in der Produktion beschäftigten Männer höher als die entsprechenden Entgelte der Frauen in gleicher Entgeltgruppe.

Im Rahmen unserer Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung entwickeln und fördern wir gezielt Frauen durch Coaching und Mentoring, um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen einschließlich Vorstand zu erreichen. 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. Verglichen mit dem Jahr 2015, als erstmalig Frauenquoten berichtet wurden, haben wir uns zwischenzeitlich deutlich gesteigert: Während 2015 16 % Frauen auf der ersten Führungsebene beschäftigt waren, sind es im Jahr 2021 20 % (2020: 28 %) gewesen. Auf der zweiten Führungsebene stieg der Anteil weiblicher Führungskräfte von 22 % im Jahr 2015 auf 38 % (2020: 42 %) im Jahr 2021. Das Zurückfallen hinter das bereits erreichte Niveau darauf zurückzuführen, dass im Geschäftsjahr 2021 die Segmente Flavor und Nutrition zu einem neuen Segment Taste, Nutrition & Health zusammengelegt wurden. Dadurch hat sich die absolute Zahl der Führungspositionen auf der ersten und zweiten Managementebene unterhalb des Vorstands verringert. Dessen ungeachtet hält Symrise an dem Ziel fest, den Frauenanteil im Jahr 2025 auf der ersten Führungsebene auf 30% und auf der zweiten Führungsebene auf 45% zu steigern.

Die Fortschritte in unserer Diversity-Personalpolitik dokumentieren wir durch unser jährliches Diversity Data Reporting, dass unsere großen Standorte und damit rund 73 % unserer Belegschaft (rund 8.000 Mitarbeiter) erfasst.

Im Berichtsjahr veranstalteten wir einen globalen Diversity and Inclusion (D&I) Programm-Tag sowie mehrere Initiativen zu diesen Themen. Symrise Brasilien und Symrise Asien setzten ergänzend regionale Initiativen um. In den lateinamerikanischen Einheiten in Brasilien, Argentinien, Chile, Kolumbien, Mexiko und Venezuela fand ein Leadership Talk im Juni und Juli statt, an dem Führungskräfte beiderlei Geschlechts unter dem Motto Gleichstellung aus der Perspektive der Führung teilnahmen. In Brasilien realisierten wir außerdem den ersten Workshop für weibliche Führungskräfte, in dem wir ausschließlich die 125 weiblichen Führungskräfte von Symrise in Lateinamerika zum Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen über die Herausforderungen für Frauen in Führungsrollen zusammenbrachten. Ebenfalls bei Symrise Brasilien bildete sich eine Arbeitsgruppe, deren Ziel es unter anderem ist, Maßnahmen zu diskutieren und zu entwickeln, um Diskriminierung zu vermeiden und Diversität zu fördern. Dabei geht es beispielsweise um die Bekämpfung von sexueller Belästigung.

Eine Datenerfassung im Berichtsjahr ergab folgendes Ergebnis von der Entwicklung der D&I-Agenda in Brasilien: 49 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. 43 % der Neueinstellungen im Jahr 2021 waren Frauen. 47,5 % der Beförderungen im Jahr 2021 kamen Frauen zugute. Aus einer intersektionellen Perspektive, unter Berücksichtigung von Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht: Von 2019 bis 2021 haben wir die Zahl der Schwarzen weiblichen Mitarbeiter um 45 % erhöht.

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. Dies wird sehr rege genutzt, sodass die Plätze immer belegt sind. 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 bis zu zwölf Monate. 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 bekennt sich bewusst zu einer Personalpolitik, die Vielfalt im Unternehmen als einen Treiber für Kreativität und Integrität betrachtet. Wir haben uns daher in verschiedenen unternehmensweiten Projekten Ziele gesetzt, die Diversity fördern. Darüber hinaus fördern wir gezielt einzelne Frauen in Senior Leadership Positionen durch ein Coaching, um sie auf Executive Positionen vorzubereiten. 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. Der Anteil von Frauen auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands betrug im Jahr 2021 20 % nach 28 % im Vorjahr, auf der zweiten Managementebene 38 % nach 42 % im Vorjahr. Das Zurückfallen hinter das bereits erreichte Niveau darauf zurückzuführen, dass im Geschäftsjahr 2021 die Segmente Flavor und Nutrition zu einem neuen Segment Taste, Nutrition & Health zusammengelegt wurden. Dadurch hat sich die absolute Zahl der Führungspositionen auf der ersten und zweiten Managementebene unterhalb des Vorstands verringert. Dessen ungeachtet hält Symrise an dem Ziel fest, den Frauenanteil im Jahr 2025 auf der ersten Führungsebene auf 30% und auf der zweiten Führungsebene auf 45 % zu steigern.

Langfristig verfolgt die Symrise AG das Ziel, einen Frauenanteil von 20 % im Vorstand zu erreichen. Hierzu sind zwischen Aufsichtsrat und Vorstand konkrete personenbezogene Maßnahmen zur Entwicklung potenzieller Kandidatinnen vereinbart. Allerdings müssen wir laufende Anstellungsverträge respektieren und die Kontinuität im Führungsgremium sicherstellen. Die derzeitigen Vorstandsmitglieder haben Verträge, die in die Jahre 2024 bis 2025 hineinreichen.

