

*always
inspiring more...*

symrise 

20
22

— Vergütungsbericht 2022

Vergütungsbericht 2022

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022	3
HERAUSFORDERUNGEN UND HIGHLIGHTS	3
1. Umsetzung des neuen Vorstandsvergütungssystems 2022	4
2. Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht 2021	4
3. Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022	5
4. Personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022	5
B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	6
1. Grundsätze der Vorstandsvergütung	6
2. Zielvergütung im Geschäftsjahr 2022	6
3. Überblick über das Vorstandsvergütungssystem 2022	7
4. Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder	8
4.1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022	8
4.2. Tabellarische Übersicht	9
4.3. Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022	10
4.3.1. Leistungskriterien der variablen Vergütung	10
4.3.1.1. Jahresbonus 2022	10
4.3.1.2. Im Geschäftsjahr zugeteilter LTIP (LTIP 2022 – 2025)	12
4.3.1.3. Im Geschäftsjahr vollständig erdienter LTIP (LTIP 2020 – 2022)	15
4.3.2. Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem und Einhaltung der Maximalvergütung	17
4.3.3. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit	18
4.3.4. Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit	18
4.3.5. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2022 ausgeschieden sind	19
4.3.6. Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2022	19
5. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder	20
C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG	20
1. Peer Group – Horizontaler Vergleich	20
2. Vertikaler Vergleich	21
D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	21
1. Überblick über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder	21
2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022	22
E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	22
F. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS	25
IMPRESSUM	27

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

Vorstand und Aufsichtsrat der Symrise AG haben für das Geschäftsjahr 2022 einen Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich zunächst die Grundsätze und die wesentlichen Merkmale des für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Symrise AG geltenden Vergütungssystems dar. Er erläutert ferner insbesondere die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Vergütung, die den einzelnen, gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 gewährt bzw. geschuldet wurde.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

HERAUSFORDERUNGEN UND HIGHLIGHTS

In einem volatilen Marktumfeld mit herausfordernden politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben Vorstand und Mitarbeiter gemeinsam dazu beigetragen, das Geschäftsjahr 2022 für Symrise erfolgreich abzuschließen. Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen blieben im abgelaufenen Geschäftsjahr nach wie vor schwierig. Die Nachwirkungen der Corona-Pandemie, infolge derer es zu Unterbrechungen von Lieferketten und Knappheiten auf den Beschaffungsmärkten kam, sowie der Beginn des Krieges in der Ukraine im Februar 2022 würgten das Wirtschaftswachstum nach einem guten Jahresstart ab. Steigende Energiepreise und anhaltende Lieferengpässe belasteten die Industrie. Zugleich bremste der hohe Inflationsdruck den privaten Konsum aus. Eine Rekordinflation und der daraus resultierende Konjunkturerinbruch prägten das Wirtschaftsjahr 2022.

Auf die Umsatzentwicklung von Symrise wirkte sich dies – aufgrund der globalen und diversifizierten Aufstellung – nur gering aus. Während Symrise zu Beginn des Geschäftsjahres ein organisches Umsatzwachstum von 5 % bis 7 % anstrebte und an den Kapitalmarkt entsprechend kommunizierte, konnte die Prognose nach einer außerordentlich positiven Umsatzentwicklung im ersten Halbjahr im August auf deutlich über 7 % angepasst werden. Im Oktober wurde die Prognose ein weiteres Mal mit einer Wachstumserwartung von nunmehr 10 % korrigiert. Im Geschäftsjahr 2022 setzte Symrise seine Wachstumsstrategie durch ein zielgerichtetes Portfoliomanagement weiter fort. So konnte mit den Übernahmen der beiden französischen Unternehmen Groupe Nérolis und Romani das Feinparfümerie-Geschäft und mit den Übernahmen von Schaffelaarbos in den Niederlanden sowie Wing Pet Food in China die Pet Food Aktivitäten gestärkt werden.

Der erfolgreiche Geschäftsverlauf von Symrise im Geschäftsjahr 2022 spiegelt sich dabei in der Entwicklung der für das Unternehmen besonders bedeutenden Kennzahlen wider. So übertraf Symrise mit einem Umsatz von 4.618 Mio. € beziehungsweise 11,4 % organischem Wachstum seine selbst gesteckten Umsatzziele deutlich. Das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögenswerte (EBITDA¹) konnte auf 922 Mio. € (Vorjahr: 814 Mio. €) gesteigert werden. Die EBITDA-Marge¹ hingegen lag vor allem durch die gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise mit 20,0 % unter dem Vorjahreswert von 21,3 %. Das Ergebnis je Aktie¹ erhöhte sich auf 2,91 € (Vorjahr: 2,74 €). Die Steigerung der relevanten Profitabilitätskennzahlen unterstreicht die langfristige positive Entwicklung von Symrise.

Neben einem erfolgreichen wirtschaftlichen Handeln setzt Symrise seine nachhaltigen Ziele in Bezug auf gesellschaftliche Verantwortung, Klima und Umweltschutz sowie eigener nachhaltiger Produktentwicklung mit großem Engagement und hoher Priorität um. Dabei verfolgt das Unternehmen das Ziel, ab 2030 in Bezug auf Treibhausgas-Emissionen klimapositiv zu wirtschaften. Mit seinem Engagement für Klima, Wasser und Wald gehört Symrise nach den Bewertungskriterien des Carbon Disclosure Projects (CDP) zu den weltweit führenden nachhaltigen Unternehmen in diesen Kategorien. Durch Maßnahmen wie diese erhielt Symrise im Rating der renommierten Non-Profit Organisation CDP auch im Jahr 2022 Bestnoten mit zweifach A und einmal A –. Darüber hinaus bewertet Symrise seine Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien wie der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette. Damit sollen auch die Anforderungen des im Jahr 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltgesetzes sichergestellt werden.

Der Erfolg des Geschäftsjahres spiegelt sich auch in den Zielerreichungsgraden im Jahresbonus (Short Term Incentive, STI: 69,6 %) und in der LTIP-Tranche 2020 – 2022 (Long Term Incentive Plan, LTIP: 145,7 %) der Vorstände wider.

¹ Ohne Wertminderung des assoziierten Unternehmens Swedencare

1. UMSETZUNG DES NEUEN VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS 2022

Vor dem Hintergrund des Aufstiegs in den DAX-40 mit Wirkung zum 20. September 2021 hat der Aufsichtsrat das der Hauptversammlung 2021 vorgelegte Vorstandsvergütungssystem 2021 der aktuellen Marktpraxis, den Investorerwartungen sowie den relevanten regulatorischen Anforderungen gegenübergestellt und die im Rahmen der Hauptversammlung vom 5. Mai 2021 erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern eingehend geprüft. Als Ergebnis dieser Überprüfung hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 1. Dezember 2021 eine Anpassung des Vorstandsvergütungssystems beschlossen, welches er der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt hat („**Vorstandsvergütungssystem 2022**“). Die Hauptversammlung hat das Vorstandsvergütungssystem 2022 mit Beschluss vom 3. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 87,61 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vorstandsvergütungssystem 2022 ist abrufbar unter: [Investoren Downloads – Symrise](#). Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem Vorstandsvergütungssystem 2021 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Aspekt	Anpassungen	Hintergrund der Anpassung
Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Umstellung der Zielvergütungsstruktur 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 Umstellung der Zielvergütungsstruktur
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"> Anpassungen einzelner vertraglicher Regelungen, zum Beispiel etwaige Abfindungszahlungen werden zukünftig auf die Karenzenschädigung angerechnet 	<ul style="list-style-type: none"> Regulatorische Konformität und Berücksichtigung der Best Practice

