

always
inspiring more...

symrise 

Vergütungs- bericht 2024

der Symrise AG

Vergütungsbericht 2024

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024	3
HERAUSFORDERUNGEN UND HIGHLIGHTS	3
1. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2022	4
2. Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht 2023	4
3. Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024	4
4. Personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024	5
B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	6
1. Grundsätze der Vorstandsvergütung	6
2. Zielvergütung im Geschäftsjahr 2024	6
3. Vorstandsvergütungssystem 2022: Überblick über die erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütung	8
4. Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder	9
4.1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024	9
4.2. Tabellarische Übersicht	9
4.3. Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024	11
4.3.1. Leistungskriterien der variablen Vergütung	11
4.3.1.1. Jahresbonus 2024	11
4.3.1.2. Im Geschäftsjahr zugeteilter LTIP (LTIP 2024 – 2027)	14
4.3.1.3. Im Geschäftsjahr vollständig erdienter LTIP, Abschlagszahlung	16
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	17
4.3.4. Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit	17
4.3.5. Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2024 ausgeschieden sind	18
4.3.6. Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2024	19
5. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder	19
C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG	19
1. Peer Group – horizontaler Vergleich	19
2. Vertikaler Vergleich	20
D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	20
1. Überblick über das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder	20
2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024	21
E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	21
F. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH §162 ABS. 3 AKTG	23
IMPRESSUM	24

VERGÜTUNGSBERICHT 2024

Vorstand und Aufsichtsrat der Symrise AG haben für das Geschäftsjahr 2024 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 aufgliederte Vergütung, die den einzelnen, gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 gewährt bzw. geschuldet wurde.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

HERAUSFORDERUNGEN UND HIGHLIGHTS

In einem volatilen Marktumfeld mit herausfordernden politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben Vorstand und Mitarbeiter gemeinsam dazu beigetragen, das Geschäftsjahr 2024 für Symrise erfolgreich abzuschließen. Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen blieben im abgelaufenen Geschäftsjahr nach wie vor schwierig. Anhaltende geopolitische Konflikte in der Ukraine und im Mittleren Osten schüren Unsicherheit und bergen potenzielle Gefahren für globalisierte Warenketten. Die Folgen einer anhaltend erhöhten Inflation haben zu Kostensteigerungen bei Symrise geführt. Diesen Kostensteigerungen ist Symrise durch eine Reihe von Maßnahmen begegnet, wie einem globalen Effizienzprogramm, um auf diese Weise eine Steigerung der Profitabilität zu gewährleisten.

Auf die Umsatzentwicklung von Symrise wirkten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der globalen Aufstellung mit dem diversifizierten Portfolio nur in Teilen aus. Während Symrise zu Beginn des Geschäftsjahres ein organisches Umsatzwachstum von 5 % bis 7 % anstrebte und an den Kapitalmarkt entsprechend kommunizierte, wurde die Prognose im November auf größer 7 % präzisiert. Für das Gesamtjahr erreichte der Konzern einen organischen Umsatzanstieg von 8,7 %.

Im Februar 2024 hat Symrise Veränderungen im Vorstand bekanntgegeben. Dr. Jean-Yves Parisot hat mit Ablauf des 31. März 2024 zusätzlich zu seiner Rolle als Vorstandsmitglied des Segments Taste, Nutrition & Health den Vorstandsvorsitz von Dr. Heinz-Jürgen Bertram übernommen, der nach 19 Jahren im Vorstand und 15 Jahren als Vorstandsvorsitzender im besten Einvernehmen in den Ruhestand trat. Mit Dr. Jean-Yves Parisot hat ein international erfahrener Manager aus den eigenen Reihen den Vorstandsvorsitz übernommen. Dr. Jean-Yves Parisot war 2014 in das Unternehmen eingetreten und gehört dem Symrise-Vorstand seit 2016 an.

Mit Wirkung zum 15. September 2024 hat der Aufsichtsrat der Symrise AG weitere Veränderungen im Vorstand bekanntgegeben. Walter Ribeiro wurde in den Vorstand berufen und übernahm die Leitung des Segments Taste, Nutrition & Health (TN&H). Das Segment wurde bis dahin von Dr. Jean-Yves Parisot geleitet. Ribeiro stammt aus Brasilien und hat nahezu seine gesamte berufliche Laufbahn bei Symrise in unterschiedlichen Führungspositionen im In- und Ausland verbracht, unter anderem auch in segmentübergreifenden Leitungsfunktionen. Zuletzt verantwortete Ribeiro die globale Division Food & Beverage im Segment Taste, Nutrition & Health.

Darüber hinaus trat Dr. Jörn Andreas als Vorstandsmitglied der Symrise AG zurück und verließ nach 13 Jahren das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 30. September 2024, um seine berufliche Karriere außerhalb von Symrise fortzusetzen. Bis die Nachfolge entschieden ist, leitet Dr. Jean-Yves Parisot vorübergehend das Segment Scent & Care (S&C).

Im März 2024 hat Symrise bekanntgegeben, 51 % des zum Geschäftsbereich Food & Beverage gehörenden Handelsgeschäfts im Vereinigten Königreich zu veräußern. In Zusammenarbeit mit Symrise' langjährigem Vertriebspartner Th. Geyer wurde in diesem Zuge ein Joint Venture gegründet. Durch die Partnerschaft soll eine bessere Geschäftsentwicklung in der neuen Partnerschaft gewährleistet werden.