Die Fortschritte in unserer Diversity-Personalpolitik dokumentieren wir durch unser jährliches Diversity Data Reporting, dass unsere großen Standorte und damit rund 73 % unserer Belegschaft (rund 8.000 Mitarbeiter) erfasst.

Danach beläuft sich der Anteil von Frauen an der heutigen Belegschaft unverändert auf rund 39,5 % (2020: 39 %). Im Rahmen von Neueinstellungen von außen kommen rund 42 % (2020: 41 %) und damit überproportional viele Frauen hinzu. Vor allem in unserem Bereich Duftstoffe ist der Anteil neu eingestellter Frauen mit 55 % (2020: 54 %) überproportional hoch, im Bereich der Aromen und Nahrungsergänzungsmittel beträgt er 36 % (2020: 37 %).

Auch bei Beförderungen zeigt sich der gezielte Fokus auf „Gender Diversity“. 45 % (2020: 45 %) aller Beförderungen entfallen auf Frauen. Auch hier sticht unser Duftstoffbereich mit 54 % (2020: 53 %) überproportional hervor. Im Segment Taste, Nutrition & Health entfallen 38 % (2020: 39 %) auf Frauen.

Über alle Unternehmensebenen hinweg betrachtet, beträgt der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen weltweit rund 45 % (2020: 44 %), im Segment Scent & Care 44 % (2020: 45 %) und im Segment Taste, Nutrition & Health 40 % (2020: 42 %). Mit dieser Entwicklung sind wir zuversichtlich, unsere selbst gesetzten Ziele mittelfristig zu erreichen.

Darüber hinaus achten wir in unserer Führungskräfteentwicklung stets auf international gemischte Teams, um die nationale Diversität zu fördern. In unserem Vorstandsgremium befindet sich mit Dr. Jean-Yves Parisot, ein Franzose, der das Segment Taste, Nutrition & Health führt. Alle anderen Vorstandsmitglieder besitzen ausgeprägte internationale Führungserfahrung durch langjährige Tätigkeiten im Ausland.

Auch wenn Symrise nach wie vor ein deutsches Unternehmen ist, kommt der nationalen Vielfalt eine besondere Bedeutung zu. Neben rund 29 % (2020: 28 %) deutschen Mitarbeitern stellen die Franzosen mit 17 % (2020: 16 %) die zweitgrößte Mitarbeitergruppe dar. Der Anteil US-amerikanischer Mitarbeiter beläuft sich auf 16 % (2020: 16 %). Einen hohen Anteil mit gut 15 % (2020: 13 %) machen Mitarbeiter aus dem lateinamerikanischen Kulturraum aus, vor allem aus Mexiko und Ecuador. Der Anteil unserer brasilianischen Mitarbeiter beträgt unverändert 7 % (2020: 7 %) und der chinesischen Mitarbeiter 8 % (2020: 6 %) an der Gesamtbelegschaft.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEI SYMRISE WELTWEIT

	2018	Anteil	2019	Anteil	2020	Anteil	2021	Anteil
Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft weltweit	3.806	39,3 %	4.059	38,5 %	4.166	39,1 %	4.434	39,5 %
Frauenanteil am Top-Management weltweit	22	33,0 %	25	32,5 %	26	35,6 %	24	34,0 %

Basis: Unbefristete und befristete Mitarbeiter, ohne Auszubildende. Stand jeweils zum 31. Dezember des Jahres.
 Definition Top-Management: Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weltweit, die auf den ersten drei Führungsebenen inklusive Vorstand tätig sind.

MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH GESCHLECHT IN DEUTSCHLAND

	2018	Anteil	2019	Anteil	2020	Anteil	2021	Anteil
FÜHRUNGSKRÄFTE								
Männlich	313	71,8 %	312	70,3 %	313	69,7 %	303	70,8 %
Weiblich	123	28,2 %	132	29,7 %	136	30,3 %	125	29,2 %
Gesamt	436	100 %	444	100 %	449	100 %	428	100 %
KEINE FÜHRUNGSKRÄFTE								
Männlich	1.589	64,9 %	1.606	65,1 %	1.661	65,8 %	1.742	65,6 %
Weiblich	859	35,1 %	861	34,9 %	865	34,2 %	915	34,4 %
Gesamt	2.448	100 %	2.467	100 %	2.526	100 %	2.657	100 %
GESAMTBELEGSCHAFT								
Männlich	1.902	66,0 %	1.918	65,1 %	1.974	66,4 %	2.045	66,3 %
Weiblich	982	34,0 %	993	34,9 %	1.001	33,6 %	1.040	33,7 %
Gesamt	2.884	100 %	2.911	100 %	2.975	100 %	3.085	100 %

Definition: Führungskräfte inklusive Nachwuchsführungskräften, definiert als außertarifliche Mitarbeiter, leitende Mitarbeiter und leitende Angestellte.
 Basis: Mitarbeiterzahl, ohne Leiharbeitnehmer und Auszubildende; Stand zum 31. Dezember des Jahres.

MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH ALTERSGRUPPEN IN DEUTSCHLAND

Alter	2018		2019		2020		2021	
	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte
20 – 29	0,0 %	17,4 %	0,0 %	17,5 %	0,0 %	18,2 %	1,4 %	17,1 %
30 – 39	14,0 %	20,8 %	13,7 %	20,8 %	11,1 %	21,7 %	14,3 %	22,5 %
40 – 49	29,1 %	25,7 %	27,5 %	25,0 %	29,6 %	23,1 %	24,8 %	21,2 %
50 – 59	45,2 %	29,1 %	49,8 %	31,5 %	50,6 %	31,9 %	49,1 %	30,6 %
>= 60	6,0 %	11,7 %	9,0 %	5,1 %	8,7 %	5,1 %	10,5 %	8,7 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Definition: Führungskräfte inklusive Nachwuchsführungskräften, definiert als außertarifliche Mitarbeiter, leitende Mitarbeiter und leitende Angestellte;
 Stand zum 31. Dezember des Jahres.

ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFT SYMRISE WELTWEIT

Alter	2019	2020	2021
20 – 29	15,7 %	15,3 %	16,4 %
30 – 39	28,4 %	28,4 %	30,2 %
40 – 49	26,9 %	26,7 %	26,0 %
50 – 59	23,4 %	23,3 %	21,7 %
>= 60	6,0 %	6,3 %	5,7 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

Basis: Stammbesellschaft und Befristungen, ohne Auszubildende; Stand zum 31. Dezember des Jahres.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH GESCHLECHT

	Vorstand	Anteil	Aufsichtsrat	Anteil
Männlich	5	100 %	8	67 %
Weiblich	0	0 %	4	33 %
Gesamt	5	100 %	12	100 %

Stand zum 31. Dezember 2021.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH DES ALTERS

	Vorstand	Anteil	Aufsichtsrat	Anteil
<= 30	0	0 %	0	0 %
30 – 50 Jahre	0	0 %	3	25 %
>= 50	5	100 %	9	75 %
Gesamt	5	100 %	12	100 %

Stand zum 31. Dezember 2021.

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 bei dem Festlegen der Vergütung 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. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt bei 1,2 %. Es wurden vergleichbare Tätigkeitsgruppen gebildet und Entgeltunterschiede vor dem Hintergrund analysiert, ob hier mögliche Diskriminierungen vorliegen. Hierzu wurden Aspekte wie Betriebszugehörigkeit, Alter, Schul- und Berufsausbildung sowie Anforderungsniveau und berufliche Stellung herangezogen. Das gemeinnützige FPI Fair Pay Innovation Lab hat Symrise im Berichtsjahr für seine faire Bezahlung ausgezeichnet.

Entgeltunterschiede, die sich in der absoluten Entgelthöhe widerspiegeln, ergeben sich aus der Art der Tätigkeit wie zum Beispiel Schichtarbeit mit entsprechender Schichtvergütung, sind aber nicht geschlechtsspezifisch determiniert. So arbeiten derzeit bei Symrise in Deutschland nur vier Frauen in einem Wechselschichtbetrieb mit regelmäßigen Nachtschichten und einer entsprechenden Schichtvergütung, während ansonsten nur Männer in diesen Bereichen arbeiten und daher durch die Schichtzulagen höher vergütet werden als das tarifliche Grundentgelt. Darüber hinaus wird man den hohen Anteil an Frauen in Teilzeitarbeit stets berücksichtigen müssen, wodurch auch der Anschein entsteht, dass Frauen in absoluter Höhe weniger verdienen.

GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Diskriminierung meint die Benachteiligung von Personen aufgrund bestimmter Eigenschaften – dessen Verbot ist menschenrechtlich definiert 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 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen.

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 102-17](#)) 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 Diskriminierung sind im Berichtsjahr nicht bekannt geworden.

GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Respekt und Fairness im Umgang miteinander und in der Kommunikation sind Unternehmenswerte, die in unserem Symrise Verhaltenskodex verankert sind. Wir tolerieren daher nicht nur die Gründung von Arbeitnehmervertretungen sowie das Recht auf kollektive Vereinbarungen wie z.B. Tarifverträge, sondern sehen dies als aktive Teilhabe der Mitarbeiter an unseren Unternehmensentscheidungen. Über SDG 8, menschenwürdige Arbeit, haben auch die Vereinten Nationen Zielforderungen zum Thema formuliert, zu denen wir uns bekennen. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen.

Die Verantwortung für die Gewährleistung der Versammlungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivvereinbarungen bei unseren eigenen Mitarbeitern obliegt der Personalabteilung. Die Wahrung dieser Rechte bei Lieferanten fällt in den Zuständigkeitsbereich der Einkaufsabteilung.

Symrise beachtet konsequent die jeweiligen lokalen Arbeitsgesetze. Darüber hinaus verfolgt Symrise als Teil seiner Unternehmenskultur die partizipative Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen, was sich in unserem Verhaltenskodex widerspiegelt. Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns dabei selbstverständlich. Dies schließt die Bildung von Betriebsräten oder den Beitritt in Gewerkschaften mit ein. Dort, wo keine Tarifbindung aufgrund gesetzlicher Regelungen oder Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden besteht, orientieren wir uns an branchenüblichen Arbeitsbedingungen. Betriebsvereinbarungen definieren zudem kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Ländern. Weltweit sind 60 % unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst und in Deutschland rund 85 % der Belegschaft durch tarifvertragliche Regelungen.