2. BERÜCKSICHTIGUNG DES BESCHLUSSES DER HAUPTVERSAMMLUNG ÜBER DEN VERGÜTUNGSBERICHT 2021

Über die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht 2021 ausführlich berichtet. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2021 mit Beschluss vom 3. Mai 2022 mit 52,92 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat haben bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts die Empfehlungen von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt. Die Kritik betraf insbesondere die inhaltliche Ausgestaltung des Vergütungssystems, das im Geschäftsjahr 2021 noch letztmalig zur Anwendung kam. Mit Einführung und Anwendung des neuen Vergütungssystems seit 2022 wurde diesen Kritikpunkten bereits Rechnung getragen. Daneben wurde die fehlende Offenlegung der Zielwerte der Leistungskriterien innerhalb des Jahresbonus kritisiert. Vor diesem Hintergrund erfolgt im Vergütungsbericht 2022 neben der Zielerreichung ein transparenter ex-post Ausweis der festgelegten Zielvorgaben und der tatsächlich erreichten Werte (Ist-Werte). Im Einzelnen wurden die folgenden Kritikpunkte genannt:

Rückmeldung von Stimmrechtsberatern und Investoren	Anwendung / Umsetzung im Geschäftsjahr 2022
Ausrichtung am langfristigen Unternehmenserfolg Anteil des LTIP in Höhe von 33% an der Zielvergütung zu niedrig	• Erhöhung des LTIP-Anteils auf 40% der Zielvergütung zur Stärkung der erfolgsbezogenen Vergütung und der langfristigen Ausrichtung
Leistungskriterien im LTIP Lediglich relativer Total Shareholder Return (TSR) als Leistungskriterium im LTIP	• Implementierung des finanziellen Erfolgsziels EPS (40% Gewichtung) und ESG-Zielen (20% Gewichtung) neben dem relativen TSR (40% Gewichtung) als Leistungskriterien im LTIP
Offenlegung Zielwerte in den Leistungskriterien Keine Veröffentlichung der Zielwerte in den Leistungskriterien der variablen Vergütung	• Offenlegung aller Leistungskriterien und Zielerreichungen innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile • Ex-post-Ausweis der Zielvorgaben und Schwellen- sowie Maximalwerte innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile
Sonderzahlungen Gewährung einer Sonderzahlung für den Vorstandsvorsitzenden	• Keine Möglichkeit zur Gewährung einer Sonderzahlung im Vorstandsvergütungssystem 2022 vorgesehen
Vorzeitige Abrechnung von variabler Vergütung Festlegung einer garantierten Zielerreichung bei unterjährigen Austritten und vorzeitige Abrechnung von noch laufenden LTIP-Tranchen bei einem Austritt aus dem Vorstand	• Keine garantierte Zielerreichung bei unterjährigen Austritten • Keine vorzeitige Abrechnung von LTIP-Tranchen zulässig

3. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Im Geschäftsjahr 2022 ist die personelle Zusammensetzung des Vorstands unverändert geblieben. Dem Vorstand der Symrise AG gehörten folgende Mitglieder an:

- Dr. Heinz-Jürgen Bertram, Vorstandsvorsitzender seit 2008, Mitglied des Vorstands seit 2006
- Olaf Klinger, Mitglied des Vorstands seit 2016
- Dr. Jean-Yves Parisot, Mitglied des Vorstands seit 2016

4. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Auch die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist im Geschäftsjahr 2022 unverändert geblieben. Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Mitglieder an (Anteilseignervertreter sind mit *, Arbeitnehmervertreter mit ** gekennzeichnet):

- Michael König, Vorsitzender des Aufsichtsrats*
- Harald Feist, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats**
- Ursula Buck*
- Horst-Otto Gerberding*
- Jeannette Chiarlitti**
- Bernd Hirsch*
- André Kirchhoff**
- Dr. Jakob Ley**
- Prof. Dr. Andrea Pfeifer*
- Andrea Püttcher**
- Peter Vanacker*
- Peter Winkelmann**

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1. GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 findet mit Wirkung zum 1. Januar 2022 für alle im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung. Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 richtete sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015, welches im Vergütungsbericht 2021 auf S. 5 f. detaillierter beschrieben ist.

2. ZIELVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Jedem Vorstandsmitglied wird eine Zielvergütung vertraglich zugesagt, bei deren Festlegung der Aufsichtsrat auf ihre Marktüblichkeit achtet. Mit Inkrafttreten des Vorstandsvergütungssystems 2022 wurde die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder angepasst. Diese Anpassungen stellen die ersten Erhöhungen der Zielvergütung seit Ende 2017 (Herr Dr. Bertram) bzw. Anfang 2018 (Herr Klinger und Herr Dr. Parisot) dar. Innerhalb dieses Zeitraums hat Symrise eine starke Entwicklung genommen und sowohl relevante Kennzahlen (z. B. EBITDA, Umsatz) als auch den Aktienkurs deutlich gesteigert. Neben diesem profitablen Wachstum und dem kontinuierlichen Anstieg der Dividende ist auch die Mitarbeiteranzahl in dem Zeitraum gestiegen. Sinnbildlich für diese Erfolgsgeschichte steht die Aufnahme im September 2021 und seit diesem Zeitpunkt konstante Mitgliedschaft von Symrise im deutschen Leitindex DAX-40. Zudem hat sich der Verantwortungsbereich von Herrn Dr. Bertram durch die Übernahme der Leitung des Bereichs Scent & Care sowie von Herrn Dr. Parisot durch die Übernahme der globalen Leitung des Bereichs „Flavor“ deutlich vergrößert. Neben diesen Hintergründen und der damit einhergehenden Steigerung der Komplexität des Geschäfts hat zudem eine Benchmarkstudie im Geschäftsjahr 2021 gezeigt, dass die bisherige Zielvergütung unter dem Median der relevanten Peer Group für den horizontalen Vergütungsvergleich lag. Darüber hinaus gewähren die Vergleichsunternehmen ihren Vorstandsmitgliedern im Gegensatz zu Symrise üblicherweise eine unternehmensfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Auf dieser Basis und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung hat der Aufsichtsrat mit Inkrafttreten des Vorstandsvergütungssystems 2022 die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder angepasst, wobei der klare Fokus auf der Stärkung der mehrjährigen variablen Vergütung (LTIP) lag. Hierdurch wird dem Pay for Performance-Gedanken noch deutlicher Rechnung getragen und die langfristige Ausrichtung der Vorstandsvergütung gestärkt.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütung (ohne Nebenleistungen) für das Geschäftsjahr 2022 sowie zu Vergleichszwecken auch für das Geschäftsjahr 2021 dar. Zudem wird die hieraus maximal erreichbare Vergütung (ohne Nebenleistungen) für die Geschäftsjahre dargestellt:

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

in €	2022		2021	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	900.000	900.000	800.000	800.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	900.000	1.350.000	800.000	1.200.000
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	1.200.000	2.400.000	800.000	1.600.000
Summe	3.000.000	4.650.000	2.400.000	3.600.000

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

in €	2022		2021	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	525.000	525.000	500.000	500.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	525.000	787.500	500.000	750.000
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	700.000	1.400.000	500.000	1.000.000
Summe	1.750.000	2.712.500	1.500.000	2.250.000

Dr. Jean-Yves Parisot – Vorstand Taste, Nutrition & Health

in €	2022		2021	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	525.000	525.000	500.000	500.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	525.000	787.500	500.000	750.000
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	700.000	1.400.000	500.000	1.000.000
Summe	1.750.000	2.712.500	1.500.000	2.250.000

