

*always
inspiring more ...*

symrise 

20
22

— **Vorstandsvergütungssystem 2022**

Vorstandsvergütungssystem 2022

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat der Symrise AG („Symrise“) der ordentlichen Hauptversammlung ein Vorstandsvergütungssystem vorgelegt, das mit einer Zustimmungsquote von 83,35 % bewilligt wurde. Im Zuge des kürzlich erfolgten Aufstiegs in den DAX® ist es für Symrise von zunehmender Relevanz, der nationalen Best Practice auch im Hinblick auf das Vergütungssystem des Vorstands zu entsprechen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat das der Hauptversammlung 2021 vorgelegte Vergütungssystem einer erneuten Überprüfung unterzogen und insbesondere den Erwartungen unserer Aktionäre sowie der aktuellen Best Practice gegenübergestellt. Auf Basis der Analyse hat der Aufsichtsrat Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen. Das entsprechend angepasste Vergütungssystem soll nun der Hauptversammlung zum Beschluss vorgelegt werden.

Der Fokus der Anpassungen liegt dabei insbesondere auf der noch stärkeren Ausrichtung an der Unternehmensstrategie und der langfristigen Unternehmensentwicklung sowie der weiteren Angleichung an die Interessen unserer Aktionäre und wesentlichen Stakeholder. Gleichzeitig soll die Komplexität verringert und die Transparenz erhöht werden. Die wesentlichen Änderungen des nachfolgend im Detail erläuterten Vergütungssystems des Vorstands lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Aspekt	Anpassung	Hintergrund der Anpassung
Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Umstellung der Zielvergütungsstruktur: <ul style="list-style-type: none"> – Festvergütung: 30 % (vorher 35 %) – Short-term-Incentive: 30 % (vorher 30 %) – Long-term-Incentive: 40 % (vorher 35 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Noch stärkere Ausrichtung auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens • Stärkung des Pay-for-Performance-Bezugs
Short-term-Incentive	<ul style="list-style-type: none"> • Konkretisierung der finanziellen Leistungskriterien sowie deren Gewichtung: Organisches Netto-Umsatzwachstum (30 %), EBITDA-Marge (30 %) und Business Free Cashflow in % vom Umsatz (20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der Komplexität • Steigerung der Transparenz
Long-term-Incentive	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgestaltung als Performance Share Plan (vorher Performance Cash Plan) • Verlängerung der Performance-Periode auf vier Jahre • Ergänzung der Leistungskriterien um Earnings per Share und ESG-Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Aktienbezugs und der Berücksichtigung von Aktionärsinteressen • Stärkung der langfristigen Ausrichtung • Erhöhter Fokus auf Profitabilität und Nachhaltigkeit
Weitere vertragliche Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung einzelner vertraglicher Regelungen, z.B. etwaige Abfindungszahlungen werden zukünftig auf die Karenzentschädigung angerechnet 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulatorische Konformität und Berücksichtigung der Best Practice

Das Vergütungssystem tritt mit Billigung der Hauptversammlung 2022 rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft. Es gilt für alle ab dem Zeitpunkt der Billigung dieses Vergütungssystems durch die für Mai 2022 geplante Hauptversammlung neu bestellten Vorstandsmitglieder. Für die bereits vor dem Zeitpunkt der Billigung dieses Vergütungssystems bestellten Vorstandsmitglieder („die bereits bestellten Vorstandsmitglieder“) gilt das Vergütungssystem spätestens ab der Verlängerung der Bestellung. Die bereits bestellten Vorstandsmitglieder können freiwillig ab dem Zeitpunkt der Billigung dieses Vergütungssystems durch die Hauptversammlung rückwirkend mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in das neue Vergütungssystem wechseln. Symrise strebt an, die Dienstverträge der bereits bestellten Vorstandsmitglieder einvernehmlich umzustellen. In diesem Fall wird der Aufsichtsrat im Namen der Gesellschaft mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbaren und die für das Geschäftsjahr 2022 entsprechend dem vorliegenden Vergütungssystem festgesetzten Zielwerte auch auf die bereits bestellten Vorstandsmitglieder anwenden.

Inhalt

1. ZIELSETZUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS UND BEZUG ZUR SYMRISE STRATEGIE	4
1.1 Förderung nachhaltiger und langfristiger Entwicklung von Symrise	4
1.2 Leitlinien zur Ausgestaltung des Vergütungssystems	5
2. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS	5
3. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK UND IHR RELATIVER ANTEIL AN DER GESAMTVERGÜTUNG	6
3.1 Vergütungsbestandteile	6
3.2 Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Vergütung	7
4. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL	8
4.1 Festvergütung	8
4.2 Nebenleistungen	8
4.3 Einjährige, erfolgsabhängige variable Vergütung (sog. Jahresbonus oder STI)	8
4.3.1 Die finanziellen Leistungskriterien	8
4.3.2 ESG-Ziele und strategische Ziele	9
4.3.3 Festlegung der Zielerreichungskurve	9
4.3.4 Die Überführung der Leistungsbeurteilung in eine Bonuszahlung	10
4.3.5 Die Auszahlung des Jahresbonus	10
4.4 Mehrjährige, erfolgsabhängige variable Vergütung (sog. LTIP)	11
4.4.1 Performance Share Plan	11
4.4.2 Die Leistungskriterien	12
4.4.3 Die Überführung der Leistungsbemessung in einen LTIP-Bonus	14
4.4.4 Die Auszahlung des LTIP	14
4.4.5 Abschlagszahlungen	14
4.4.6 Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der vierjährigen Performance-Periode	15
4.5 Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	15
4.6 Altersvorsorge	15
5. MAXIMALVERGÜTUNG	16
6. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNG	16
7. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE	16
7.1 Laufzeiten der Dienstverträge	16
7.2 Voraussetzungen der Beendigung der Dienstverträge	17
7.2.1 Kündigungsrecht der Vorstandsmitglieder	17
7.2.2 Arbeitsunfähigkeit	17
7.2.3 Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel (sog. Change of Control)	17
7.3 Zusagen von Entlassungsentschädigungen	17
7.3.1 Allgemeine Regelung	17
7.3.2 Abfindung bei Kontrollwechsel (sog. Change of Control)	17
7.4 Sonstiges	18
7.4.1 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	18
7.4.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	18
7.4.3 Vergütung für Aufsichtsratsmandate	18
8. VORÜBERGEHENDES ABWEICHEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM	18

1. ZIELSETZUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS UND BEZUG ZUR SYMRISE STRATEGIE

1.1 FÖRDERUNG NACHHALTIGER UND LANGFRISTIGER ENTWICKLUNG VON SYMRISE

Die Unternehmensstrategie von Symrise beruht im Wesentlichen auf den drei Säulen Wachstum, Effizienz und Portfolio. Dabei werden auf allen Ebenen Aspekte der Nachhaltigkeit einbezogen, um Risiken zu minimieren und den Unternehmenswert auf diese Weise nachhaltig zu steigern.