Der erfolgreiche Geschäftsverlauf von Symrise im Geschäftsjahr 2024 spiegelt sich in der Entwicklung der für das Unternehmen besonders bedeutenden Kennzahlen wider. So stieg der Umsatz auf 4.999 Mio. € beziehungsweise 5,7 % in Berichtswährung. Das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögenswerte (EBITDA) erreichte 1.033 Mio. € und lag mehr als 14 % über dem Wert des Vorjahres von 903 Mio. €¹. Die EBITDA-Marge in Höhe von 20,7 % lag vor allem aufgrund des profitablen Umsatzwachstums sowie Effizienzgewinnen deutlich über dem Vorjahreswert von 19,1 %¹.

¹ Bereinigt um einmalige Sondereffekte im Segment Scent & Care. Dazu gehören Kosten im Zusammenhang mit dem Produktionsstillstand des Standorts Colonel Island, Kosten der Neuorganisation infolge der neuen Ausrichtung des Segments sowie Kosten in Verbindung mit dem Kartellverfahren. Darüber hinaus wurde in beiden Segmenten eine Versicherungsverstärkung aus dem Cyber-Security-Vorfall aus 2020 bereinigt.

Der angestrebte Zielwert für das Geschäftsjahr 2024 von zuletzt größer 20 % wurde damit ebenfalls erreicht. Das Ergebnis je Aktie erreichte 3,42 € und lag 0,98 € über dem Wert des Vorjahres (2,44 €).

Neben einem erfolgreichen wirtschaftlichen Handeln setzt Symrise seine nachhaltigen Ziele in Bezug auf gesellschaftliche Verantwortung, Klima und Umweltschutz sowie nachhaltige Produktentwicklung mit großem Engagement und hoher Priorität um. Dabei verfolgt das Unternehmen das Ziel, ab 2030 in Bezug auf Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2) klimaneutral zu wirtschaften. Bezüglich der Treibhausgasemissionen aus der Lieferkette (Scope 3) verfolgt Symrise das Ziel, bis 2045 klimaneutral operieren zu können. Der Fortschritt dieses Ziels ist auch im Jahresbonus 2024 (Short Term Incentive) der Vorstände verankert und spiegelt sich in den Zielerreichungsgraden wider. Mit seinem Engagement für Klima, Wasser und Wald gehört Symrise nach den Bewertungskriterien des Carbon Disclosure Projects (CDP) zu den weltweit seit Jahren führenden Unternehmen in diesen Kategorien. Darüber hinaus bewertete 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 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sichergestellt werden.

1. ANWENDUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS 2022

Im Geschäftsjahr 2024 kam das Vorstandsvergütungssystem 2022 zur Anwendung, welches nach grundlegender Überarbeitung zur Modernisierung die Hauptversammlung mit Beschluss vom 3. Mai 2022 gebilligt hatte. Die Beschlussfassung über die Billigung des Vorstandsvergütungssystems erfolgte mit 87,61 % der Stimmen.

2. BERÜCKSICHTIGUNG DES BESCHLUSSES DER HAUPTVERSAMMLUNG ÜBER DEN VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Über die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht 2023 ausführlich berichtet. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2023 mit Beschluss vom 15. Mai 2024 mit 84,15 % der abgegebenen Stimmen und damit mit großer Zustimmung gebilligt. Der Vergütungsbericht für das Jahr 2024 wird auf der Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung gestellt werden.

3. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Im Geschäftsjahr wurde der Vorstand der Symrise AG neu aufgestellt.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram hat das Unternehmen zum 31. März 2024 verlassen und ist in den Ruhestand getreten.

Der Aufsichtsrat bestellte Dr. Jean-Yves Parisot, seit 2016 Mitglied des Vorstands und dort bislang zuständig für das Segment Taste, Nutrition & Health, mit Wirkung zum 1. April 2024 zum neuen Vorstandsvorsitzenden.

Darüber hinaus trat Dr. Jörn Andreas als Vorstandsmitglied der Symrise AG zurück und verließ das Unternehmen zum 30. September 2024. Bis die Nachfolge entschieden ist, leitet Dr. Jean-Yves Parisot vorübergehend das bisher von Dr. Andreas verantwortete Segment Scent & Care.

Der Aufsichtsrat hat ferner Walter Ribeiro mit Wirkung zum 15. September 2024 in den Vorstand berufen. Er übernimmt die Leitung des Segments Taste, Nutrition & Health. Walter Ribeiro war bisher der globale Leiter des Geschäftsbereichs Food & Beverage.

Dem Vorstand der Symrise AG gehörten somit folgende Mitglieder an:

- Dr. Heinz-Jürgen Bertram, Mitglied des Vorstands seit 2006, Vorstandsvorsitzender seit 2008 bis 31. März 2024;
- Dr. Jean-Yves Parisot, Mitglied des Vorstands seit 2016, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2024;
- Olaf Klinger, Mitglied des Vorstands seit 2016;
- Dr. Stephanie Coßmann, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2023;
- Dr. Jörn Andreas, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2023 bis 30. September 2024;
- Walter Ribeiro, Mitglied des Vorstands seit 15. September 2024.

4. PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2024 nicht verändert. Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehörten folgende Mitglieder an (Anteilseignervertreter sind mit *, Arbeitnehmervertreter mit ** gekennzeichnet):

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

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1. GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 findet für alle im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Symrise AG setzt sich demnach aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige Vergütung die Festvergütung und Nebenleistungen (in Form von Sachbezügen, z.B. Dienstwagen auch zur privaten Nutzung) sowie die Möglichkeit zum Aufbau einer Altersvorsorge über ein 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).

2. ZIELVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

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.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütung (ohne Nebenleistungen) für das Geschäftsjahr 2024 sowie zu Vergleichszwecken auch für das Geschäftsjahr 2023 dar. Zudem wird die hieraus maximal erreichbare Vergütung (ohne Nebenleistungen) für die Geschäftsjahre dargestellt:

Dr. Heinz-Jürgen Bertram – Vorsitzender des Vorstands bis 31.03.2024

in €	2024		2023	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	930.000	930.000	900.000	900.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	930.000	1.395.000	900.000	1.350.000
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	1.240.000	2.480.000	1.200.000	2.400.000
Summe	3.100.000	4.805.000	3.000.000	4.650.000

Dr. Jean-Yves Parisot – Vorstand Taste, Nutrition & Health, Vorsitzender des Vorstands ab 01.04.2024

in €	2024		2023	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	940.000	940.000	525.000	525.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	940.000	1.410.000	525.000	787.500
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	1.253.333	2.506.667	700.000	1.400.000
Summe	3.133.333	4.856.667	1.750.000	2.712.500

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

in €	2024		2023	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	525.000	525.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	525.000	787.500
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	740.000	1.480.000	700.000	1.400.000
Summe	1.850.000	2.867.500	1.750.000	2.712.500

Dr. Stephanie Coßmann – Vorstand und Arbeitsdirektorin

in €	2024		2023	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	525.000	525.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	525.000	787.500
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	740.000	1.480.000	700.000	1.400.000
Summe	1.850.000	2.867.500	1.750.000	2.712.500

Dr. Jörn Andreas – Vorstand Scent & Care bis 30.09.2024

in €	2024		2023	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	525.000	525.000
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	555.000	832.500	525.000	787.500
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	740.000	1.480.000	700.000	1.400.000
Summe	1.850.000	2.867.500	1.750.000	2.712.500

Walter Ribeiro – Vorstand Taste, Nutrition & Health ab 15.09.2024

in €	2024		2023	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	555.000	555.000	–	–
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	0	0	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/LTIP	0	0	–	–
Summe	555.000	555.000	–	–

Walter Ribeiro hat für 2024 auf Beschluss des Aufsichtsrats unterjährig kein STI angeboten bekommen. Dementsprechend wurden keine Ziele vereinbart.

3. VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2022: ÜBERBLICK ÜBER DIE ERFOLGSUNABHÄNGIGE UND ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Erfolgsunabhängige Vergütung

Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Festvergütung	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die besten global verfügbaren Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Steuerung des Unternehmens zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.	Entspricht 30% der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Festvergütung, Jahresbonus und Long Term Incentive Plan („Ziel-Gesamtvergütung“)
Nebenleistungen		Im Wesentlichen Sachbezüge in Form geldwerter Vorteile aus der Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, der Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung für den Fall der Invaldität oder des Todes sowie von Zuschüssen zur gesetzlichen Sozialversicherung Des Weiteren besteht im Rahmen einer Gruppenversicherung eine nicht individualisierte D&O Versicherung
Altersvorsorge	Möglichkeit, sich eine angemessene Altersvorsorge aufzubauen.	<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)	Soll die Vorstandsmitglieder zur Erreichung ambitionierter Ziele anhalten.	Zielbonus-Modell <ul style="list-style-type: none"> Performance-Periode: ein Geschäftsjahr Zielbetrag entspricht 30% der Ziel-Gesamtvergütung
	<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>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 <p>Performance Cash Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet Rollierende Systematik (jährliche Tranchen) Zielbetrag entspricht 40% der Ziel-Gesamtvergütung
Mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)	<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>Zusätzliche Ausrichtung des langfristigen Fokus auf Profitabilität und Nachhaltigkeit.</p>	<p>Leistungskriterien</p> <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) <p>Schwellen-, Ziel- und Maximalwert</p> <ul style="list-style-type: none"> Schwellenwert = Zielerreichung 0% Zielwert = Zielerreichung 100% Maximalwert = Zielerreichung 200% <p>Cap</p> <ul style="list-style-type: none"> 200% des Zielbetrags <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

4. VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

4.1. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Die nachfolgenden Vergütungstabellen weisen als gewährte Vergütung diejenigen Vergütungen aus, für die das jeweilige Vorstandsmitglied die zugrunde liegenden Leistungen bis zum 31. Dezember 2024 vollständig erbracht hat.

Dazu zählen für das Geschäftsjahr 2024

- die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Festvergütung und die Nebenleistungen,
- der für das Geschäftsjahr 2024 zu zahlende Jahresbonus, auch wenn die Auszahlung erst 2025 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt,
- die Abschlagszahlung aus der LTIP-Tranche 2022 – 2025, deren finale Abrechnung und Auszahlung erst 2026 nach Billigung des Konzernabschlusses erfolgt.

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

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 01.01.2024 – 31.03.2024

Erfolgsunabhängige Vergütung	2024		2023	
	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	230.000	6,50	900.000	37,50
Nebenleistungen	6.412	0,18	25.013	1,04
Abfindungen	2.945.000	83,28		
Rentenzahlungen	122.459,67	3,46		
Summe	3.303.872	93,43	925.013	38,54
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2023	–	–	622.800	25,95
Bonus für Geschäftsjahr 2024	232.500	6,57	–	–
Langfristige variable Vergütung				
LTIP 2021 (Laufzeit 2021 bis 2023)	–	–	852.267	35,51
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025): Abschlagszahlung	–	–	–	–
Summe	232.500	6,57	1.475.067	61,46
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung²	3.536.372	100,00	2.400.080	100,00

² Mit der Vergütung ist auch die Aufsichtsratsstätigkeit für die Swedencare AB abgegolten.