3. ÜBERBLICK ÜBER DAS VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2022

Erfolgsunabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Festvergütung	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die besten global verfügbaren Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Steuerung des Unternehmens zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.	Entspricht 30% der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive Plan („Ziel-Gesamtvergütung“)
Nebenleistungen		Im Wesentlichen Sachbezüge in Form geldwerter Vorteile aus der Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, der Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung für den Fall der Invalidität oder des Todes sowie von Zuschüssen zur gesetzlichen Sozialversicherung
Altersvorsorge	Möglichkeit, sich eine angemessene Altersvorsorge aufzubauen.	<ul style="list-style-type: none"> Keine unternehmensfinanzierte Altersversorgung Möglichkeit, Altersversorgungsansprüche aus der Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts aufzubauen („Deferred Compensation“) Einzelvertragliche Altersversorgungszusagen für Herrn Dr. Bertram aufgrund seines früheren Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft

Erfolgsabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus oder STI)	<p>Soll die Vorstandsmitglieder zur Erreichung ambitionierter Ziele anhalten.</p> <p>Wirtschaftliche Ziele, die aus der rollierenden Mittelfristplanung abgeleitet sind, unterstützen die Erreichung langfristig angelegter, mehrjähriger Unternehmensziele.</p> <p>Nichtfinanzielle Ziele sollen eine nachhaltige Wertschöpfung fördern.</p>	<p>Zielbonus-Modell</p> <ul style="list-style-type: none"> Performance-Periode: ein Geschäftsjahr Zielbetrag entspricht 30% der Ziel-Gesamtvergütung <p>Leistungskriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% finanzielle Ziele, aufgeteilt in <ul style="list-style-type: none"> 30% währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum, 30% währungsbereinigte EBITDA-Marge und 20% Business Free Cashflow in % des Umsatzes 20% nichtfinanzielle Kriterien (ESG-Ziele und/oder strategische Ziele) <p>Schwellen-, Ziel- und Maximalwert</p> <ul style="list-style-type: none"> Schwellenwert = Zielerreichung 0% Zielwert = Zielerreichung 100% Maximalwert = Zielerreichung 150% <p>Cap</p> <ul style="list-style-type: none"> 150% des Zielbetrags <p>Auszahlungsmodalitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> Im Folgejahr nach Billigung des Konzernabschlusses in bar

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)	Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre/Investoren.	Performance Cash Plan <ul style="list-style-type: none"> • Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet • Rollierende Systematik (jährliche Tranchen) • Zielbetrag entspricht 40 % der Ziel-Gesamtvergütung
	Vergleich mit Peer Group fördert die Wettbewerbsorientierung.	Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> • 80 % finanzielle Ziele, aufgeteilt in <ul style="list-style-type: none"> • 40 % relativer Total Shareholder Return („TSR“) über die Performance-Periode und • 40 % Earnings per Share („EPS“) • 20 % nichtfinanzielle Kriterien (ESG-Ziele)
	Zusätzliche Ausrichtung des langfristigen Fokus auf Profitabilität und Nachhaltigkeit.	Schwellen-, Ziel- und Maximalwert <ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert = Zielerreichung 0 % • Zielwert = Zielerreichung 100 % • Maximalwert = Zielerreichung 200 %
		Cap <ul style="list-style-type: none"> • 200 % des Zielbetrags
		Auszahlungsmodalitäten <ul style="list-style-type: none"> • Im Jahr nach Ablauf der Performance-Periode und nach Billigung des Konzernabschlusses in bar oder in Aktien

4. VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

4.1. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die nachfolgenden Vergütungstabellen weisen als gewährte und geschuldete Vergütung diejenigen Vergütungen aus, für die das jeweilige Vorstandsmitglied die zugrunde liegenden Leistungen bis zum 31. Dezember 2022 vollständig erbracht hat. Dazu zählen für das Geschäftsjahr 2022

- die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Festvergütung und die Nebenleistungen,
- der für das Geschäftsjahr 2022 zu zahlende Jahresbonus, auch wenn die Auszahlung erst 2023 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt,
- der Auszahlungsbetrag aus der LTIP-Tranche 2020 – 2022 (die sich noch nach dem Vergütungssystem 2015 richtet), auch wenn die Auszahlung erst 2023 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt.

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

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

4.2 TABELLARISCHE ÜBERSICHT

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

	2022		2021	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	900.000	33	800.000	24
Nebenleistungen	24.444	1	24.140	1
Summe	924.444	34	824.140	25
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021			829.784	25
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2022	671.823	24		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021			1.162.667	35
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2020 – 2022	1.165.867	42		
Einmalzahlung 2021 ²			500.000	15
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	2.762.134	100	3.316.591	100

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

	2022		2021	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	525.000	31	500.000	28
Nebenleistungen	24.751	2	23.756	1
Summe	549.751	33	523.756	30
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021			515.440	29
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2022	391.897	23		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021			726.667	41
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2020 – 2022	728.667	44		
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.670.315	100	1.765.863	100

Dr. Jean-Yves Parisot – Vorstand Taste, Nutrition & Health

	2022		2021	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	525.000	26	500.000	23
Nebenleistungen ³	377.137	19	445.970	20
Summe	902.137	45	945.970	43
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2021			518.165	24
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus 2022	391.897	19		
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2019 – 2021			726.667	33
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP 2020 – 2022	728.667	36		
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	2.022.700	100	2.190.802	100

2 Im Zuge des Austritts aus dem Vorstand von Herrn Daub hat Herr Dr. Bertram im Geschäftsjahr 2021 übergangsweise die Leitung des Segments „Scent & Care“ übernommen. Aufgrund des hiermit verbundenen zusätzlichen Aufwands und des erweiterten Verantwortungsbereichs hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres Herrn Dr. Bertram einmalig eine zusätzliche Vergütung in Aussicht gestellt („Einmalzahlung“). Diese Vergütung war davon abhängig, inwieweit die für das Geschäftsjahr 2021 gesetzten Budgetziele bei Umsatz- und Ergebniskennzahlen innerhalb des Segments „Scent & Care“ erreicht wurden. Im Geschäftsjahr 2021 erzielte das Segment einen Umsatz von 1.490,9 Mio. € und hat somit ein Wachstum von 8,9% erreicht. Daneben wurde das EBITDA um 4,1% auf 282,6 Mio. € gesteigert. Vor dem Hintergrund des starken profitablen Wachstums und des Erreichens der gesetzten Ziele hat der Aufsichtsrat die zusätzliche Vergütung auf 500.000 € festgesetzt.

3 Symrise leistet als Nebenleistung unter anderem Zuschüsse zur gesetzlichen Sozialversicherung. Herr Dr. Parisot ist in Frankreich sozialversicherungspflichtig, wodurch höhere Beiträge anfallen als nach deutschem Sozialversicherungsrecht. Die Nebenleistungen 2021 wurden wegen einer nachträglichen Korrektur der Sozialversicherung in Frankreich angepasst.

4.3 VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

4.3.1 LEISTUNGSKRITERIEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

4.3.1.1 Jahresbonus 2022

Der Jahresbonus (STI) 2022 richtet sich nach den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems 2022. Mit jedem Vorstandsmitglied ist ein individueller Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung vertraglich vereinbart. Der maximale Auszahlungsbetrag (Cap) liegt bei 150 % des Zielbetrags. Der STI orientiert sich zu 80 % an finanziellen und zu 20 % an nichtfinanziellen 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 Amortisation“ / Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) (Gewichtung: 30 %) und
- der währungsbereinigte Business Free Cashflow („BFCF“) in % vom Umsatz (Gewichtung: 20 %).