Säulen der Unternehmensstrategie	
Wachstum	Wir verstärken weltweit die Zusammenarbeit mit unseren strategischen Kunden und bauen unser Geschäft in den Schwellenländern weiter aus. Wir stellen sicher, dass wir in unseren Kernkompetenzen Innovationsführer sind. So sichern wir unser Wachstum.
Effizienz	Wir verbessern ständig unsere Prozesse und konzentrieren uns auf Produkte mit hoher Wertschöpfung. Durch die Rückwärtsintegration bei Schlüsselrohstoffen sichern wir uns gleichbleibend hohe Qualitäten in ausreichender Menge und zu fest verhandelten Lieferbedingungen. Wir handeln in allen Bereichen kostenbewusst. So sichern wir unsere Profitabilität.
Portfolio	Wir schärfen unser Produktportfolio und erschließen neue Märkte und Segmente. Wir bauen unsere Expertise außerhalb des traditionellen Geschäfts mit Aromen und Duftstoffen weiter aus. So sichern wir unsere herausragende Marktposition.

Zur Umsetzung unserer Strategie wurden im Rahmen der wertorientierten Unternehmensführung ambitionierte Ziele für die relevanten Stellgrößen festgelegt.

Finanzielle Mittelfrist-Ziele 2025	
5 – 7% p.a. (CAGR) währungsbereinigtes Umsatzwachstum	EBITDA-Marge 20 – 23% (bis 2025)
Unterstützende nichtfinanzielle Kennzahlen	
Nachhaltigkeit	

Symrise legt großen Wert auf die finanzielle Stabilität des Unternehmens. Um die Cashflow-Ausrichtung des Unternehmens zu stärken und die finanzielle Stabilität des Unternehmens in den Fokus zu rücken, ist zudem der Business Free Cashflow eine primäre Größe des internen Steuerungssystems. Symrise strebt an, diesen kontinuierlich zu steigern.

Ein weiterer Fokus besteht darin, den Wert unseres Unternehmens für unsere Aktionäre sowie weitere Stakeholder zu steigern und den Bestand von Symrise langfristig zu sichern.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Steuerungselement zur Unterstützung der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Durch die Implementierung der relevanten Stellgrößen in der variablen Vergütung werden wichtige Anreize gesetzt, die Geschäftsziele in den Bereichen Umsatz, Profitabilität und nachhaltige Entwicklung unseres Geschäftsportfolios zu erreichen. Durch die zusätzliche Berücksichtigung relevanter Ziele aus dem Bereich Environmental, Social, Governance (ESG) in der variablen Vergütung des Vorstands wird Nachhaltigkeit als fester Bestandteil des Geschäftsmodells auch im Vergütungssystem des Vorstands integriert. Der starke Aktienbezug der variablen Vergütung stellt zudem eine Verknüpfung der Interessen des Vorstands und der unserer Aktionäre sicher.

Das Vergütungssystem für den Symrise Vorstand leistet damit insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristigen Förderung unserer Unternehmensstrategie.

1.2 LEITLINIEN ZUR AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems orientiert sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Leitlinien:

Leitlinien zur Ausgestaltung des Vergütungssystems	
Förderung der Unternehmensstrategie	Förderung der Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsziele durch eine eng mit der Strategie verknüpfte Anreizstruktur
Verständlichkeit und geringe Komplexität	Einfaches und klar verständliches Vergütungssystem, um eine effektive Anreizstruktur zu schaffen und eine transparente Kommunikation zu ermöglichen
Pay for Performance	Ausrichtung der Vergütung an den Grundsätzen des Pay for Performance-Prinzips durch signifikanten Anteil der variablen Vergütung und ambitionierte Ziele. Keine diskretionären Vergütungsbestandteile wie z. B. Sonderboni
Fokus auf die langfristige Entwicklung	Fokus auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens durch eine entsprechende Ausgestaltung der Vergütungsstruktur
Starke Berücksichtigung von Shareholderinteressen	Konsequente Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholder des Unternehmens, bspw. durch klares Pay for Performance-Prinzip
Regulatorische Konformität	Konformität mit den Anforderungen des AktG und den Empfehlungen des DCGK
Angemessenheit und Durchgängigkeit	Angemessene und marktübliche Höhe der Vergütung im externen und internen Vergleich einschließlich der Durchgängigkeit der Vergütungsgrundsätze in Bezug auf nachgeordnete Führungsebenen

2. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem fest. Er richtet die Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens aus. Dabei wird der Aufsichtsrat entsprechend seiner Geschäftsordnung durch einen aus seinen Reihen gebildeten Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss tagt mindestens zweimal pro Jahr. Er überprüft in seinen Sitzungen das Vorstandsvergütungssystem und macht bei Bedarf entsprechende Vorschläge an den Aufsichtsrat. Sofern bei der Vorstandsvergütungssystematik ein Anpassungsbedarf besteht, gibt der Personalausschuss eine entsprechende Empfehlung an den Aufsichtsrat.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems achtet der Aufsichtsrat darauf, dass für den Vorstand und die Führungsebenen unterhalb des Vorstands gleichgerichtete Anreize gesetzt werden, um die gemeinschaftliche Umsetzung der Unternehmensziele und der Unternehmensstrategie sicherzustellen. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinternen Vergütungsstrukturen (sog. vertikaler Vergleich). Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungskräfte sowie der Belegschaft insgesamt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vorstandsvergütungssystem regelmäßig nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens jedoch alle vier Jahre. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Sollte die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird es in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung in angepasster Form erneut zur Beschlussfassung vorgelegt. Zuletzt hat die Hauptversammlung der Symrise AG das System der Vorstandsvergütung mit Beschluss vom 5. Mai 2021 gebilligt.

Aufsichtsrat und Personalausschuss können externe Berater in Vergütungsfragen hinzuziehen, insbesondere zur Erarbeitung von Benchmark-Studien oder zur Ausrichtung und Anpassung der Vergütungskonzeption. Dabei achten sie auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater des Vorstands und des Unternehmens und treffen Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Aufsichtsrat und Personalausschuss stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, dem Aufsichtsratsvorsitzenden mögliche Interessenskonflikte offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Personalausschusses nicht teilnimmt.

3. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK UND IHR RELATIVER ANTEIL AN DER GESAMTVERGÜTUNG

3.1 VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Symrise AG setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige Vergütung die Festvergütung und Nebenleistungen sowie die Möglichkeit zum Aufbau einer Altersvorsorge über ein sog. Deferred-Compensation-Modell.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige, einjährige variable Vergütung, den sog. Short-term-Incentive („STI“), und die langfristige, mehrjährige variable Vergütung, den sog. Long Term Incentive Plan („LTIP“). Der STI ist als Zielbonus mit drei finanziellen Leistungskriterien sowie strategischen Zielen und ESG-Zielen (Environment, Social, Governance) ausgestaltet. Der LTIP ist ein Performance Share Plan mit vierjähriger Laufzeit, der neben finanziellen Leistungskriterien auch ESG-Ziele berücksichtigt.