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

Erfolgsunabhängige Vergütung	2024		2023	
	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	841.256	38,12	525.000	29,54
Nebenleistungen	198.207	8,98	356.382	20,05
Summe	1.039.463	47,10	881.382	49,59
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2023	–	–	363.300	20,44
Bonus für Geschäftsjahr 2024	1.167.330	52,90	–	–
Langfristige variable Vergütung				
LTIP 2021 (Laufzeit 2021 bis 2023)	–	–	532.667	29,97
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025): Abschlagszahlung	–	–	–	–
Summe	1.167.330	52,90	895.967	50,41
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung³	2.206.793	100,00	1.777.349	100,00

³ Mit der Vergütung sind auch die Aufsichtsratsstätigkeiten bei der Swedencare AB und der Probi AB abgegolten.

Olaf Klinger – Vorstand Finanzen

Erfolgsunabhängige Vergütung	2024		2023	
	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	555.000	43,71	525.000	36,25
Nebenleistungen	28.148	2,22	27.499	1,90
Summe	583.148	45,93	552.499	38,14
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2023	–	–	363.300	25,08
Bonus für Geschäftsjahr 2024	686.446	54,07	–	–
Langfristige variable Vergütung				
LTIP 2021 (Laufzeit 2021 bis 2023)	–	–	532.667	36,77
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	–	–	–	–
Summe	686.446	54,07	895.967	61,86
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.269.594	100,00	1.448.466	100,00

Dr. Stephanie Coßmann – Vorstand und Arbeitsdirektorin

Erfolgsunabhängige Vergütung	2024		2023	
	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	552.500	43,63	481.250	56,81
Nebenleistungen	27.275	2,15	32.846	3,88
Summe	579.775	45,79	514.096	60,69
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2023	–	–	333.025	39,31
Bonus für Geschäftsjahr 2024	686.446	54,21	–	–
Langfristige variable Vergütung				
LTIP 2021 (Laufzeit 2021 bis 2023)	–	–	0	0,00
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025)	–	–	–	–
Summe	686.446	54,21	333.025	39,31
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.266.221	100,00	847.121	100,00

Dr. Jörn Andreas – Vorstand Scent & Care bis 30.09.2024

Erfolgsunabhängige Vergütung	2024		2023	
	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	413.750	22,13	481.250	56,85
Nebenleistungen	26.850	1,44	32.267	3,81
Abfindungen	912.305	48,79		
Summe	1.352.905	72,35	513.517	60,66
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2023	–	–	333.025	39,34
Bonus für Geschäftsjahr 2024	516.916	27,65	–	–
Langfristige variable Vergütung				
LTIP 2021 (Laufzeit 2021 bis 2023)	–	–	0	0,00
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025): Abschlagszahlung	–	–	–	–
Summe	516.916	27,65	333.025	39,34
Sonstiges	0	0,00	0	0,00
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung⁴	1.869.821	100,00	846.542	100,00

4 Für die Aufsichtsratsstätigkeit bei der Probi AB erhielt Herr Dr. Andreas im Jahr 2024 eine Vergütung von 320.000 SEK.

Walter Ribeiro – Vorstand Taste, Nutrition & Health ab 15.09.2024

Erfolgsunabhängige Vergütung	2024		2023	
	in €	in % ZVG	in €	in % ZVG
Festvergütung	162.976	96,71	–	–
Nebenleistungen	5.541	3,29	–	–
Summe	168.517	100,00	–	–
Kurzfristige variable Vergütung				
Bonus für Geschäftsjahr 2023	–	–	–	–
Bonus für Geschäftsjahr 2024	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung				
LTIP 2021 (Laufzeit 2021 bis 2023)	–	–	–	–
LTIP 2022 (Laufzeit 2022 bis 2025): Abschlagszahlung	–	–	–	–
Summe	0	0,00	–	–
Sonstiges	0	0,00	–	–
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	168.517	100,00	–	–

4.3. VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

4.3.1. LEISTUNGSKRITERIEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

4.3.1.1. Jahresbonus 2024

Der Jahresbonus (STI) 2024 richtet sich nach den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems 2022. Mit jedem Vorstandsmitglied ist ein individueller Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung vertraglich vereinbart. Der STI orientiert sich zu 80 % an finanziellen und zu 20 % an nichtfinanziellen Leistungskriterien. Maßgebliche finanzielle Leistungskriterien für den STI sind:

- das 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. Maßgebliche Nachhaltigkeitsziele für den STI sind

- für Dr. Heinz-Jürgen Bertram, Dr. Jörn Andreas, Dr. Stephanie Coßmann, Olaf Klinger und Dr. Jean-Yves Parisot: Klimawandel/ Reduzierung der absoluten Treibhausgasemissionen (Scope 3) um 3 % (Gewichtung 10 %);
- für Dr. Heinz-Jürgen Bertram, Dr. Jörn Andreas und Dr. Jean-Yves Parisot: Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (>1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 2.2 (Gewichtung 10 %);
- für Olaf Klinger: CSRD-Reporting-Anforderungen, Integrierte Berichterstattung 2024 (Gewichtung 10 %);
- für Dr. Stephanie Coßmann: Belegschaft/existenzsichernde Löhne für alle Mitarbeiter im gesamten Unternehmen bis 2030.

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems 2022 hat der Aufsichtsrat der Symrise AG für das Geschäftsjahr 2024 die Zielvorgaben für die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien unter Berücksichtigung der Jahresgeschäftsplanung und des jeweiligen Vorstandsbereichs festgelegt. Für jedes finanzielle Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 einen Schwellenwert und einen Zielerreichungskorridor bei einer Untererreichung oder Übererfüllung festgelegt.