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

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems 2022 hat der Aufsichtsrat der Symrise AG für das Geschäftsjahr 2022 die Zielvorgaben für die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien unter Berücksichtigung der Jahresgeschäftsplanung und des jeweiligen Vorstandsbereichs festgelegt. Für jedes Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 einen Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 0 % entspricht, einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 150 % entspricht, festgelegt. Die finanziellen Ziele zahlen auf die Mittelfristziele 2025 ein, die die Gesellschaft in 2019 veröffentlicht hat. Die nichtfinanziellen Ziele zahlen auf die Nachhaltigkeitsziele ein, die ebenfalls bis 2025 festgeschrieben wurden. Die Zielerreichung wird im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert.

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

Die folgende Übersicht fasst die zu Beginn des Geschäftsjahrs 2022 festgelegten Zielvorgaben und Schwellen- sowie Maximalwerte sowie die Ist-Werte und die hieraus resultierenden Zielerreichungen für die finanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 zusammen:

Gewichtung	Ziel	Zielerreichungskurve			Ist-Wert ⁴	Zielerreichung
		Schwellenwert (0% Zielerreichung)	Zielwert (100% Zielerreichung)	Maximalwert (150% Zielerreichung)		
in %		in %	in %	in %	in %	in %
30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	1,3	6,3	11,3	11,4	150
30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	18,7	21,2	23,7	19,1	15,49
30	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	9,6	12,1	14,6	6,4	0

⁴ Inklusive Bereinigungen um Akquisitionseffekte sowie weitere unvorhergesehene, einmalige und nicht wiederkehrende Sondereffekte. Details hierzu im nachfolgenden Absatz.

Die folgende Übersicht stellt zudem die Zielerreichungen in den nichtfinanziellen Leistungskriterien dar und fasst die Gesamtzielerreichung sowie den Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied im Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 zusammen:

	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in %		in %	in %	in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram Zielbetrag: 900.000 €	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	15,49		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	0		
	10	Steigerung der Produktausbeute durch nachhaltigere Gestaltung der Prozesse. Verringerung des chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um 4 % p. a.	150		
	10	Nachhaltige Produktentwicklung: >15 % des Umsatzes mit neuen Produktentwicklungen (im Gegensatz zu den anderen Zielen ist bei diesem Ziel keine Übererfüllung möglich)	100	74,65	671.823
Olaf Klinger Zielbetrag: 525.000 €	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	15,49		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	0		
	10	Steigerung der Produktausbeute durch nachhaltigere Gestaltung der Prozesse. Verringerung des chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um 4 % p. a.	150		
	10	Erfolgreiche Refinanzierung der in 2022 fälligen Schuldscheintranche und der aktuellen M&A-Transaktionen im Fremdkapitalmarkt (Anleihe oder Schuldschein) unter Berücksichtigung von mindestens zwei für Symrise relevanten Nachhaltigkeitskriterien	100	74,65	391.897
Dr. Jean-Yves Parisot Zielbetrag: 525.000 €	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	15,49		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	0		
	10	Steigerung der Produktausbeute durch nachhaltigere Gestaltung der Prozesse. Verringerung des chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um 4 % p. a.	150		
	10	Nachhaltige Produktentwicklung: >15 % des Umsatzes mit neuen Produktentwicklungen (im Gegensatz zu den anderen Zielen ist bei diesem Ziel keine Übererfüllung möglich)	100	74,65	391.897

Zur Sicherstellung einer angemessenen Incentivierung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem in besonderen Fällen die Möglichkeit, für Vergütungszwecke die Ist-Werte der den Leistungskriterien zugrunde liegenden Kennzahlen anzupassen. Dies geschieht insbesondere in Fällen, in denen die Zielsetzung nicht mit den Ist-Werten der Kennzahlen vergleichbar ist und die Bemessungsbasis somit eine andere ist. Durch die Bereinigungen stellt der Aufsichtsrat eine kongruente Ausgestaltung der Zielsetzung und Zielerreichung sicher. Im Einklang hiermit hat der Aufsichtsrat die berichteten Ergebnisse (Umsatz, EBITDA und Business Free Cashflow) um Akquisitionseffekte (Umsatz- und Ergebnisbeiträge sowie einmalige, nicht wiederkehrende Akquisitions- und Integrationskosten und Wertminderungen) sowie weitere unvorhergesehene, einmalige und nicht wiederkehrende Sondereffekte angepasst, die auch nicht in der Zielsetzung zu Beginn des Geschäftsjahres berücksichtigt waren. Darüber hinaus ergeben sich Abweichungen zu den berichteten Zahlen aus der Währungsumrechnung. Die berichteten Zahlen werden zu den Durchschnittskursen des Berichtsjahres bewertet, für die Performance Messung werden hingegen die bei der Zielfestlegung zugrunde gelegten Budgetkurse verwendet.

Zu den bereinigten Akquisitionseffekten zählen insbesondere:

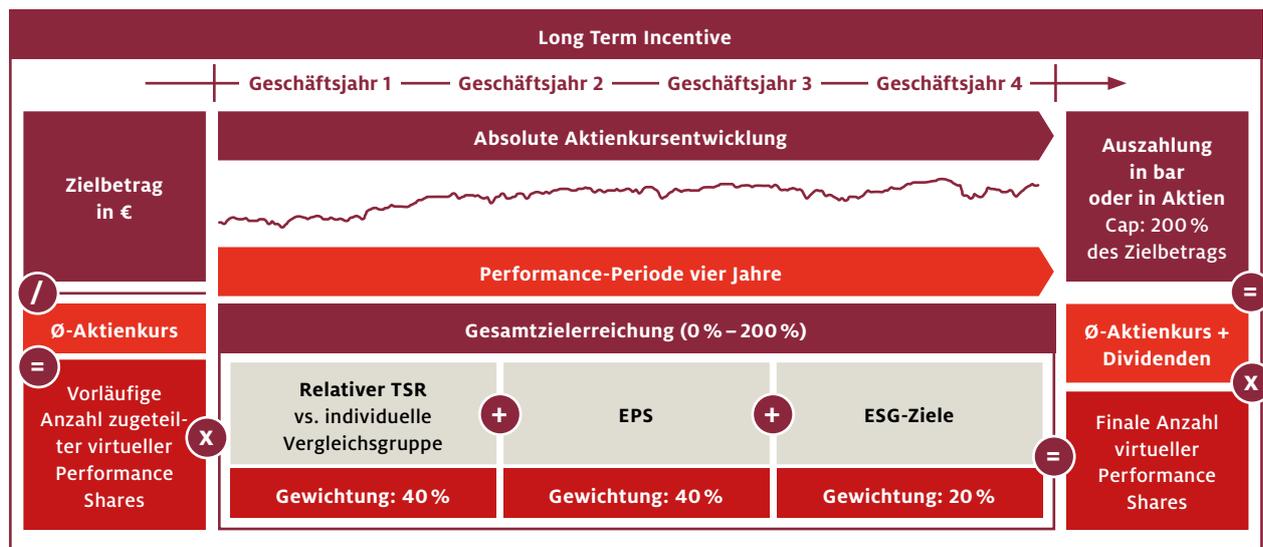
- Akquisitionen von Giraffe, Nérolis und Romani, Schaffelaarbos und Wing Pet Food sowie Vollkonsolidierung von Califormulations (Umsatzbeitrag insgesamt 184,1 Mio. €, Ergebnisbeitrag insgesamt 36,5 Mio. €)
- Integrationskosten für die obigen Akquisitionen (Ergebniseffekt – 3,1 Mio. €)
- Erträge im Zusammenhang mit der Veräußerung von Geschäftsteilen, im Wesentlichen Veräußerung des Velcorin-Geschäfts und Teilverkauf des Selleriegeschäfts (Ergebniseffekt insgesamt 36,6 Mio. €)