Die Vergütungsbestandteile werden durch eine Maximalvergütung begrenzt. Die variablen Vergütungsbestandteile können in bestimmten Fällen einbehalten oder zurückgefordert werden (Malus/Clawback).

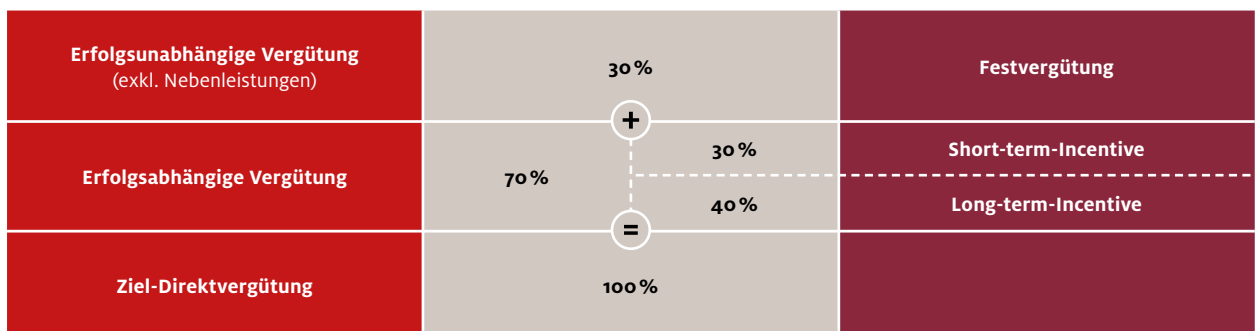
Vergütungsbestandteil		Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgs-unabhängig	Fest- vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraglich vereinbarter fixer Betrag, der in der Regel in zwölf monatlich gleichen Beträgen ausbezahlt wird
	Neben- leistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen auch zur privaten Nutzung – Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung (Tod/Invalidität) – Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung • Für Neueintritte in Einzelfällen Ausgleichszahlungen für den Verfall variabler Vergütung bei einem früheren Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile
	Alters- vorsorge	<ul style="list-style-type: none"> • Keine unternehmensfinanzierte Altersvorsorge für Vorstandsmitglieder • Möglichkeit, Altersversorgungsansprüche aus der Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts aufzubauen („Deferred Compensation“) • Ggf. einzelvertragliche Altersversorgungszusagen aufgrund von früheren Arbeitsverhältnissen mit der Gesellschaft
Erfolgs-abhängig	Short-term- Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Typ: Zielbonus • Laufzeit: ein Jahr • Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien (80%): Netto-Umsatzwachstum, EBITDA-Marge und Business Free Cashflow – Nichtfinanzielle Kriterien (20%): ESG-Ziele und strategische Ziele • Cap: 150 % des Zielbetrags • Auszahlung: in bar
	Long-term- Incentive (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> • Typ: Performance Share Plan (jährliche Tranchen) • Laufzeit: vier Jahre • Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien (80%): relativer TSR und EPS – Nichtfinanzielle Kriterien (20%): ESG-Ziele • Cap: 200 % des Zielbetrags • Auszahlung: in bar oder in Aktien

3.2 RELATIVER ANTEIL DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE AN DER VERGÜTUNG

Die Summe aus den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen (Festvergütung und Nebenleistungen) und den Zielbeträgen (jeweils bei 100 % Zielerreichung) der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (STI und LTIP) ergibt die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung achtet der Aufsichtsrat auf die langfristige Ausrichtung der Vergütungsstruktur, d. h. insbesondere, dass der Zielbetrag des LTIP den Zielbetrag des STI überwiegt. So wird ein Fokus auf die langfristigen Ziele von Symrise und somit die langfristige Entwicklung des Unternehmens sichergestellt.

Die Ziel-Direktvergütung besteht bei Symrise aus der Festvergütung sowie STI und LTIP (jeweils bei 100 % Zielerreichung). Bei Symrise gilt die Zielsetzung, dass 30 % der Ziel-Direktvergütung auf die Festvergütung, 30 % auf die einjährige variable Vergütung (STI) und 40 % auf die mehrjährige variable Vergütung (LTIP) entfallen.

Die folgende graphische Darstellung zeigt den relativen Anteil der Festvergütung einerseits und der kurzfristigen variablen und langfristig variablen Vergütung andererseits an der Ziel-Direktvergütung auf:



Durch individuelle Entgeltanpassungen oder bei Sonderleistungen für neu eintretende Vorstandsmitglieder und ähnliches kann es zu geringfügigen Abweichungen von der Zielsetzung der relativen Anteile kommen. Der Anteil der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung variiert ganz erheblich zwischen in Deutschland und im Ausland ansässigen Vorstandsmitgliedern, bei welchen eine Sozialversicherungspflicht nach ausländischem Recht besteht. Die Nebenleistungen der in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder belaufen sich in der Regel auf rund 3 – 5 % der Festvergütung.

Die konkrete, auf ein Jahr bezogene Auszahlung hängt von der tatsächlichen Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ab. Die relativen Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Jahres ausgewiesen.

4. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

4.1 FESTVERGÜTUNG

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird bei erstmaligem Vertragsabschluss oder später bei Vertragsverlängerung oder in Folge einer Überprüfung der Vergütung im Rahmen der unter Ziffer 3.2 genannten relativen Anteile individuell vereinbart und gilt grundsätzlich für die Laufzeit des Anstellungsvertrags. Sie wird in der Regel in zwölf monatlich gleichen Raten ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in dem Land, in dem Symrise seinen Sitz hat (Corporate Headquarters). Im Ausnahmefall kann die Auszahlung in dem Land und/oder in dessen Währung geleistet werden, in dem das Vorstandsmitglied den Lebensmittelpunkt hat oder in dem für das Vorstandsmitglied aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen Zahlungen zu leisten sind.

4.2 NEBENLEISTUNGEN

Neben der Festvergütung erhalten alle Vorstandsmitglieder Nebenleistungen insbesondere in Form von Sachbezügen aus der Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung (geldwerter Vorteil) und von Beiträgen zu einer Gruppenunfallversicherung für den Fall des Todes oder der Invalidität (geldwerter Vorteil).

Alle in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder sind von der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit. Wegen dieser Sozialversicherungsfreiheit müssen daher anders als bei Arbeitnehmern für diesen Personenkreis keine Renten- und Arbeitslosenbeiträge an die Sozialversicherungsträger abgeführt werden. Wegen der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken- und Pflegeversicherung besteht zudem keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder erhalten jedoch den Arbeitgeberbeitrag zur Renten- sowie Kranken- und Pflegeversicherung als Bruttozahlung mit ihrem Monatsentgelt ausgezahlt.

Sofern ein Vorstandsmitglied seinen Lebensmittelpunkt im Ausland hat und dort aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Sozialversicherungsbeiträge anfallen, kommt Symrise seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen in dem jeweiligen Land nach. Die dadurch entstehenden Kosten werden unter „Nebenleistungen“ ausgewiesen.