Hinsichtlich der Klimaziele wurde der Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, auf 3 % festgelegt. Der untere Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 90 % entspricht, liegt bei 2 %, die obere Kappung erfolgt bei 4 %, was einer Zielerreichung von 110 % entspricht.

Hinsichtlich der Arbeitssicherheitsziele wurde der Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, auf MAQ 2.2 festgelegt. Der untere Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 90 % entspricht, liegt bei MAQ 2.4, die obere Kappung erfolgt bei MAQ 2.0, was einer Zielerreichung von 105 % entspricht.

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

Die folgende Übersicht fasst die zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 festgelegten Zielvorgaben und Schwellen- sowie Maximalwerte sowie die Ist-Werte und die hieraus resultierenden Zielerreichungen für die finanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2024 zusammen:

Gewichtung	Ziel	Zielerreichungskurve 2024			Ist-Wert	Zielerreichung
		Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert		
		(0% Zielerreichung)	(100% Zielerreichung)	(150% Zielerreichung)		
in %		in %	in %	in %	in %	
30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	2,1	5,1	8,1	8,7	150,00
30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	18,2	20,2	22,2	20,7	112,50
20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	9,0	12,0	15,0	13,6	126,67

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 2024 zusammen:

	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
			in %	in %	in €
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150,00	100,0000 ⁵	930.000,00
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	112,50		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	126,67		
Zielbetrag: 930.000 €	10	Klimawandel/Reduzierung der absoluten Treibhausgas-emissionen (Scope 3) um 3 %	96,00		
	10	Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (> 1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 2.2	105,00		

⁵ Im Aufhebungsvertrag wurde eine Zielerreichung von 100 % vereinbart, was einer STI-Zahlung von 930.000,- € für das Jahr 2024 entspricht.

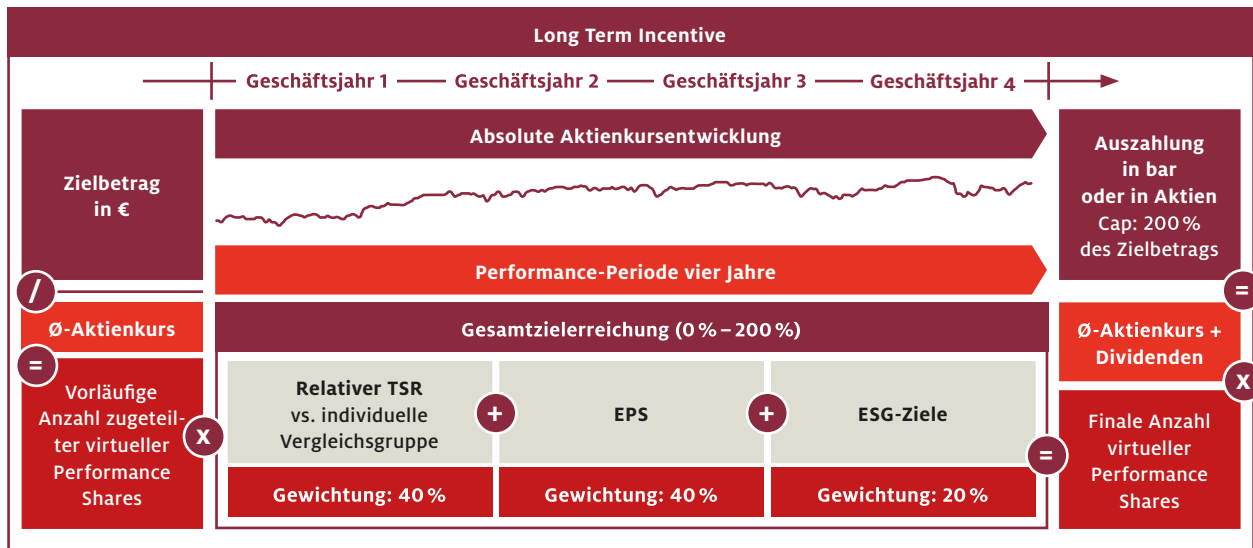
	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungs- betrag
	in %		in %	in %	in €
Dr. Jean-Yves Parisot	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150,00		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	112,50		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	126,67		
		Klimawandel/Reduzierung der absoluten Treibhausgas-emissionen (Scope 3) um 3 %	96,00	124,1840	1.167.330,00
		Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (>1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 2.2	105,00		
Zielbetrag: 940.000 €					
Olaf Klinger	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150,00		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	112,50		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	126,67		
		Klimawandel/Reduzierung der absoluten Treibhausgas-emissionen (Scope 3) um 3 %	96,00	123,6840	686.446,00
		CSRD-Reporting-Anforderungen, Integrierte Berichterstattung 2024	100,00		
Zielbetrag: 555.000 €					
Dr. Stephanie Coßmann	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150,00		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	112,50		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	126,67		
		Klimawandel/Reduzierung der absoluten Treibhausgas-emissionen (Scope 3) um 3 %	96,00	123,6840	686.446,00
		Belegschaft/existenzsichernde Löhne für alle Mitarbeiter im gesamten Unternehmen bis 2030	100,00		
Zielbetrag: 555.000 €					
Dr. Jörn Andreas	30	Währungsbereinigtes organisches Netto-Umsatzwachstum	150,00		
	30	Währungsbereinigte EBITDA-Marge	112,50		
	20	Währungsbereinigter Business Free Cashflow	126,67		
		Klimawandel/Reduzierung der absoluten Treibhausgas-emissionen (Scope 3) um 3 %	96,00	124,1840	689.221,00
		Sicherheit/Kennzahl MAQ (Arbeitsunfälle (>1 Arbeitstag) x 1 Mio./Arbeitsstunden) kleiner 2.2	105,00		
Zielbetrag: 555.000 €					

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.