Wertminderung von Swedencare nach Aufstockung der Beteiligung (operativer Ergebnisbeitrag 3,5 Mio. €, Wertminderung – 126,1 Mio. €). Die unvorhergesehenen, einmaligen und nicht wiederkehrenden Sondereffekte, die ebenfalls bereinigt wurden, umfassen:

- Eliminierung einer Versicherungserstattung aus dem Cyber-Security Vorfall von 2020 (3,6 Mio. €)
- Unvorhergesehene Betriebsstillstände (– 7,1 Mio. €)
- Restrukturierungsprogramme (– 5,2 Mio. €)

4.3.1.2 Im Geschäftsjahr zugeteilter LTIP (LTIP 2022 – 2025)

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



Dabei wurden den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahrs im Rahmen des LTIP 2022 – 2025 virtuelle Performance Shares zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten Performance Shares errechnet sich aus dem vertraglich vereinbarten Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Symrise AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Beginn der jeweiligen Performance-Periode (Zuteilungskurs). Für den LTIP 2022 – 2025 beträgt der Zuteilungskurs 123,73 €.

	Zielbetrag in €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	1.200.000	123,73	9.699
Olaf Klinger	700.000	123,73	5.657
Dr. Jean-Yves Parisot	700.000	123,73	5.657

Leistungskriterien

Der LTIP 2022 – 2025 orientiert sich zu jeweils 40 % an den finanziellen Leistungskriterien währungsbereinigter „Gewinn je Aktie“ (sog. Earnings per Share, „EPS“) über die Performance-Periode und relativer Total Shareholder Return („TSR“) im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe während der Performance-Periode und zu 20 % an ESG-Zielen.

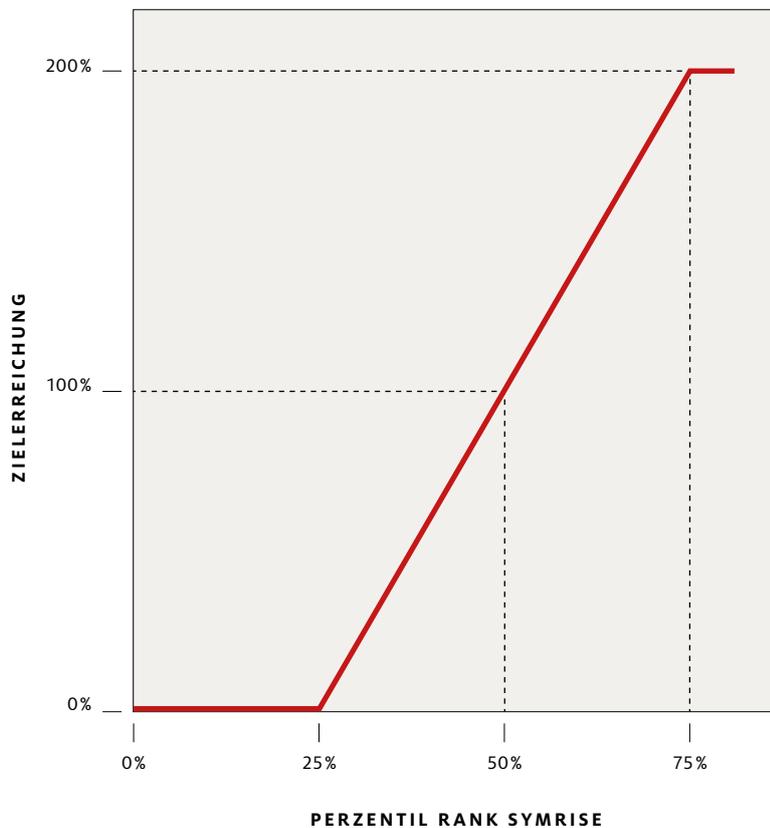
Durch die ausgewählten finanziellen Leistungskriterien leistet der LTIP 2022 – 2025 einen wichtigen Beitrag, den Wert des Unternehmens für die Aktionäre sowie weitere Stakeholder zu steigern. Mit der Berücksichtigung des EPS wird ein Fokus auf die langfristige und nachhaltige Profitabilität von Symrise gelegt. Das Leistungskriterium relativer TSR reflektiert das

Ziel von Symrise, sich in Relation zu relevanten Vergleichsunternehmen langfristig überdurchschnittlich am Aktienmarkt zu entwickeln und somit die Attraktivität des Unternehmens als Investment für die Aktionäre zu stärken. Zuletzt erfolgt durch die Berücksichtigung relevanter ESG-Ziele die Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie im Vergütungssystem des Vorstands. Durch die Implementierung in einem Performance Share Plan wird neben der relativen TSR-Entwicklung auch die absolute Aktienkursentwicklung incentiviert 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 Vergleichsgruppe zuzüglich der ausgezahlten Dividende über die vierjährige Performance-Periode verglichen. Dazu wird der Perzentil Rank von Symrise innerhalb der Vergleichsgruppe ermittelt und wie folgt bewertet:

Zielerreichungskurve relativer TSR



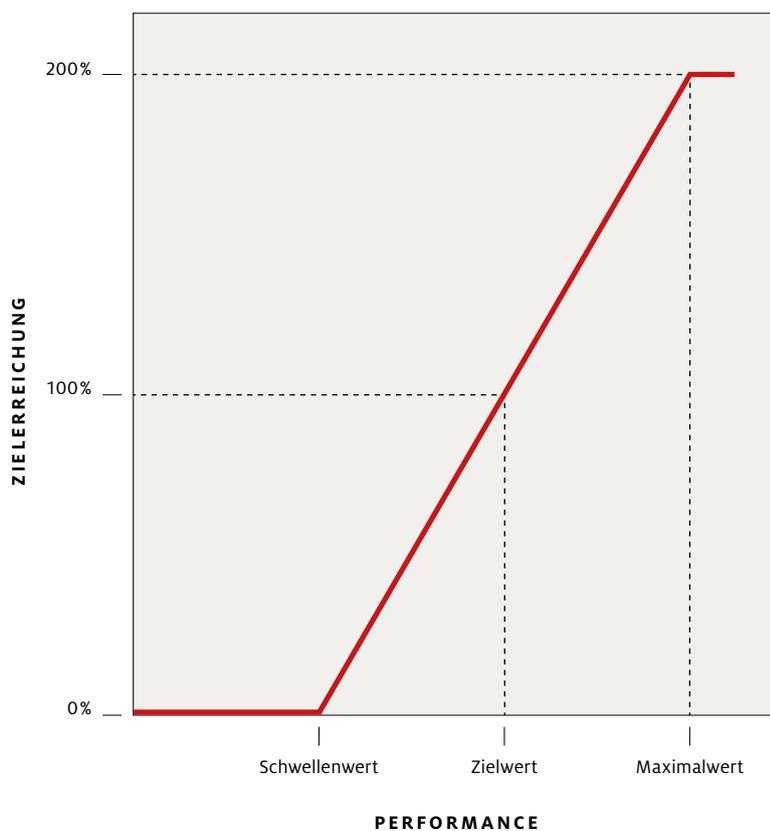
Die Vergleichsgruppe für die Ermittlung des relativen TSR entspricht der Vergleichsgruppe, die Symrise auch zur Angemessenheitsprüfung heranzieht. Sie umfasst folgende Unternehmen: Beiersdorf, CHR Hansen, Croda, DSM, EVONIK, Givaudan, Henkel, IFF, Kerry Group, KWS, LANXESS, Novozymes, Südzucker und Wacker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

Zu Beginn der Performance-Periode hat der Aufsichtsrat zudem messbare und quantifizierbare ESG-Ziele für den LTIP 2022 – 2025 festgelegt. Das festgelegte ESG-Ziel des LTIP 2022 – 2025 ist die Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 + 2) um 6,6 % p.a.