4.3 EINJÄHRIGE, ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG (SOG. JAHRESBONUS ODER STI)

Den Vorstandsmitgliedern wird eine erfolgsabhängige, einjährige variable Vergütung gewährt (sog. Jahresbonus oder STI). Der STI ist ein Zielbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum. Der STI orientiert sich zu 80 % an finanziellen Leistungskriterien und zu 20 % an nichtfinanziellen Leistungskriterien.

Der Zielbetrag des STI bei 100 % Zielerreichung ist im Anstellungsvertrag festgelegt. Die konkrete, auf ein Jahr bezogene Auszahlungshöhe des Jahresbonus beruht auf der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres.

4.3.1 Die finanziellen Leistungskriterien

Maßgebliche finanzielle Leistungskriterien für den STI sind

- das währungsbereinigte organische Netto-Umsatzwachstum (Gewichtung: 30 %),
- die währungsbereinigte EBITDA-Marge („Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Armortisation“ zu deutsch: Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) (Gewichtung: 30 %) und
- der währungsbereinigte Business Free Cashflow („BFCF“) in % des Umsatzes (Gewichtung: 20 %).

Die festgelegten Leistungskriterien bilden die zentralen finanziellen Steuerungsgrößen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie ab. Durch die Berücksichtigung des Umsatzwachstums wird der strategischen Säule „Wachstum“ Rechnung getragen. Die strategische Säule „Effizienz“ wird durch das Leistungskriterium EBITDA-Marge gefördert. Das Leistungskriterium Business Free Cashflow ist die Grundlage für die Umsetzung der strategischen Säule „Portfolio“ und rückt die finanzielle Stabilität des Unternehmens in den Fokus. Insgesamt setzt der STI damit wichtige Anreize zum Erreichen der kommunizierten Mittelfrist-Ziele 2025 und leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie sowie der langfristigen Entwicklung des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Zielerreichung (Ist-Werte) der finanziellen Leistungskriterien bei nicht in der Zielsetzung berücksichtigten M&A-Aktivitäten, geänderten Bilanzierungsvorschriften sowie außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren, einmaligen Ereignissen, wie z.B. Angriffen auf die Cyber-Sicherheit, nach billigem Ermessen anzupassen. Eine solche Anpassung wird ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

4.3.2 ESG-Ziele und strategische Ziele

Daneben bemisst sich der STI zu 20 % an messbaren und quantifizierbaren ESG-Zielen und strategischen Zielen (zusammen auch die „**nichtfinanziellen Leistungskriterien**“). Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr ESG-Ziele und strategische Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung zueinander fest. Mögliche Kategorien für entsprechende Ziele können beispielsweise die Folgenden sein:

Beispielhafte Kategorien für ESG- und strategische Ziele	
ESG-Ziele	Strategische Ziele
Klima- und Umweltschutz	Ziele der Unternehmensstrategie
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Organisation des Unternehmens
Nachhaltigkeit in Produktion/Wertschöpfungskette	M&A
Diversität	Innovation und Produktentwicklung
Kundenzufriedenheit	Gewinnung von Marktanteilen
Mitarbeiterengagement	Erschließung neuer Märkte
Good Corporate Governance & Compliance	Digitalisierung

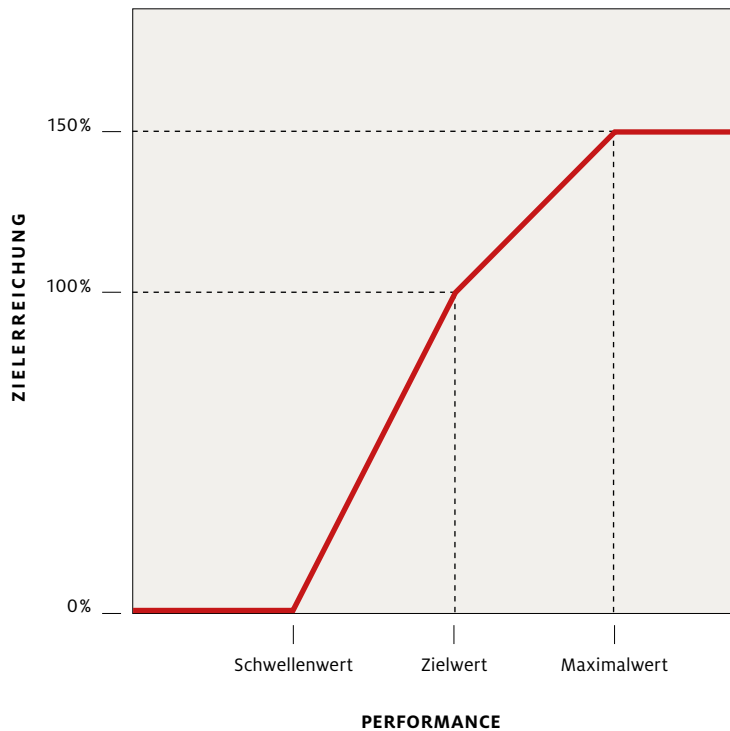
Alternativ kann der Aufsichtsrat auch strategisch bedeutende Ziele als qualitative, nichtfinanzielle Ziele vorgeben, wenn er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße besser geeignet sind, die langfristige Entwicklung von Symrise zu fördern.

Die ESG-Ziele und strategischen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

4.3.3 Festlegung der Zielerreichungskurve

Für jedes finanzielle Leistungskriterium sowie für jedes ESG-Ziel und strategische Ziel bestimmt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie einen Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 150 % entspricht. Zielerreichungen über 150 % führen nicht zu einer weiteren Erhöhung des Auszahlungsbetrags. Als Zielwert für die finanziellen Leistungskriterien wird dabei der Budgetwert aus dem Jahresbudget für das jeweilige Geschäftsjahr herangezogen.

Schematische Zielerreichungskurve STI



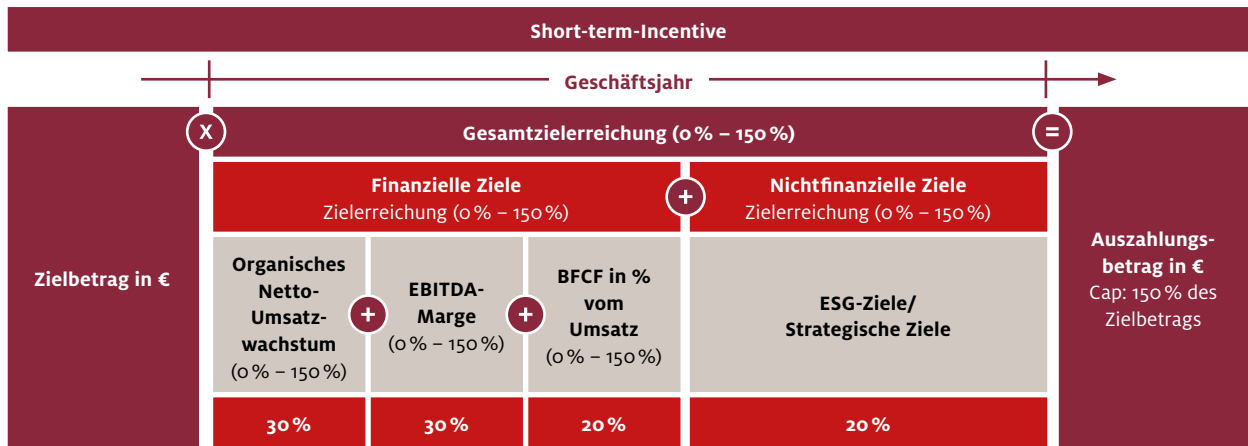
4.3.4 Die Überführung der Leistungsbeurteilung in eine Bonuszahlung