Für 2024 bestand keine Notwendigkeit für Bereinigungen am Ergebnis, d. h., der Aufsichtsrat hat die berichteten Ergebnisse nicht angepasst.

4.3.1.2. Im Geschäftsjahr zugeteilter LTIP (LTIP 2024 – 2027)

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 wurde den Vorstandsmitgliedern der LTIP 2024 – 2027 zugeteilt, der sich nach dem Vorstandsvergütungssystem 2022 richtet. Der LTIP 2024 – 2027 ist ein Performance Share Plan mit einer Performance-Periode von vier Jahren.



Dabei wurden den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen des LTIP 2024 – 2027 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 2024 – 2027 beträgt der Zuteilungskurs 97,74 €⁶.

	Zielbetrag	Zuteilungskurs	Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares
Dr. Heinz-Jürgen Bertram	-	-	-
Dr. Jean-Yves Parisot	1.253.333 €	97,74 €	12.823
Olaf Klinger	740.000 €	97,74 €	7.571
Dr. Stephanie Coßmann	740.000 €	97,74 €	7.571
Dr. Jörn Andreas	185.000 €	97,74 €	1.893
Walter Ribeiro	-	-	-

Leistungskriterien

Der LTIP 2024 – 2027 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 2024 – 2027 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.

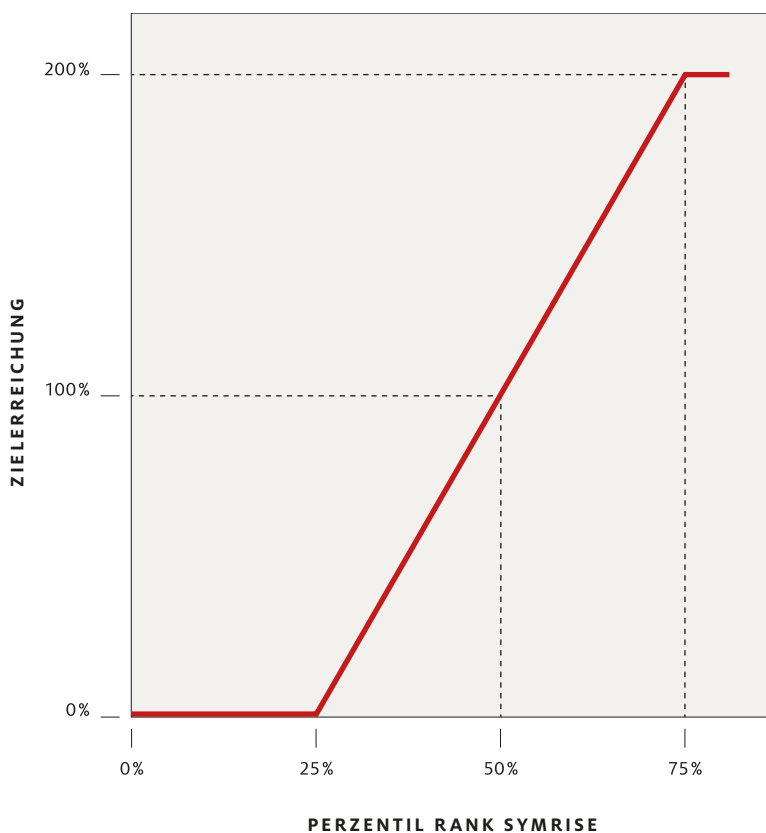
⁶ Für Dr. Jean-Yves Parisot sind die zugeteilten Stücke aufgrund der Übernahme der Position des Vorsitzenden des Vorstands anteilig für die Zeit als Ordentliches Vorstandsmitglied (Januar – März 2024) und als Vorstandsvorsitzender (April – Dezember 2024) berücksichtigt worden. Da Dr. Jörn Andreas zu Oktober 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wird sein Zielwert pro-ratierlich ermittelt. Walter Ribeiro ist seit September 2024 im Vorstand und erhält keine Zuteilung der LTIP-Tranche 2024.