Darüber hinaus fordern wir von unseren Lieferanten mit der Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex ein, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen zugestehen und mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und Entlohnung ihrer Mitarbeiter einhalten und sich eindeutig gegen Diskriminierung und Misshandlung bekennen. Wir nehmen gemäß unserer [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) Risiko- und Leistungsbewertungen von Lieferanten unter anderem zu sozialen Gesichtspunkten und Arbeitspraktiken vor. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß den Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Zudem ist der Großteil unserer strategischen Lieferanten SEDEX / SMETA-zertifiziert und wurde im Rahmen der damit verbundenen Audits auf die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit überprüft (mehr zu Lieferantenbewertungen und Audits siehe Managementansätze zu [GRI 204](#) und [GRI 412](#)).

Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten wird bei Symrise und seinen Lieferanten in keinem Fall toleriert. 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 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir 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. 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 ✓

2021 gab es keine gegen Symrise gerichtete 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 412](#)).

GRI 408: KINDERARBEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Menschenrechtslage 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 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise von Corporate Sustainability verantwortet und mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte als Unternehmen zu achten. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Geschäftspartnern. Unser [Positionspapier zu Menschenrechten und ethischer Beschaffung](#) und unsere [Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) bekräftigen dieses Bekenntnis.

Der Symrise Verhaltenskodex beschreibt weltweit die Regeln unseres Unternehmens zum Thema Menschenrechte. Die Vorgaben werden in unserem Integrierten Managementsystem (IMS) weltweit umgesetzt, das auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000) beruht. Diese 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 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir 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 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 europäischer Ebene. Symrise ist selbst ab 2023 vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz betroffen und hat zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee gebildet (siehe [GRI 102-10](#) und Managementansatz zu [GRI 204](#)).

Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte. Bevor ein neuer Lieferant als Geschäftspartner aufgenommen wird, ist die schriftliche Bestätigung zum Erhalt und der Einhaltung der Vorgaben des Symrise Verhaltenskodex vorzulegen. 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. Lieferanten aus der Agrarproduktion können alternativ auch ihre FSA-Bewertung (FSA: Farm Sustainability Assessment) angeben – wir erwarten dabei mindestens den FSA-Standard in Silber. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden zwischen 120 und 150 (2020: 142) Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt – die genaue Zahl lag zum Redaktionsschluss nicht vor. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weitere Informationen zu Lieferantenbewertungen siehe Managementansatz zu [GRI 412](#).

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

Auch im eigenen Geschäftsbereich können menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken auftreten. Um diese Risiken zu identifizieren und abzumindern, sind alle Symrise Legacy* Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert und werden seit 2010 im Zyklus von maximal drei Jahren basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert. Mittlerweile sind auch rund 77%** der Produktionsstandorte des ehemaligen Segments Nutrition auf der Plattform registriert und 68 % SMETA-zertifiziert. Im Berichtsjahr wurden Standorte in Argentinien, Brasilien, China, Ägypten, Südafrika, dem Vereinigten Königreich und in den USA von externen Auditoren geprüft (siehe auch Managementansatz zu [GRI 412](#)).

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

* 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).

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 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. In 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.

GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Lieferanten, die im Berichtsjahr von SEDEX / SMETA untersucht wurden, wurden keine signifikanten Auffälligkeiten festgestellt (siehe auch Managementansatz zu [GRI 412](#)). Für Symrise besteht insgesamt ein mittleres Risiko für Zwangsarbeit, wobei in Thailand sowohl für die eigenen Standorte als auch für die Zulieferer die höchsten Risiken bestehen. 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.

GRI 411: RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder. 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 [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.

GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie deren nationale Umsetzung im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung stellen eine unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Durch das von Symrise befürwortete und 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wird ab 2023 ein Teil der in Deutschland ansässigen Unternehmen, darunter auch Symrise, gesetzlich zu verantwortungsvollem Lieferkettenmanagement verpflichtet. 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 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 Menschenrechtslage auch Unternehmen, denn ihr Erfolg ist von einem stabilen und berechenbaren Umfeld abhängig.

Im Rahmen von SDG 8 werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum betont. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas „Einhaltung der Menschenrechte“ über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder. Dieses Thema gewann in den regelmäßigen Investoren- und Kundengesprächen auch im Jahr 2021 zunehmend an Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf das verabschiedete deutsche LkSG und die Entwicklungen hin zu einem Lieferkettengesetz auf EU-Ebene.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise von Corporate Sustainability verantwortet und mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte als Unternehmen zu achten. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Geschäftspartnern. Unser [Positionspapier zu Menschenrechten und ethischer Beschaffung](#) sowie unsere [Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) bekräftigen dieses Bekenntnis.

Der Symrise Verhaltenskodex beschreibt weltweit die Regeln unseres Unternehmens zum Thema Menschenrechte. Die Vorgaben werden in unserem integrierten Managementsystem (IMS) weltweit umgesetzt, das auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000) beruht. Diese 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 Auditfirmen 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 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir 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 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 oder das deutsche LkSG. Wir unterstützen weiterhin die laufenden Gesetzgebungsprozesse auf europäischer Ebene. Symrise ist selbst ab 2023 vom LkSG betroffen und hat zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gebildet. ([GRI 102-10](#) und Managementansatz zu [GRI 204](#))

Das RSSC ist ein Entscheidungsgremium, das mit globalen Einkaufsleitern, Vertretern des Stabsbereichs Corporate Sustainability sowie Nachhaltigkeitsexperten aus den Geschäftsbereichen besetzt ist. 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.