Auf der Basis des auditierten Geschäftsabschlusses bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder im zurückliegenden Geschäftsjahr. Hierzu werden die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien einzeln herangezogen und jeweils in einen Soll-Ist-Abgleich überführt, aus dem sich der prozentuale Grad der Zielerreichung ergibt. Werden die Ziele zu 100 % erreicht, beträgt die Auszahlung des Jahresbonus ebenfalls 100 %.

Die Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

4.3.5 Die Auszahlung des Jahresbonus

Aus der Bewertung der einzelnen Ziele (prozentualer Zielerreichungsgrad) und ihrer jeweiligen Gewichtung errechnet sich die Gesamtzielerreichung (der sog. „Total Leistung Indicator“) als Summe der bewerteten und gewichteten Zielerreichungen für die finanziellen und die nichtfinanziellen Leistungskriterien. Der tatsächliche prozentuale Gesamtzielerreichungsgrad des einzelnen Vorstandsmitglieds wird mit seinem im Anstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrag multipliziert. Daraus ergibt sich der Jahresbonus des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das jeweilige Geschäftsjahr. Der maximale Gesamtzielerreichungsgrad beim Jahresbonus und damit der maximale Auszahlungsbetrag liegt bei 150 % des Zielbetrags (sog. Cap).



Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt in bar nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat. Der Jahresbonus wird dem Vorstandsmitglied grundsätzlich in dem Land ausbezahlt, in dem die Symrise AG ihren Sitz hat (Corporate Headquarters). Im Ausnahmefall kann die Auszahlung in dem Land und/oder in dessen Währung geleistet werden, in dem das Vorstandsmitglied den Lebensmittelpunkt hat oder in dem für das Vorstandsmitglied aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen Zahlungen zu leisten sind.

4.4 MEHRJÄHRIGE, ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG (SOG. LTIP)

4.4.1 Performance Share Plan

Der Long Term Incentive Plan (sog. LTIP) der Symrise AG ist ein Performance Share Plan mit einer Performance-Periode von vier Jahren, der in Form jährlicher Tranchen zugeteilt wird.

Schematische Beispieldarstellung

LTIP Tranche	Rollierende Performance-Perioden							Auszahlung
LTIP 2022 – 2025	2022	2023	2024	2025				März 2026
LTIP 2023 – 2026		2023	2024	2025	2026			März 2027
LTIP 2024 – 2027			2024	2025	2026	2027		März 2028
LTIP 2025 – 2028				2025	2026	2027	2028	März 2029

Für jedes Geschäftsjahr werden den Vorstandsmitgliedern virtuelle Performance Shares zugeteilt. Die Anzahl der zuteilenden Performance Shares errechnet sich aus dem vertraglich vereinbarten Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung, dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Symrise AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Beginn der jeweiligen Performance-Periode (Zuteilungskurs). Der Zielbetrag des LTIP bei 100 % Zielerreichung ist im Anstellungsvertrag festgelegt.

4.4.2 Die Leistungskriterien

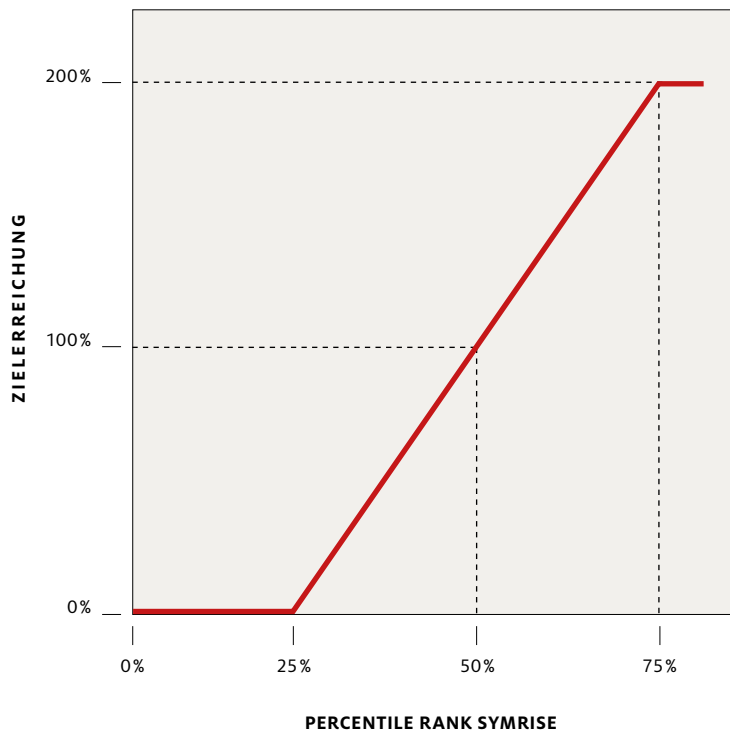
Der LTIP orientiert sich zu jeweils 40 % an den finanziellen Leistungskriterien „Gewinn je Aktie“ (sog. Earnings per Share, „EPS“) über die Performance-Periode und relativer Total Shareholder Return („TSR“) im Vergleich zur Peer Group während der Performance-Periode und zu 20 % an ESG-Zielen.

Durch die ausgewählten finanziellen Leistungskriterien leistet der LTIP einen wichtigen Beitrag, den Wert unseres Unternehmens für unsere Aktionäre sowie weitere Stakeholder zu steigern. Mit der Berücksichtigung des EPS wird ein Fokus auf die langfristige und nachhaltige Profitabilität des Unternehmens gelegt. Das Leistungskriterium relativer TSR reflektiert das Ziel von Symrise, sich in Relation zu relevanten Vergleichsunternehmen langfristig überdurchschnittlich am Aktienmarkt zu entwickeln und somit die Attraktivität des Unternehmens als Investment für unsere Aktionäre zu stärken. Zuletzt erfolgt durch die Berücksichtigung relevanter ESG-Ziele die Verankerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Vergütungssystem des Vorstands. Durch die Verankerung in einem Performance Share Plan wird neben der relativen TSR-Entwicklung auch die absolute Aktienkursentwicklung incentiviert und damit die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter in Einklang gebracht.