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

LTIP KIPs	Zielbeschreibung	Gewichtung (%)	100% Zielwert	Bandbreite	0% Bonuswert	200% Bonuswert
Relativer Total Shareholder Return vs. Vergleichsgruppe		40	50%	25 – 75%	25%	75%
Durchschnittliches EPS 2022 – 2025			3,92	30% (+/- 15%)	3,33	4,51
ESG Ziel	Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2) um 6,6% p. a.	20				

Schematische LTI Zielerreichungskurve



Überführung der Leistungsbemessung in einen LTIP-Bonus und Auszahlung

Nach Ablauf der Performance-Periode werden die finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele einzeln herangezogen und jeweils der prozentuale Grad der Zielerreichung bestimmt. Aus der Summe der einzelnen Zielerreichungen und der Gewichtung der Leistungskriterien ergibt sich die Gesamtzielerreichung. Der maximale Gesamtzielerreichungsgrad beim LTIP 2022 – 2025 liegt bei 200 % (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.

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

Die Auszahlung des LTIP 2022 – 2025 erfolgt in bar nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den LTIP 2022 – 2025 in Aktien der Symrise AG auszuzahlen.

Abschlagszahlung

Durch die Umstellung des vorherigen LTIP mit dreijähriger Laufzeit auf den neuen LTIP mit vierjähriger Laufzeit kommt es nach Ablauf des dritten Jahres der Performance-Periode des LTIP 2022 – 2025 zu einer Auszahlungslücke. Zur Kompensation der Auszahlungslücke können die Vorstandsmitglieder entscheiden, eine Abschlagszahlung von bis zu 50 % des Zielbetrags des LTIP 2022 – 2025 nach Ablauf von drei der vier Jahre der Performance-Periode in Anspruch zu nehmen. Der Aufsichtsrat kann die Höhe der Abschlagszahlung reduzieren, wenn er aufgrund von Prognosen bereits zum Zeitpunkt der Auszahlung der Abschlagszahlung davon ausgehen kann, dass der endgültige Auszahlungsbetrag des LTIP 2022 – 2025 die Höhe der Abschlagszahlung nicht erreicht. Die Abschlagszahlung wird zu Beginn des Jahres 2025 ausbezahlt. Nach Ablauf der Performance-Periode des LTIP 2022 – 2025 wird die Abschlagszahlung mit dem finalen Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2022 – 2025 verrechnet. Übersteigt die Abschlagszahlung den finalen Auszahlungsbetrag, ist das Vorstandsmitglied zur Rückzahlung verpflichtet. Endet die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vor dem Zeitpunkt der Auszahlung der Abschlagszahlung, besteht kein Anspruch auf die Abschlagszahlung. Endet die Bestellung und /oder der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund eines Bad Leaver Falls, der zum Verfall der offenen Tranchen des LTIP 2022 – 2025 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.

4.3.1.3 Im Geschäftsjahr vollständig erdienter LTIP (LTIP 2020 – 2022)

Der LTIP 2020 – 2022 richtet sich nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015. Er ist als zukunftsgerichteter Performance Cash Plan ausgestaltet. Zum 1. Januar 2020 wurde den partizipierenden Vorstandsmitgliedern jeweils eine Tranche mit dreijähriger Laufzeit („Performance-Periode“) zugeteilt. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den LTIP nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015:

<p>Mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)</p>	<p>Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre/Investoren.</p> <p>Vergleich mit Peer Group fördert die Wettbewerbsorientierung.</p>	<p>Performance Cash Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance-Periode: drei Jahre vorwärtsgerichtet • Rollierende Systematik (jährliche Tranchen) <p>Leistungskriterium</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktienkursentwicklung zuzüglich der Dividende oder sonstiger Ausschüttungen (Total Shareholder Return, „TSR“) der Symrise AG • Zielerreichung ergibt sich anhand der Entwicklung des Symrise TSR im Vergleich zu Wettbewerbern und Markt-Vergleichsunternehmen („TSR-Peer Group“) <p>Schwellen-, Ziel- und Maximalwert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auszahlung, wenn Symrise sich über die drei Performance-Jahre besser entwickelt hat als 25 % der Vergleichswerte (mindestens 25ster Perzentil Rank bezogen auf die Peer Group, sogenannter „Threshold“); bei Werten unter 25 % entfällt der Bonusanspruch • 100 % Zielerreichung entsprechen dem 50sten Perzentil Rank • Zwischen dem 25sten und dem 75sten Perzentil Rank verläuft die Bonusberechnung linear • Auszahlungsdeckelung („Cap“) von 200 % • Jährliche Festschreibung des erreichten Perzentil Rank <p>Höhe der Zielbeträge bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielbetrag entspricht 33 % der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive Plan • Vorstandsvorsitzender: 800.000 € • Ordentliches Mitglied: 500.000 € <p>Auszahlungsmodalitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Jahr nach Ablauf der Performance-Periode und nach Billigung des Konzernabschlusses in bar oder in Aktien

Da als gewährte und geschuldete Vergütung diejenigen Vergütungen beschrieben werden, für die das jeweilige Vorstandsmitglied die zugrundeliegenden Leistungen bis zum 31. Dezember 2022 vollständig erbracht hat, wird nachfolgend der in den Tabellen für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesene LTIP mit der Performance-Periode 2020 – 2022 erläutert.

a) Zielvorgaben für die Performance-Periode 2020 – 2022

Allen im Geschäftsjahr 2020 aktiven Vorstandsmitgliedern wurde zum 1. Januar 2020 ein LTIP mit der Performance-Periode 2020 – 2022 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022) zugeteilt.

Maßgebliches Leistungskriterium ist die Aktienkursentwicklung zuzüglich der Dividende oder sonstiger Ausschüttungen (Total Shareholder Return, „TSR“) der Symrise AG. Die Zielerreichung beurteilt sich anhand der Entwicklung des Symrise TSR im Vergleich zu Wettbewerbern und Markt-Vergleichsunternehmen („TSR-Peer Group“). Die TSR-Peer Group wird durch ein externes Beratungsunternehmen (Obermatt, Zürich/Schweiz) empfohlen und bestand während der Performance-Periode 2020 – 2022 aus den folgenden Unternehmen:

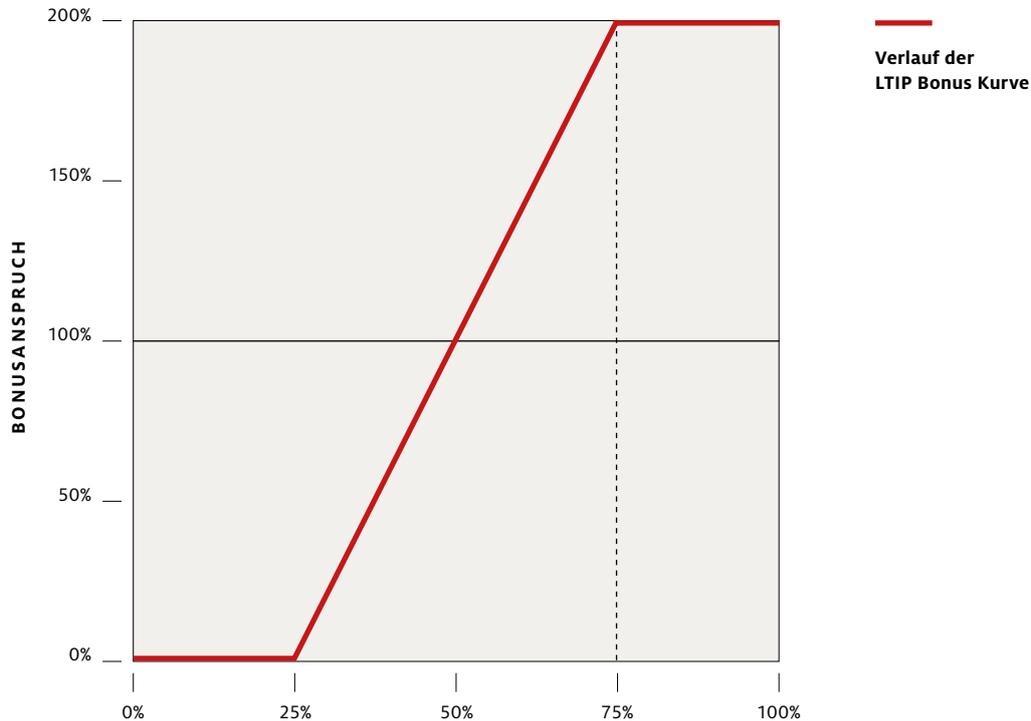
- Symrise AG (Germany)
- Beiersdorf Aktiengesellschaft (Germany)
- Clariant AG (Switzerland)
- Conagra Foods (United States)
- Croda International Plc. (United Kingdom)
- Givaudan SA (Switzerland)
- Glanbia plc (Ireland)
- Henkel AG & Co. KGaA (Germany)
- Huabao International Holdings Limited (Hong Kong)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

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

Für die Performance-Periode 2020 – 2022 gelten folgende Schwellen-, Ziel und Maximalwerte:

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

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



Durchschnittlicher Perzentil Rank je Performance-Periode von drei Jahren basierend auf „Total Shareholder Return“

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

b) Zielerreichung für die Performance-Periode 2020 – 2022

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

	Durchschnittliches Perzentil Ranking Symrise AG über Performance-Periode 2020 – 2022	Zielerreichung	Zielbetrag (100% Zielerreichung)	Auszahlungsbetrag
	in %	in %	in €	in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram			800.000	1.165.867
Olaf Klinger	61,40	145,70	500.000	728.667
Dr. Jean-Yves Parisot			500.000	728.667

4.3.2 ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM VERGÜTUNGSSYSTEM UND EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des jeweils geltenden Vergütungssystems. Dabei entsprechen die festen Vergütungsbestandteile und der Jahresbonus (STI) dem Vorstandsvergütungssystem 2022 und der LTIP 2020 – 2022 dem Vorstandsvergütungssystem 2015. Abweichungen von den jeweils geltenden Vorstandsvergütungssystemen liegen nicht vor.

Die Auszahlungen aus dem Jahresbonus und dem Long Term Incentive Plan waren nicht zu kürzen, da das Auszahlungscap von 150 % beim Jahresbonus bzw. 200 % beim Long Term Incentive Plan nicht erreicht wurde.

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

4.3.3 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER IM ZUSAMMENHANG MIT DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

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

Die Long Term Incentive Pläne (LTIP) unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015 enthalten eine separate Regelung für den Fall eines dort definierten Kontrollwechsels. Wird im Zuge eines Kontrollwechsels ein Mitglied des Vorstands abberufen, werden diesem Vorstandsmitglied alle zu dem Zeitpunkt laufenden und noch nicht fälligen, mehrjährigen variablen Vergütungen auf Basis einer Zielerreichung von 100 % ausbezahlt. In den unter dem Vorstandsvergütungssystem 2022 ab 1. Januar 2022 zugeteilten LTIPs ist eine solche Sonderregelung nicht mehr vorgesehen.

In anderen Fällen als dem Kontrollwechsel der Beendigung des Dienstverhältnisses gilt für die LTIPs unter dem Vorstandsvergütungssystem 2015: Grundsätzlich verfallen alle offenen Tranchen. Etwas anderes gilt bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses durch Tod, Invalidität, Pensionierung oder Kündigung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund wegen eines Verschuldens aus der Sphäre der Gesellschaft. In diesen Fällen werden die offenen LTIP pro rata nach der regulären Laufzeit abgerechnet. LTIPs unter dem Vorstandsvergütungssystem 2022 verfallen bei einer Niederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund oder einer Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund vor Ablauf der Performance-Periode. In allen übrigen Fällen werden die offenen Tranchen anteilig gekürzt, wobei für eine Kürzung nur das erste Jahr der Performance-Periode maßgeblich ist.

4.3.4 LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DIE REGULÄRE BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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

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

Den Vorstandsmitgliedern wird keine unternehmensfinanzierte Altersversorgung gewährt. Allerdings können alle in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder aus ihrer Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts Altersversorgungsansprüche aufbauen („Deferred Compensation“). Im Jahr 2022 haben Herr Dr. Bertram und Herr Klinger davon Gebrauch gemacht. (Herr Dr. Parisot konnte dies aufgrund seiner Sozialversicherungspflicht in Frankreich jedoch nicht). Ein Unternehmenszuschuss wird nicht gezahlt. Es handelt sich um eine aus Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusage. Der umgewandelte Beitrag wird entsprechend der vertraglichen Zusage in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrechnet (beitragsorientierte Leistungszusage). Im Zusammenhang mit der eigenfinanzierten Altersversorgung durch Deferred Compensation hat Symrise aufgrund eines versicherungsmathematischen Gutachtens im Jahr 2022 folgende Auflösungen von Rückstellungen vorgenommen:

- für Herrn Dr. Bertram in Höhe von 521.901 € (Vorjahr: Zuführung von 157.831 €),
- für Herrn Klinger in Höhe von 178.774 € (Vorjahr: Zuführung von 51.316 €).

Grund für die Auflösung ist die Veränderung des IAS-Diskontierungszinses. Dieser hat sich von 1,26 % (31. Dezember 2021) auf 3,90 % zum 31. Dezember 2022 erhöht.

Die Barwerte für die Deferred Compensation betragen per 31. Dezember 2022 für Herrn Dr. Bertram 1.761.389 € und für Herrn Klinger 519.144 €.

Herr Dr. Bertram hat aufgrund seines früheren Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft aus der Zeit vor ihrer Vorstandstätigkeit eine laufende Altersversorgungszusage zum Zwecke der Entgeltumwandlung, die damals auch alle anderen Mitarbeiter der ehemaligen Haarmann & Reimer GmbH angeboten wurde. Im Geschäftsjahr 2022 hat Herr Dr. Bertram über Altersversorgung weiterhin Entgelt umgewandelt. Änderungen dieser Zusagen sind im Geschäftsjahr 2022 nicht erfolgt. Die folgende Übersicht weist die Pension für das Geschäftsjahr 2022 für Herrn Dr. Bertram individualisiert aus, unterteilt in den Barwert und den aus der Entgeltumwandlung von Herrn Dr. Bertram resultierenden Dienstzeitaufwand.

Pensionen 2022 nach IAS 19

	Barwert in €	Dienstzeitaufwand in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	632.896	29.650

4.3.5 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER, DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Vorstandsmitglieder ausgeschieden.

4.3.6 KEINE RÜCKFORDERUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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

5. VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

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

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

Herr Hirsch und **Herr Daub** haben im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung mehr von der Symrise AG und von Konzernunternehmen erhalten und noch keine Rentenzahlungen.