Das RSSC kann dabei bereits auf guten Grundlagen aufbauen. Denn durch ein systematisches Lieferantenmanagement und die Einhaltung unserer [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) arbeiten wir bereits seit einigen Jahren daran, dass die Lieferanten unsere Standards zur Nachhaltigkeit einhalten. Aufgabe des RSSC ist es, ein kohärentes und zukunftsfähiges Responsible Sourcing Management aufzubauen, das die Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder erfüllt und die Lieferketten von Symrise widerstandsfähig macht. Drei RSSC-Arbeitsgruppen erarbeiten dafür konkrete Maßnahmen mit Zeitplänen und KPI´s unter Einbeziehung der EcoVadis-, AIM-Progress- und SEDEX-Empfehlungen – und definieren damit eine Roadmap für 2021 bis 2023. Zu den strategischen Zielen des RSSC gehören unter anderem die Einführung einer Responsible Sourcing Policy, die einen Verhaltenskodex für Lieferanten enthält und eines Due-Diligence-Prozesses. Parallel wird eine Human Rights Policy eingeführt, die von Corporate Sustainability verantwortet wird. Diese enthält auch einen Beschwerdemechanismus für Lieferanten und andere Geschäftspartner. Auch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferanten ist ein wesentlicher Aufgabenbereich.

Wir fordern auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte. Bevor ein neuer Lieferant als Geschäftspartner aufgenommen wird, ist die schriftliche Bestätigung zum Erhalt und der Einhaltung der Vorgaben des Symrise Verhaltenskodex vorzulegen. Die internationalen Lieferantenbewertungsplattformen Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) und EcoVadis sind wertvolle Werkzeuge: Damit können wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen.

Seit 2012 haben wir deshalb 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. 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. 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 – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, 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. Im Berichtsjahr wurden zwischen 120 und 150 (2020: 142) Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt – die genaue Zahl lag zum Redaktionsschluss nicht vor. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert ca. 100 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.

Der aktuelle SEDEX-Risikobericht ergibt, dass die Datengrundlage einiger Lieferanten nicht für eine Risikobewertung ausreicht. Unter den bewerteten Standorten der Lieferanten weisen 86 % niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken auf. Die Lieferanten mit den höchsten Risiken befinden sich in Mexiko, China, Indien, Indonesien und Brasilien. Am häufigsten wurden Risiken in den Bereichen Wasserknappheit, Arbeitszeiten, Versammlungsfreiheit, Abfall und Wasserverschmutzung sowie Zwangsarbeit festgestellt. Symrise hat sich zum Ziel gesetzt, den Fokus auf aktive Lieferanten – also solche, von denen in den zwei bis drei vorausgegangenen Jahren beschafft wurde – zu schärfen. Insbesondere bei diesen Lieferanten soll die Datengrundlage verbessert werden. Zudem soll geprüft werden, welche Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden können, um die identifizierten Risiken zu mindern.

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. Um diese Risiken zu identifizieren und abzumindern, sind alle Symrise Legacy* Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert und werden seit 2010 im Zyklus von maximal drei Jahren basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert. Mittlerweile sind auch rund 77%** der Produktionsstandorte des ehemaligen Segments Nutrition auf der Plattform registriert und 68 % SMETA-zertifiziert. Im Berichtsjahr wurden Standorte in Argentinien, Brasilien, China, Ägypten, Südafrika, dem Vereinigten Königreich und in den USA von externen Auditoren geprüft.

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 90 % der bewerteten eigenen Standorte niedrige bis mittlere Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen. Am häufigsten wurden Risiken in den Bereichen Wasserknappheit, Versammlungsfreiheit, Abfall und Verschmutzung, Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt. Symrise hat sich zum Ziel gesetzt, die Datengrundlage zu verbessern und prüft Maßnahmen, die standort- und länderbezogen umgesetzt werden können, um die identifizierten Risiken zu mindern. In den Audits wurden keine signifikanten Abweichungen von Vorgaben identifiziert. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up Audit verifiziert.

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

GRI 412-1: Betriebsstandorte, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde ✓

Jahr für Jahr erhöhen wir den Anteil an unseren weltweiten Standorten, die nach Menschenrechtskriterien überprüft werden. Durch die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF in der Nachhaltigkeitsbilanz 2020 war der Wert im Vorjahr von über 80 % auf 67 % gesunken. Mittlerweile sind 72 % unserer Standorte nach Menschenrechtskriterien überprüft. An keinem der Standorte wurden bislang im Rahmen von Audits menschenrechtliche Abweichungen identifiziert.

GRI 412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren ✓

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

Um die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen durchgeführt. Im Jahr 2021 sind in vier Schulungen "Data Protection: Defending against phishing attacks", "Protecting Company Information on Social Media: Surprise!", "Fraud on Business Integrity" und "Global Data protection" thematisiert worden. Die Teilnahme an den genannten Schulungen ist für die Mitarbeiter verpflichtend, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Bezug zu diesen Themen haben. Im Berichtsjahr nahmen an den genannten Schulungen jeweils mehr als 5.500 Mitarbeiter teil. Die betroffenen Mitarbeiter wurden damit im Jahr 2021 rund drei Stunden lang in Compliance-Themen geschult. Diese Schulungen enthalten auch immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist. Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

Seit 2019 erhält ein Teil unserer Mitarbeiter außerdem Compliance-Schulungen zu Themen wie Interessenkonflikte, Korruptionsbekämpfung, Finanzkriminalität, Gesetzesvorgaben im internationalen Handel, Schutz vertraulicher Unternehmensinformationen sowie sichere Datenverarbeitung und -entsorgung. Zielgruppe dieser Schulungen sind Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Finanzen, Vertrieb und dem Management.