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

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

Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Peer Group für die Ermittlung des relativen TSR entspricht der Peer Group, die Symrise auch zur Angemessenheitsprüfung heranzieht. Sie umfasst folgende Unternehmen:

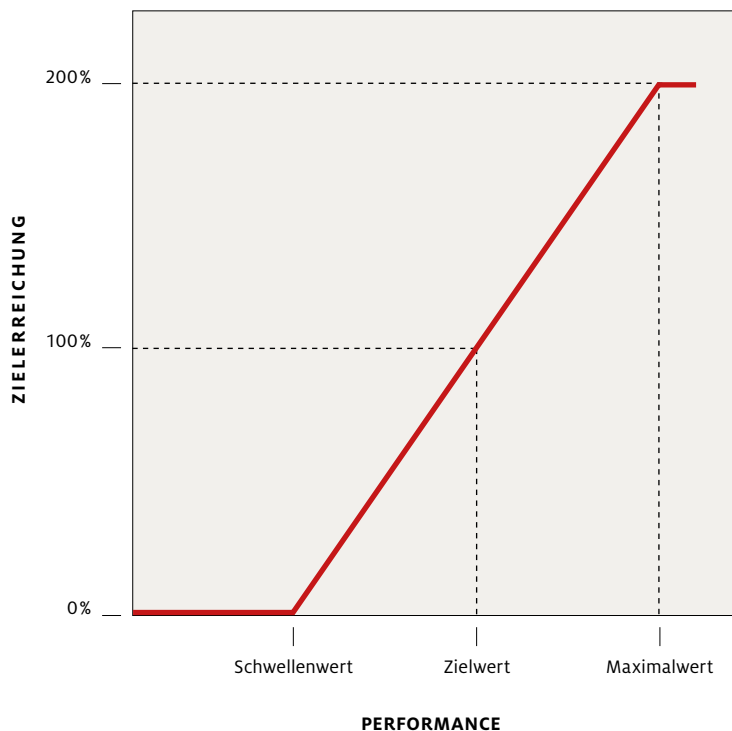
Relativer TSR – Peer Group		
Beiersdorf	Givaudan	LANXESS
CHR Hansen	Henkel	Novozymes
Croda	IFF	Südzucker
DSM	Kerry Group	Wacker Chemie
Evonik	KWS	

Sollten Unternehmen nach Einschätzung des Aufsichtsrats die Eignung als Mitglieder der Peer Group verlieren (z.B. aufgrund von Delisting, des Erwerbs oder der Veräußerung relevanter Geschäftsbereiche sowie von Spaltungen oder Zusammenschlüssen), ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Peer Group anzupassen.

Der Aufsichtsrat legt für jeden LTIP messbare und quantifizierbare ESG-Ziele fest. Dabei wählt der Aufsichtsrat in der Regel ein bis drei ESG-Ziele. ESG-Ziele können z.B. aus dem im STI genannten Katalog gewählt werden. Die ESG-Ziele werden im Vergütungsbericht über das erste Jahr der Performance-Periode (Zuteilungsjahr) offengelegt.

Für jedes finanzielle Leistungskriterium und für jedes ESG-Ziel bestimmt der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie einen Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht. Zielerreichungen über 200 % führen nicht zu einer weiteren Erhöhung des Auszahlungsbetrags.

Schematische LTI Zielerreichungskurve



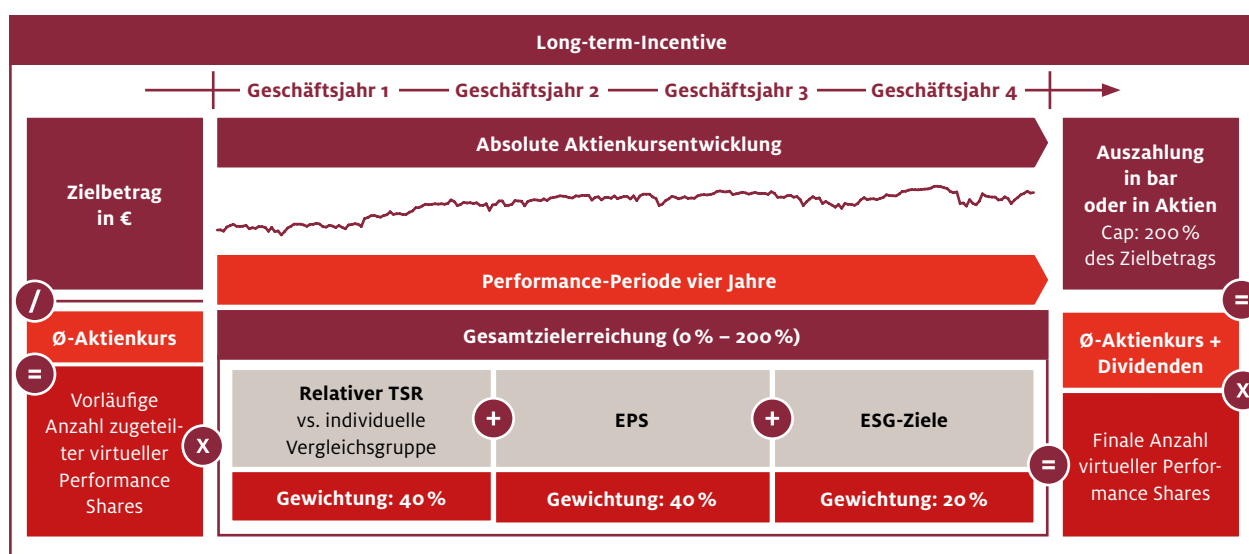
4.4.3 Die Überführung der Leistungsbemessung in einen LTIP-Bonus

Nach Ablauf der Performance-Periode werden die finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele einzeln herangezogen und jeweils der prozentuale Grad der Zielerreichung bestimmt. Aus der Summe der einzelnen Zielerreichungen und der Gewichtung der Leistungskriterien ergibt sich die Gesamtzielerreichung. Der maximale Gesamtzielerreichungsgrad beim LTIP liegt bei 200 % des Zielbetrags (sog. Cap). Anhand der Gesamtzielerreichung der finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele ermittelt sich die finale Anzahl an Performance Shares.

Die Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

4.4.4 Die Auszahlung des LTIP

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



Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Zielerreichung (Ist-Wert) des EPS bei nicht in der Zielsetzung berücksichtigten M&A-Aktivitäten, geänderten Bilanzierungsvorschriften sowie außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren, einmaligen Ereignissen, wie z.B. Angriffen auf die Cyber-Sicherheit, nach billigem Ermessen anzupassen. Eine solche Anpassung wird ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Die Auszahlung des LTIP erfolgt in bar nach Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Der LTIP wird dem Vorstandsmitglied grundsätzlich in dem Land ausbezahlt, in dem die Symrise AG ihren Sitz hat (Corporate Headquarters). Im Ausnahmefall kann die Auszahlung in dem Land und/oder in dessen Währung geleistet werden, in dem das Vorstandsmitglied den Lebensmittelpunkt hat oder in dem für das Vorstandsmitglied aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen Zahlungen zu leisten sind. Alternativ kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen beschließen, den LTIP in Aktien der Symrise AG auszuzahlen.