Herr Schaper hat für das Geschäftsjahr 2022 noch eine Auszahlung aus dem LTIP 2020 – 2022 in Höhe von 303.611 € (79,75 % der Gesamtvergütung) und Pensionszahlungen in Höhe von 77.093,64 € (20,25 % der Gesamtvergütung) erhalten. Anlässlich seines Ausscheidens wurde mit Herrn Schaper vereinbart, ab dem 1. April 2021 für die Dauer von 12 Monaten beratend für die Gesellschaft tätig zu werden, u.a. die Gesellschaft im Deutschen Verband der Aromenindustrie zu vertreten. Für diese Tätigkeit wurde Herrn Schaper ein monatliches Honorar in Höhe von 20.800 € (ohne Mehrwertsteuer) bei einer angemessenen Arbeitsbelastung von sechs Tagen im Monat zugesagt.

Die **Herren Gerberding** und **Gliewe** haben ebenfalls Pensionszahlungen erhalten.

Die Pensionszahlungen betragen im Geschäftsjahr 2022 für

Horst-Otto Gerberding:	325.926,96 € brutto p. a.
Hans Holger Gliewe:	80.616,60 € brutto p. a.

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Symrise AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahrs 2012 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem sie bei der Symrise AG ausgeschieden sind, gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurde im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung gewährt und geschuldet.

C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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

1. PEER GROUP – HORIZONTALER VERGLEICH

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

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

2. VERTIKALER VERGLEICH

Neben diesem horizontalen Vergütungsvergleich führt Symrise bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung eine summarische Betrachtung (keine festgelegten Relationen) der konzerninternen Vergütungsstrukturen (sog. vertikaler Vergleich) durch. Dabei wird die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der oberen Führungskräfte sowie der Belegschaft insgesamt betrachtet.

D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Hauptversammlung der Symrise AG hat das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder mit Beschluss vom 16. Mai 2018 gebilligt, indem sie die Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats in § 14 der Satzung neu gefasst hat. Die Hauptversammlung am 5. Mai 2021 hat mit 98,15 % der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

1. ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

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

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

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

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

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

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

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

2. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet die Vergütung ab, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

2022	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamt
	in €	in %	in €	in %	in €
Michael König	140.000	91,50	13.000	8,50	153.000
Ursula Buck	70.000	85,89	11.500	14,11	81.500
Jeannette Chiarlitti⁵	70.000	85,89	11.500	14,11	81.500
Harald Feist	105.000	88,98	13.000	11,02	118.000
Horst-Otto Gerberding	70.000	89,17	8.500	10,83	78.500
Bernd Hirsch	105.000	90,13	11.500	9,87	116.500
André Kirchhoff	70.000	90,91	7.000	9,09	77.000
Dr. Jakob Ley	70.000	89,17	8.500	10,83	78.500
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	70.000	89,17	8.500	10,83	78.500
Andrea Püttcher	70.000	85,89	11.500	14,11	81.500
Peter Vanacker	70.000	90,91	7.000	9,09	77.000
Peter Winkelmann	70.000	89,17	8.500	10,83	78.500

⁵ Die Verzichtserklärung von Frau Jeannette Chiarlitti aus dem Jahr 2021 ist nicht mehr gültig.

E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

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

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Symrise AG in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 2.489 Mitarbeiter (Vollzeit-äquivalent) zählten. In die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer fließt der Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie Auszahlungen aus dem Jahresbonus 2022 sowie Auszahlungen aus dem LTIP 2020 – 2022 ein.

Geschäftsjahre	Veränderung gegenüber Vorjahr in %				
	2018	2019	2020	2021	2022
1. Ertragsentwicklung					
EBITDA ^{6,7,8} (2017: 630 Mio. €)	+ 0,16	+ 11,09	+ 5,85	+ 9,64	+ 13,26
Ergebnis je Aktie ^{6,7,8} (2017: 2,08 €)	+ 1,92	+ 3,77	+ 3,18	+ 20,70	+ 6,20
Jahresüberschuss ^{8,9} Symrise AG (2017: 270 Mio. €)	+ 1,85	+ 7,64	+ 3,72	+ 22,17	+ 8,32
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer					
Belegschaft der Symrise AG in Deutschland	+ 1,9	+ 4,4	+ 1,6	+ 1,6	+ 2,8
3. Vorstandsvergütung					
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	+ 27,53	+ 14,55	+ 40,93	+ 3,70	- 16,72
Olaf Klinger	+ 21,91	+ 17,71	+ 36,59	- 12,01	- 5,41
Dr. Jean-Yves Parisot	+ 49,58	+ 14,56	+ 37,39	- 5,07	- 7,68
Heinrich Schaper (bis 31. März 2021)	+ 30,72	+ 17,65	+ 41,59	- 57,23	- 55,70
Achim Daub (bis 31. März 2021)	+ 28,77	+ 17,66	+ 41,77	- 37,05	- 100
4. Aufsichtsratsvergütung (Gesamtvergütung)					
Michael König (ab 15. Januar 2020/Vors. ab 17. Juni 2020)				+ 29,30	0
Harald Feist (ab 20. September 2018 stellv. Vors.)	+ 31,18	+ 26,69	+ 0,43	+ 1,72	0
Ursula Buck	+ 14,60	+ 1,27	+ 0,00	+ 2,52	0
Jeannette Chiarlitti (vormals: Härtling, Kurtgil)	+ 16,92	+ 3,29	+ 1,27	- 100	+ 100
Horst-Otto Gerberding	+ 15,15	+ 1,32	+ 0,65	+ 2,58	- 1,26
Bernd Hirsch (ab 16. Mai 2018)		+ 53,69	+ 0,00	+ 1,75	0
André Kirchhoff	+ 15,38	+ 1,33	+ 0,00	+ 2,63	- 1,28
Dr. Jakob Ley (ab 5. Mai 2021)				n.a.	+ 49,05
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	+ 13,64	+ 2,67	+ 0,65	+ 2,58	- 1,26
Andrea Püttcher (ab 20. September 2018)		+ 200,00	+ 0,00	+ 4,61	+ 2,52
Peter Vanacker (ab 17. Juni 2020)				+ 73,98	- 1,28
Peter Winkelmann	+ 14,39	+ 0,00	+ 1,89	+ 1,23	- 4,27

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

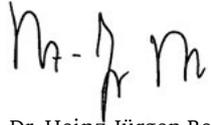
7 Zahlen für 2016 angepasst aufgrund finalisierter Kaufpreisallokation für Nutraceutix, Zahlen für 2019 angepasst aufgrund finalisierter Kaufpreisallokation für ADF/IDF

8 2022 ohne Wertminderung des assoziierten Unternehmens Swedencare

9 entfällt auf die Aktionäre der Symrise AG

Holzminden, 15. Februar 2023

Der Vorstand



Dr. Heinz-Jürgen Bertram



Olaf Klinger



Dr. Jean-Yves Parisot

Der Vorsitzende
des Aufsichtsrats



Michael König



Dr. Jörn Andreas



Dr. Stephanie Coßmann

F. PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Symrise AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Symrise AG, Holzminden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung in Abschnitt „C. Angemessenheit der Vorstandsvergütung“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Haftungsbeschränkung

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

Hannover, 16. Februar 2023

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Eickhoff

Wirtschaftsprüfer

Heinrichson

Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

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

Design & Umsetzung

3st kommunikation GmbH, Mainz

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts

8. März 2023

Symrise online

www.symrise.com/de
www.symrise.com/de/unternehmensbericht/2022/de/nachhaltigkeit-verantwortung/nachhaltigkeitsbilanz.html
www.symrise.com/de/investoren
www.symrise.com/de/unternehmensbericht/2022

Redaktioneller Hinweis

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

© 2023 Symrise AG