* 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).

GRI 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden ✓

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, welche auch für Nachunternehmer gelten. Selbstverständlich gilt auch unser Verhaltenskodex, in dem unsere Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte festgehalten sind, für alle Geschäfte mit Geschäftspartnern, also auch für Dienstleister und insbesondere auch für unsere Rohstofflieferanten. Die Einhaltung des Verhaltenskodex und der Prinzipien der Symrise Corporate Policy muss von unseren Lieferanten schriftlich bestätigt werden.

GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Branchenbedingt besitzen die Themen Anlagensicherheit und die Unterstützung lokaler Gemeinschaften bei Symrise eine hohe Bedeutung, insbesondere für unsere Standortgemeinden vor Ort. Als wesentliches Thema für Symrise und insbesondere unserer externen Anspruchsgruppen fanden diese Inhalte dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

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, Umwelt und Standortgemeinden in Deutschland. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, 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, sind bestrebt, ein guter Nachbar zu sein, und achten darauf, negative Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeiten zu vermeiden und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Mehrwert zu erzeugen. An unserem Unternehmensstandort in Holzminden zum Beispiel informieren wir die Anwohner mit einer regelmäßig erscheinenden Nachbarschaftszeitung über unsere Geschäftstätigkeit, über 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. Dieses Engagement ist Teil eines auf zehn Jahre angelegten Programms zur Entwicklung einer nachhaltigen Lieferkette (Bridging The Gap), das wir gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) durchführen. Das Projekt hat zum Ziel, die Lebensbedingungen von rund 10.000 Menschen zu verbessern.

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 es das Ziel, mit einer veränderten Bewirtschaftung der Böden und Wiederaufforstungsmaßnahmen die natürliche Vegetation in den Regionen Transamazonica, Nord-Ost Pará und Ponta do Albuna 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.

Symrise setzt sich darüber hinaus für ein verbessertes Nachhaltigkeitsbewusstsein ein: Im Jahr 2020 errichtete Symrise beispielsweise am Standort Granja Viana (Brasilien), angrenzend an den tropischen Regenwald, einen Sustainable Space für die Veranstaltung von Schulungen sowie internen und externen Nachhaltigkeitsprojekten. Ein 2018 begonnenes Umweltbildungsprojekt wurde auch im Berichtsjahr zusammen mit der NGO Pé de Planta fortgeführt. Insgesamt konnten schon 120 Kinder am Projekt teilnehmen und unter anderem durch den eigenständigen Anbau von Gemüse sowie begleitende Aktivitäten gemeinsam mehr über den lokalen und saisonalen Gemüsean- und Gartenbau lernen.

In Indien arbeiten wir im Bundesstaat Uttar Pradesh eng mit Mars, der deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Schulungs-NGO Tanager zusammen, um 25.000 Minzebauern zu unterstützen. Unser dreijähriges Projekt zielt unter anderem darauf ab, die Nachhaltigkeit in der Minze-Lieferkette zu verbessern und die Bauern dabei zu unterstützen, das Management ihrer Landwirtschaft zu optimieren. 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. Damit sollen die Lebensbedingungen der etwa 2.000 Haushalte langfristig verbessert werden.

Gemäß dem Vorsorgeprinzip bemühen wir uns prinzipiell, die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit vorausschauend zu steuern. Unser integriertes Management System 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 TESIUUM gewährleistet, dass die Anlagen unseren Sicherheitsansprüchen gerecht werden. Dazu gehört 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 Sicherungsmaßnahmen beraten (siehe [GRI 403-1](#)). Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, Schutz von Mitarbeitern und Umwelt sichergestellt 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 besitzen. 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 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Für unsere weltweit etwa 30.000 Produkte verwenden wir rund 10.000 verschiedene natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Entsprechend stehen wir hier vor vielfältigen Herausforderungen, die von negativen 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 spiegelt sich dementsprechend auch in der stakeholderübergreifenden sehr hohen Bewertung des Themas „Verantwortungsvolle Beschaffung“ in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider.

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.

Zur Umsetzung der eigenen Sorgfaltspflichten im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und zur Verbesserung der nachhaltigen Beschaffung hat Symrise im Berichtsjahr das Responsible Sourcing Steering Committee (RSSC) gebildet. 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 (siehe auch [GRI 102-10](#) und Managementansatz zu [GRI 204](#)). Zu den strategischen Zielen des RSSC gehören unter anderem die Einführung einer Responsible Sourcing Policy, die einen Verhaltenskodex für Lieferanten enthält und eines Due-Diligence-Prozesses. Parallel wird eine Human Rights Policy eingeführt, die von Corporate Sustainability verantwortet wird. Diese enthält auch einen Beschwerdemechanismus für Lieferanten und andere Geschäftspartner. Auch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferanten ist ein wesentlicher Aufgabenbereich (siehe auch [GRI 412](#)).

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 83,6 % (2020: 72 %). 2016 haben wir eine neue [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) erarbeitet, die konzernweite Gültigkeit besitzt. Mit der gesamthaften Beschreibung unserer Ziele, Ansprüche und Instrumente dient sie vor allem als Referenzdokument für Lieferanten, Kunden und Mitarbeiter. Für verschiedene Rohstoffe, die hohen Risiken ausgesetzt sind, haben wir darüber hinaus spezifische Policies etabliert, beispielsweise im Falle 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, der Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Plattform oder bei der Sustainable Spices Initiative (SSI). Außerdem trat Symrise im Jahr 2020 der IFRA-IOFI Sustainability Charter bei. 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.