4.4.5 Abschlagszahlungen

Durch die Umstellung des aktuellen LTIP mit dreijähriger Laufzeit auf den neuen LTIP mit vierjähriger Laufzeit kommt es nach Ablauf des dritten Jahres der Performance-Periode des ersten neuen LTIPs zu einer Auszahlungslücke.

Beispiel bei einer Umstellung des LTIP zum 1. Januar 2022:

- Der letzte „alte“ LTIP mit dreijähriger Laufzeit wird zum 1. Januar 2021 zugeteilt. Die Performance-Periode endet mit Ablauf des 31. Dezember 2023. Der LTIP 2021 wird Anfang 2024 ausgezahlt.
- Der erste „neue“ LTIP mit vierjähriger Laufzeit wird zum 1. Januar 2022 zugeteilt. Die Performance-Periode endet mit Ablauf des 31. Dezember 2025. Der LTIP 2022 wird Anfang 2026 ausgezahlt.
- Dementsprechend erhalten die Vorstandsmitglieder Anfang 2025 keine Auszahlung aus dem LTIP.

Zur Kompensation der Auszahlungslücke können die bereits bestellten Vorstandsmitglieder entscheiden, beim Wechsel in das neue Vergütungssystem eine Abschlagszahlung von bis zu 50 % des Zielbetrags des LTIP nach Ablauf von drei der vier Jahre der Performance-Periode in Anspruch zu nehmen. Der Aufsichtsrat kann die Höhe der Abschlagszahlung reduzieren, wenn er aufgrund von Prognosen bereits zum Zeitpunkt der Auszahlung der Abschlagszahlung davon ausgeht, dass der endgültige Auszahlungsbetrag des LTIP die Höhe der Abschlagszahlung nicht erreicht. Die Abschlagszahlung wird zu Beginn des Jahres, in welchem die Auszahlungslücke entsteht, zusammen mit dem STI des Vorjahres (also nach Jahresabschluss in der Regel im März) ausbezahlt. Bei einer Umstellung auf den neuen LTIP zum 1. Januar 2022 würde die Abschlagszahlung also zu Beginn des Jahres 2025 ausbezahlt.

Nach Ablauf der Performance-Periode der ersten Tranche des neuen LTIP wird die Abschlagszahlung mit dem finalen Auszahlungsbetrag aus der ersten Tranche des LTIP verrechnet. Übersteigt die Abschlagszahlung den finalen Auszahlungsbetrag aus dem LTIP, ist das Vorstandsmitglied zur Rückzahlung verpflichtet.

Endet die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vor dem Zeitpunkt der Auszahlung der Abschlagszahlung, besteht kein Anspruch auf die Abschlagszahlung. Enden die Bestellung und/oder der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund eines bad leaver Falls, der zum Verfall der offenen Tranchen des LTIP führt, besteht ebenfalls kein Anspruch auf die Abschlagszahlung. Sofern die Abschlagszahlung bereits ausgezahlt wurde, ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, die Abschlagszahlung spätestens einen Monat nach Ende der Bestellung zurückzuzahlen.

4.4.6 Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der vierjährigen Performance-Periode

Wenn ein Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat ohne wichtigen Grund vor Ende der vierjährigen Performance-Periode des LTIP niederlegt oder wenn der Aufsichtsrat ein Anstellungsverhältnis aus wichtigem Grund kündigt, besteht kein Anspruch auf Auszahlung der noch laufenden und damit noch nicht zur Auszahlung gekommenen LTIP-Tranchen, auch nicht auf pro-rata Basis. Alle offenen Tranchen verfallen ersatz- und entschädigungslos.

In allen anderen Fällen behält das ausscheidende Vorstandsmitglied seinen Anspruch auf Auszahlung des LTIP aus den noch laufenden LTIP-Tranchen. Die offenen Tranchen werden anteilig zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds aus dem Amt gekürzt. Maßgeblich ist jeweils das erste Jahr der Performance-Periode. Nach Ablauf des ersten Jahres der Performance-Periode ist die jeweilige Tranche vollständig erdient. Der LTIP wird nach Auslaufen der Leistungsperiode zum regulären Auszahlungszeitpunkt und nach den regulären Parametern ausbezahlt. Entsprechendes gilt, wenn ein Vorstandsmitglied verstirbt oder dauerhaft arbeitsunfähig wird.

4.5 LEISTUNGEN AN NEU EINTRETENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzt oder für die gesamte Dauer der Bestellung zusätzliche Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können zum Beispiel Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel oder die Garantie einer Mindestvergütung sein.

4.6 ALTERSVORSORGE

Das Vorstandsvergütungssystem von Symrise sieht keine unternehmensfinanzierte Altersvorsorge für Vorstandsmitglieder vor. Alle in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder haben jedoch die Möglichkeit, einen Teil ihrer fixen Bruttovergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts in Altersversorgungsbezüge umzuwandeln (sog. Deferred Compensation Modell). Bei Vorstandsmitgliedern, die im März 2004 bereits im Unternehmen beschäftigt waren und eine Versorgungszusage nach den damaligen Altersversorgungsregelungen hatten, werden die zum damaligen Zeitpunkt bestehenden Altersversorgungsbausteine weitergeführt und jährlich versicherungsmathematisch angepasst. Im Ausland ansässige Vorstandsmitglieder erhalten die Möglichkeit, im Rahmen des Gehaltsverzichts in die jeweiligen lokalen Altersvorsorgesysteme (zum Beispiel 401k in den USA) zu investieren. Damit haben alle Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, aus ihrer Vergütung eine adäquate private Altersvorsorge aufzubauen.

5. MAXIMALVERGÜTUNG

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung ist (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung) nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der Maximalvergütung die Notwendigkeit, hochqualifizierte Kandidaten, auch im internationalen Umfeld, für Vorstandspositionen bei Symrise gewinnen zu können. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 5,2 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder brutto 3,4 Mio. €. Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne zählen das Festgehalt, der Jahresbonus, der LTIP sowie die Nebenleistungen und etwaige Sonderzahlungen bei Amtsantritt. Endet der Anstellungsvertrag unterjährig, so gilt für das jeweilige Geschäftsjahr die Begrenzung der Gesamtvergütung anteilig.

Überschreitet die nach den Regelungen des Anstellungsvertrags berechnete Vergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag des LTIP für das jeweilige Geschäftsjahr als zuletzt zur Auszahlung anstehender Vergütungsbestandteil gekürzt. Soweit dies für die Einhaltung der Maximalvergütung nicht ausreichend ist, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen.

6. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNG

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Falle von grobem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder komplett einzubehalten („Compliance Malus“) oder – sofern der Jahresbonus und/oder der LTIP bereits ausgezahlt ist – teilweise oder komplett wieder zurückzufordern („Compliance Clawback“). Grobes Fehlverhalten liegt vor bei Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen wesentliche aktienrechtliche Sorgfaltspflichten oder gegen wesentliche Handlungsgrundsätze aus dem Symrise Code of Conduct oder der Symrise Compliance Policy. Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welcher Höhe die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert wird. Dabei bezieht der Aufsichtsrat insbesondere mit ein: die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds und die Höhe eines etwaigen materiellen oder immateriellen Schadens, wobei das Vorliegen eines Schadens keine notwendige Voraussetzung für einen Compliance Malus oder Compliance Clawback ist. Der Aufsichtsrat hat vor seiner Entscheidung das Vorstandsmitglied zu dem maßgeblichen Sachverhalt anzuhören und ihm/ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist zu geben.