Des Weiteren ist Symrise Mitglied in der Union for Ethical Biobased Trade (UEBT) und 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 102-12](#)).

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 sozioökonomische 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 Managementansätze zu [GRI 204](#) und [GRI 412](#).

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.

Alle direkten Lieferanten müssen sich deshalb mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichten. Die [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) schreibt vor, weltweit alle neuen Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen.

Alle neuen Lieferanten füllen einen Lieferantenfragebogen aus, in dem Fragen zum sozialen Verhalten gestellt werden. Bestehende Lieferanten sowie die sozioökonomische und ökologische Situation in deren Herkunftsland werden mithilfe des Risk Assessment-Verfahrens nach Umweltkriterien bewertet.

Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Bis 2025 sollen nun die Lieferanten, die zusammen 90 % unseres Einkaufsvolumens abbilden, nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt werden. Mit der Bewertung der Lieferanten der hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 72,7 % (2020: 67 %) unserer Lieferanten, bezogen auf 90 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen ✓

Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Bis 2025 sollen nun die Lieferanten, die zusammen 90 % unseres Einkaufsvolumens abbilden, nach Nachhaltigkeitskriterien beurteilt werden. Mit der Bewertung der Lieferanten der hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 72,7 % (2020: 67 %) unserer Lieferanten, bezogen auf 90 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

Um die Bewertung unserer Lieferanten noch weiter auszubauen, haben wir im Jahr 2020 damit begonnen, weitere Lieferanten über die EcoVadis Plattform zu bewerten, da nicht alle unsere Lieferanten SEDEX nutzen. 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 – wir erwarten dabei mindestens den FSA-Standard in Silber. 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 gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden zwischen 120 und 150 (2020: 142) Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt – die genaue Zahl lag zum Redaktionsschluss nicht vor. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. 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 2021 erhebliche negative soziale Auswirkungen festgestellt.

Informationen zum aktuellen allgemeinen SEDEX-Risikobericht sind unter Managementansatz zu [GRI 412](#) 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 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie deren Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. 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 2021, S. 24ff.](#)).

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 102-16](#). Verstöße gegen den Verhaltenskodex können von unseren Mitarbeitern über einen niedrigschwellig zugänglichen, transparenten Beschwerdemechanismus gemeldet werden, siehe [GRI 102-17](#).

Symrise hat sich im Berichtsjahr aktiv in den politischen und gesellschaftlichen Dialog eingebracht – 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 102-12](#).

GRI 415-1: Parteispending ✓

Symrise verhält sich parteipolitisch neutral und hat im Berichtsjahr kein Parteiensponsoring betrieben.

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Jedes einzelne der 30.000 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 im Rahmen der „Produktqualität & -sicherheit“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Produktsicherheit liegt bei den entsprechenden Regulatory Abteilungen der Segmente Taste, Nutrition & Health und 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, 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.

Seit 2020 wurden diese Maßnahmen vor dem Hintergrund der weltweiten Corona-Pandemie nachgeschärft und um weitere Hygienemaßnahmen ausgeweitet. An allen Standorten werden weiterhin die jeweils lokal gültigen Bestimmungen der zuständigen Behörden zur Eindämmung der Corona-Pandemie umgesetzt. Für Maßnahmen zur Mitarbeitergesundheit siehe Managementansatz zu [GRI 403](#).

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.

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-, Kosmetik-Rechts 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 die Substanz 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 ✓

Verstöße gegen Sicherheits- oder Gesundheitsvorschriften in Bezug auf unsere Produkte gab es 2021 bei Symrise nicht.

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 Schutze 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 FP5: Produkte aus sicherheitszertifizierten Produktionsanlagen ✓

Mehr als 90 % unserer Produktionsstandorte sind mindestens entsprechend ISO 9001 sowie einem Standard, der für die Lebensmittelindustrie (ISO 22000) oder Tierfutterindustrie gilt, zertifiziert. Alle diese Standards sind von der Global Food Safety Initiative anerkannt.

GRI FP6: Produkte mit reduziertem und Fett-, Salz- und Zuckeranteilen ✓

Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsstrategie ist unser verstärktes Engagement im Bereich „Consumer Wellbeing“, der z.B. die Bereiche 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.

GRI FP7: Produkte mit erhöhtem Anteil an Ballaststoffen, Vitaminen, Mineralstoffen, pflanzlichen oder gesundheitsfördernden Zusatzstoffen ✓

Siehe [FP6](#)

GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Höchste Produktqualität und -sicherheit zu gewährleisten, ist sowohl für Symrise als auch für unsere Anspruchsgruppen von großer Bedeutung. Das spiegelt sich auch in der 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider, bei der das Thema Produktqualität und -sicherheit von allen Stakeholdern hoch bewertet wurde.

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, zum Beispiel zu besonders besorgniserregenden Substanzen (Substances of Very High Concern, SVHC). Das Komitee sorgt für ein Monitoring der Stoffe, das über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geht. 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 über den Bereich Global Operations zum CEO.

GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung ✓

Als Standardverfahren durchläuft jeder neue Stoff eine Sicherheitsbewertung. Die Gefahrstoff- beziehungsweise Gefahrgut-Kennzeichnung 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 es werden in-house Analysen, zum Beispiel zur Zusammensetzung von Rohstoffen, durchgeführt oder es werden 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 Artikel 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 2021 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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. Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

Unsere verbindlichen Grundsätze sind in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der ein Leitbild für alle Beschäftigten bildet. Die Grundsätze gelten für alle Länder ungeachtet ihrer kulturellen Gepflogenheiten. Er regelt nicht nur 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, über die alle Symrise Mitarbeiter weltweit anonym und in ihrer Muttersprache Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Fehlverhalten verfolgen wir konsequent im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften.

GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich ✓

2021 wurden weltweit durchschnittlich einmal im Monat Verdachtsfälle von Verstößen gegen den Verhaltenskodex 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. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

TIERWOHL

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 2019 als wesentliches Thema identifiziert.

Der Vorstand wird mehrmals im Jahr durch das Sustainability Board über aktuelle Entwicklungen informiert. Wir haben 2020 eine [Globale Richtlinie zu Tierversuchen](#) formuliert und arbeiten an einer Beschaffungsrichtlinie, die den Umgang mit Tieren regelt, die zur Herstellung tierischer Rohstoffe dienen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie hat sich die Erstellung der Richtlinie verzögert.

Inhalts- und Geschmacksstoffe, die auf Rohstoffen aus Huhn basieren, stellen volumenmäßig bei Symrise den größten Anteil tierischer Vorprodukte dar. Daher haben wir als ersten Baustein für den Anwendungsbereich Naturals (ehemals Diana Food) eine Richtlinie für hohe Tierwohlstandards im Bereich Geflügel, speziell für Hühner, entwickelt. Sie umfasst klare Mindestanforderungen an die Haltung und Aufzucht, den Transport und die Schlachtung. Die Richtlinie sieht darüber hinaus regelmäßige Überprüfungen der Betriebe, eine kontinuierliche Verbesserung der Tierhaltung und einen jährlichen Fortschrittsbericht vor. So wollen wir zum Beispiel unsere im Anwendungsbereich Naturals benötigten huhn-basierten Rohstoffe in Europa bis 2026 zu 100 % aus nachhaltigen Quellen beziehen. Entsprechend unserer Richtlinie führen wir seit 2019 fortlaufend Befragungen durch, um Verbesserungspotenziale zwischen den aktuellen Praktiken unserer Lieferanten und unseren Tierwohlzielen bis 2026 aufzudecken. Mithilfe eines regionalen Screenings konnten wir zudem potenzielle Lieferanten identifizieren, die den Anforderungen unserer Tierwohl-Richtlinie bereits gerecht werden. Da keine einheitlichen, international anerkannten Standards für Tierwohl bestehen, hat Symrise die international hoch angesehenen 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 Etiquette bien-être animal, mit der wir im Berichtsjahr zu einem Meeting zusammenkamen. Zudem ist Symrise Mitglied in zwei Organisationen, die sich für Alternativen von 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 102-13](#)). Über diese Kooperationen hinaus vernetzt sich Symrise durch die Teilnahme an Konferenzen und Diskussionen zum Thema Tierwohl mit weiteren Akteuren.

Tierische Rohstoffe und Nebenprodukte beziehen wir ausschließlich von Lieferanten, die mindestens europäische Gesetze beziehungsweise lokale Bestimmungen bezüglich Tierschutz und Tierwohl einhalten. Hier werden gewöhnlich nur sogenannte „Nebenströme“ (zumeist Nebenprodukte der Lebensmittelindustrie) verwendet, wodurch höchste Rohstoffeffizienz gewährleistet und Nahrungsmittelabfälle vermieden werden.

Für die Messung der Schmackhaftigkeit von Tiernahrung unterhält das Segment Taste, Nutrition & Health Kompetenzzentren in Elven (Frankreich), Hodges (USA) und Descalvado (Brasilien), 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 Tierwohl-Politik. 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 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 medikamentös 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.

GRI FP9: Prozentsatz und Gesamtzahl aufgezogener 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 Heimtiernahrung 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.

GRI 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 Heimtiernahrung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Geschäftsbereich Aqua Feed zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt. Unsere Hunde und Katzen erhalten ausschließlich Pflege-Behandlungen, es finden keine invasiven Maßnahmen statt. Es finden keine Zuchtaktivitäten statt. Um unseren Tierbestand zu verwalten, werden Hündinnen und Kater sterilisiert beziehungsweise kastriert. Die Operation wird von einem unabhängigen Tierarzt, nach den allgemeinen Praxiseempfehlungen in Bezug auf Anästhesie und schmerzstillende Protokolle durchgeführt. Wenn eines der Tiere ein chirurgisches Verfahren, eine schmerzhaft 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.

GRI FP11: Prozentsatz und Gesamtzahl aufgezogener 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 Heimtiernahrung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Geschäftsbereich Aqua Feed zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt.

Die in den Expertenzentren gehaltenen 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 Haltungs-Bestimmungen 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.

GRI FP12: Umgang mit Antibiotika, Entzündungshemmern und Hormonen ✓

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 gehalten werden, 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 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 Resistenz gegen Umwelteinflüsse in der Zucht verringert oder obsolet macht.

GRI 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 Tierarzt-Klinik 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.