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, wenn sich nach deren 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 und unter Zugrundelegung des korrigierten Jahresabschlusses kein oder ein geringerer Auszahlungsbetrag entstanden wäre („Performance Clawback“). Das Vorstandsmitglied hat der Gesellschaft die Differenz zwischen dem Bruttobetrag der tatsächlich ausbezahlten variablen Vergütung und dem unter Zugrundelegung des korrigierten Jahresabschlusses geschuldeten Bruttobetrag der variablen Vergütung zurückzuerstatten. Dabei bleibt die vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele unberührt und ist folglich auch für die hypothetische Vergleichsrechnung anzusetzen. Auf ein individuelles Verschulden eines Vorstandsmitglieds kommt es in diesem Fall nicht an.

Bei einem Compliance oder Performance Clawback ist der Bruttobetrag der bereits ausgezahlten variablen Vergütung geschuldet.

7. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

7.1 LAUFZEITEN DER DIENSTVERTRÄGE

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Anstellungsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands betragen die organschaftliche Bestelldauer und die Dauer des Anstellungsvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen beziehungsweise bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Anstellungsvertrags bei fünf Jahren.

7.2 VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG DER DIENSTVERTRÄGE

7.2.1 Kündigungsrecht der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat kann Vorstandsmitgliedern das Recht einräumen, mit einer angemessenen Frist, die nicht weniger als sechs Monate beträgt, das Vorstandsamt niederzulegen und den Anstellungsvertrag zu kündigen. Im Fall der Ausübung eines solchen Kündigungsrechts sind die Vergütungskomponenten auf den Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrags zeitanteilig zu kürzen und nach den jeweils geltenden Bedingungen und Fälligkeiten abzurechnen; bereits zugeweilte LTIP- Tranchen verfallen nicht. Eine vorzeitige Abrechnung findet nicht statt.

7.2.2 Arbeitsunfähigkeit

Im Falle einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit kann der Aufsichtsrat den Vorstandsvertrag mit einer Frist von drei Monaten vor dessen Ablauf vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied dauerhaft berufsunfähig wird und dies durch einen Arzt gutachterlich festgestellt worden ist.

7.2.3 Sonderkündigungsrecht bei Kontrollwechsel (sog. Change of Control)

Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben alle Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels ein Sonderkündigungsrecht ihres Anstellungsvertrags mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende. Ein Fall des Kontrollwechsels liegt z.B. bei Erlangung der Kontrolle im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes durch einen Dritten, bei Erlangung eines Stimmrechtsanteils durch einen Dritten von mindestens der Hälfte des präsenten stimmberechtigten Grundkapitals in einer ordentlichen Hauptversammlung von Symrise, bei Abschluss eines Unternehmensvertrags mit Symrise als abhängigem Unternehmen vor oder bei Verschmelzung von Symrise mit einem anderen Rechtsträger, falls sich die Verschmelzung mehr als nur unerheblich auf die Position und/oder die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds auswirkt. Die Position und/oder die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds ist insbesondere bei einer der folgenden Voraussetzungen mehr als nur unerheblich berührt:

- Wesentliche Veränderungen in der Strategie des Unternehmens,
- wesentliche Veränderungen im eigenen Tätigkeitsbereich des Vorstandsmitglieds oder
- wesentliche Veränderungen der organisatorischen Struktur der Gesellschaft.

Das Sonderkündigungsrecht muss innerhalb von sechs Monaten nach Mitteilung des Kontrollwechsels durch den Aufsichtsrat ausgeübt werden. Danach erlischt es.

7.3 ZUSAGEN VON ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNGEN

7.3.1 Allgemeine Regelung

Läuft ein Vorstandsvertrag aus, ohne dass dieser verlängert wird, scheidet das Vorstandsmitglied ohne Zahlung einer Abfindung aus.

Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, werden die Zusagen aus den Anstellungsverträgen, vor allem hinsichtlich der Vergütung, bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. STI und LTIP werden anteilig auf den Zeitpunkt des Endes der Bestellung gekürzt und zu den regulären Fälligkeitszeitpunkten ausbezahlt.

Zahlungen (auch bei Fortlaufen des Anstellungsvertrags) bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten.

7.3.2 Abfindung bei Kontrollwechsel (sog. Change of Control)

Kündigt ein Vorstandsmitglied den Anstellungsvertrag innerhalb von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Kontrollwechsels, widerruft der Aufsichtsrat seine Bestellung innerhalb dieses Zeitraums oder legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt innerhalb dieses Zeitraums einvernehmlich nieder, hat es einen Anspruch auf Abfindung.

In diesen Fällen hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Abgeltung des Anstellungsvertrags in Höhe der Restlaufzeit, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen. Dieser Abgeltungsanspruch setzt sich zusammen aus der fixen monatlichen Vergütung, den erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponenten sowie den Nebenleistungen im Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn die Beendigung aus einem durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund (§ 626 BGB) erfolgt.

7.4 SONSTIGES

7.4.1 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit allen Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu zwölf Monaten nach Vertragsbeendigung vereinbart. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der Festvergütung im Zeitpunkt des Ausscheidens. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Karenzentschädigung wird auf anderweitige, für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft geschuldete Leistungen angerechnet.

7.4.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Alle Vorstandsmitglieder haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen. Nach Ablauf der sechs Wochen zahlt das Unternehmen für bis zu sechs Monate einen Brutto-Zuschuss, der das Krankengeld bis zum letzten Nettoverdienst aufstockt. Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds zahlt das Unternehmen den Hinterbliebenen das zuletzt bezogene Entgelt für die Dauer von drei Monaten fort.

7.4.3 Vergütung für Aufsichtsratsmandate

Für die Übernahme eines externen Aufsichtsratsmandats bedarf es der vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat der Symrise AG. Grundsätzlich erteilt der Aufsichtsrat seine Zustimmung, sofern die Interessen von Symrise nicht berührt werden. Vergütungen aus der Übernahme eines externen Mandats verbleiben grundsätzlich bei dem Vorstandsmitglied. Aufsichtsratsvergütungen aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten werden bei Festsetzung der variablen Vergütung angerechnet.

8. VORÜBERGEHENDES ABWEICHEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von den Vorgaben dieses Vergütungssystems abweichen, wenn ein Abweichen im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. In solchen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Leistungskriterien, Zielerreichungskorridoren und Laufzeiten der beiden variablen Vergütungsbestandteile und der Vergütungsstruktur abweichen. Um vom Vergütungssystem abzuweichen, fasst der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses einen Beschluss und teilt die Änderungen den Vorstandsmitgliedern mit.