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

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

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

Zielerreichungskurve relativer TSR

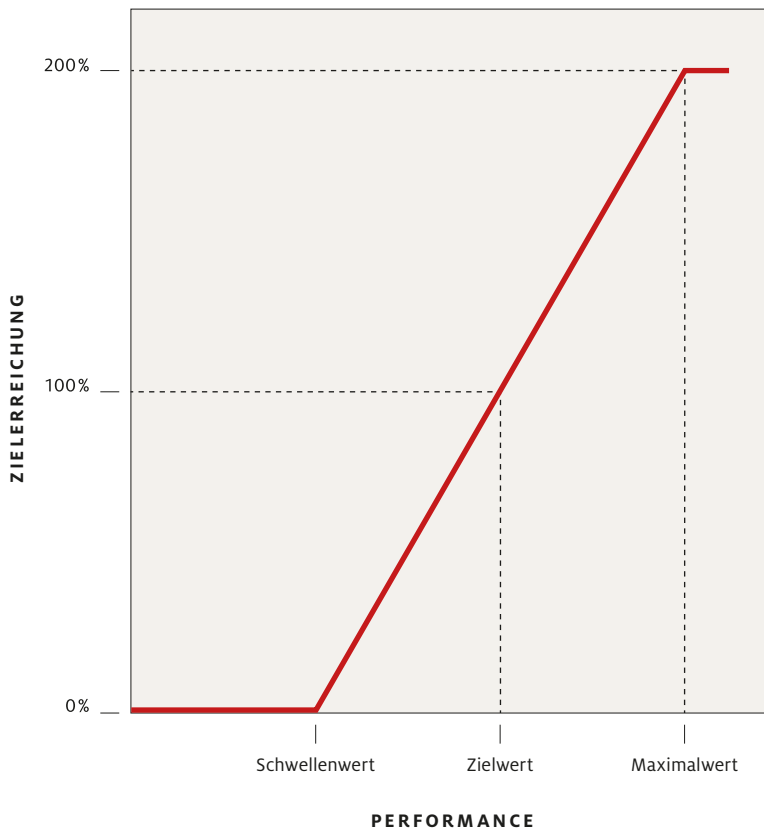


Die Vergleichsgruppe für die Ermittlung des relativen TSR entspricht der Vergleichsgruppe, die Symrise auch zur Angemessenheitsprüfung heranzieht. Sie umfasst folgende Unternehmen: Beiersdorf, Croda International, DSM-Firmenich, EVONIK, Givaudan, Henkel, IFF, Kerry Group, KWS Saat, LANXESS, Novozymes,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

Zu Beginn der Performance-Periode hat der Aufsichtsrat zudem messbare und quantifizierbare ESG-Ziele für den LTIP 2024–2027 festgelegt. Das festgelegte ESG-Ziel des LTIP 2024–2027 ist die Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2) um 6,6%, bezogen auf die Wertschöpfung.

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

Schematische LTI-Zielerreichungskurve



Überführung der Leistungsbemessung in einen LTIP-Bonus und Auszahlung

Nach Ablauf der Performance-Periode werden die finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele einzeln herangezogen und jeweils der prozentuale Grad der Zielerreichung bestimmt. Aus der Summe der einzelnen Zielerreichungen und der Gewichtung der Leistungskriterien ergibt sich die Gesamtzielerreichung. Der maximale Gesamtzielerreichungsgrad beim LTIP 2024 – 2027 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 2024 – 2027 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 2024 – 2027 erfolgt in bar nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den LTIP 2024 – 2027 in Aktien der Symrise AG auszuzahlen.

4.3.1.3. Im Geschäftsjahr vollständig erdienter LTIP, 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.

Durch die beschriebene Umstellung des vorherigen LTIP mit dreijähriger Laufzeit auf den neuen LTIP mit vierjähriger Laufzeit wurde im Geschäftsjahr 2024 kein LTIP vollständig erdient, sodass auf dieser Basis keine Auszahlung im Jahr 2025 erfolgt.

Allerdings hat Herr Olaf Klinger als einziges Vorstandsmitglied gemäß Paragraph 2.4. seines Anstellungsvertrags vom 9. Mai 2023 zur Kompensation dieser Auszahlungslücke die Möglichkeit geltend gemacht, 50 % des Zielbetrags des LTIP 2022 in Anspruch zu nehmen. Der Aufsichtsrat wird darüber entscheiden, ob eine Abschlagszahlung in vollem Umfang oder nur reduziert erfolgt. Sofern der Aufsichtsrat den vollen Umfang der Abschlagszahlung genehmigt, ist der Zielbetrag der LTI-Tranche 2022 mit 50 % zu multiplizieren. Im Fall von Herrn Klinger betrug der Zielbetrag der Tranche 2022 700.000 €.

Sofern die Abschlagszahlung in Anspruch genommen wird und auch der Aufsichtsrat keine Reduktion der Abschlagszahlung beschließt, ist diese Anfang 2025 zusammen mit dem STI für 2024 auszusahlen. Die Abschlagszahlung ist also erst im Jahr 2025 nach einem entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss fällig, d. h. geschuldet, und auch noch nicht erdient. Aus diesem Grund ist sie noch nicht in der Tabelle zur gewährten Vergütung (im Kapitel 4.2) auszuweisen.

4.3.2. ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM VERGÜTUNGSSYSTEM UND EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des geltenden Vergütungssystems 2022. Abweichungen liegen nicht vor.

Im Vorstandsvergütungssystem 2022 ist für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vorgesehen, die auch vertraglich vereinbart ist. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilten Vergütungselemente. Zum 31. Dezember 2024 halten die im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung dargestellten Vergütungselemente die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 ein, da die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen und dem Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2024 die Maximalvergütung nicht erreicht haben. In die Maximalvergütung 2024 fließt zudem der LTIP 2024 – 2027, dessen Höhe erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 feststeht. Die Gesellschaft wird im Vergütungsbericht, der über den LTIP 2024 – 2027 berichtet, erläutern, ob und wie die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, dem Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2024 und dem Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2027 – 2027 die Maximalvergütung erreicht hat und ob und wie der Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2024 – 2027 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.

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

4.3.4. LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DIE REGULÄRE BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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

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

Den Vorstandsmitgliedern wird keine neue unternehmensfinanzierte Altersversorgung gewährt. Allerdings können alle in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder aus ihrer Festvergütung im Rahmen eines Gehaltsverzichts Altersversorgungsansprüche aufbauen („Deferred Compensation“). Von den zum 31. Dezember 2024 aktiven Vorstandsmitgliedern hat nur Herr Klinger davon Gebrauch gemacht. Ein Unternehmenszuschuss wird nicht gezahlt. Es handelt sich um eine aus Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusage. Der umgewandelte Beitrag wird entsprechend der vertraglichen Zusage in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrechnet (beitragsorientierte Leistungszusage). Im Zusammenhang mit der eigenfinanzierten Altersversorgung durch Deferred Compensation hat Symrise aufgrund eines versicherungsmathematischen Gutachtens im Jahr 2024 folgende Zuführung für die Zeit der Vorstandstätigkeit zu den Rückstellungen vorgenommen:

- Für Herrn Klinger in Höhe von 70.329 € (Vorjahr: Zuführung von 147.402 €)

Die Zuführung setzt sich aus dem Zinsaufwand von 22.796 €, den aus der Entgeltumwandlung gezahlten Beiträgen von 16.800 € (resultiert in 9.252 € Rückstellung) und der höheren Bausteinsumme durch Umwandlungen in 2023 zusammen. Die Berechnung der Rückstellung basiert auf der in der Datenmeldung enthaltenen aufgelaufenen Bausteinsumme als auch den bisherigen Beiträgen des laufenden Jahres (Stand Oktober). Die Beiträge im laufenden Jahr werden gemäß Rentenfaktoren umgerechnet und auf die bisherige Summe addiert. Die in 2024 gemeldete Bausteinsumme für die Beiträge aus 2023 ist um circa 38 % höher als erwartet. Dies führt zu einer Erhöhung der Rückstellung von circa 45.400 €. Entgegen wirkt eine Auflösung durch den um 0,06 % höheren Rechnungszins von 7.037 € (von 3,42 % auf 3,48 %).

Die Barwerte für die auf die Zeit als Vorstand entfallende Deferred Compensation betragen per 31. Dezember 2024 für Herrn Klinger 736.875 €.

4.3.5. LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER, DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2024 sind zwei Mitglieder des Vorstands ausgeschieden.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram hat das Unternehmen zum 31. März 2024 verlassen und ist in den Ruhestand getreten. Die feste Pensionszahlung betrug im Geschäftsjahr 2024 122.459,67 € brutto.

Herr Dr. Bertram erhält vereinbarungsgemäß bis zum 31. Oktober 2025 sein monatliches Festgehalt in Höhe von 77.500 € brutto.

Für das Jahr 2024 erhält Dr. Bertram ein STI auf Basis eines Zielerreichungsgrades von 100 %, d. h. einen Betrag in Höhe von 930.000 € brutto, und für die Zeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Oktober 2025 erhält er 10/12 des STI für das Geschäftsjahr 2025, ebenfalls auf Basis eines Zielerreichungsgrades von 100 %, d. h. einen Betrag in Höhe von 775.000 € brutto. Die Auszahlungen erfolgen zu den regulären Fälligkeitszeitpunkten in den Jahren 2025 und 2026.

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

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

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

Für das Jahr 2024 erhält Dr. Andreas eine Zahlung in Höhe von 12/12 aus dem STI für das Jahr 2024 entsprechend der hierfür vom Aufsichtsrat festgelegten Zielparameter und dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad. Für das Jahr 2025 erhält Dr. Andreas kein STI.

Die Herrn Dr. Andreas in der Vergangenheit angebotenen und noch laufenden LTIP bleiben bestehen und werden zu den jeweils vorgesehenen Fälligkeitszeitpunkten nach den tatsächlich erreichten Zielerreichungsgraden abgerechnet. Für das LTIP 2023

besteht somit ein Anspruch auf 24/48, und für das LTIP 2024 besteht ein Anspruch auf 12/48. Für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 werden Dr. Andreas keine neuen LTIP mehr angeboten.

4.3.6. KEINE RÜCKFORDERUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2024

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 2024 gab es dafür keinen Anlass, somit wurde von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht; es lagen keine Malus- oder Clawback-Tatbestände vor.

5. VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER

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

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

Die festen Pensionszahlungen⁷ betragen im Geschäftsjahr 2024 für

Horst-Otto Gerberding:	377.260,44 € brutto p. a.
Hans Holger Gliewe:	86.622,84 € brutto p. a.
Heinrich Schaper:	84.844,80 € brutto p. a.

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Symrise AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2014 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem sie bei der Symrise AG ausgeschieden sind, gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Die Gesamtbrutto-Beträge für Pensionsabrechnungen dieser ehemaligen Vorstandsmitglieder oder deren Hinterbliebenen summieren sich im Jahr 2024 auf 28.513,44 €.

C. ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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

1. PEER GROUP – HORIZONTALER VERGLEICH

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

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

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

2. VERTIKALER VERGLEICH

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

D. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

1. ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 88.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 88.000 €. Der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von jeweils 44.000 €.

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 Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen.

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

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

Die Gesellschaft kann 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 2024

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet die Vergütung ab, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

Aufsichtsratsvergütung 31.12.2024

Name	Vergütung bis 31.12.	Vergütung per 31.12. gesamt	in %	Sitzungsgelder	in %	zu zahlen per 31.12.2024
Michael König	176.000,00	176.000,00	93,87%	11.500,00	6,13%	187.500,94
Ursula Buck	88.000,00	88.000,00	90,26%	9.500,00	9,74%	97.500,90
Harald Feist	132.000,00	132.000,00	91,99%	11.500,00	8,01%	143.500,92
Jeannette Chiarlitti	88.000,00	88.000,00	96,17%	3.500,00	3,83%	91.500,96
Bernd Hirsch	88.000,00	132.000,00	93,29%	9.500,00	6,71%	141.500,93
André Kirchhoff	88.000,00	88.000,00	94,62%	5.000,00	5,38%	93.000,95
Dr. Jakob Ley	88.000,00	88.000,00	92,63%	7.000,00	7,37%	95.000,93
Malte Lückert	88.000,00	88.000,00	90,26%	9.500,00	9,74%	97.500,90
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	88.000,00	88.000,00	92,63%	7.000,00	7,37%	95.000,93
Andrea Püttcher	88.000,00	88.000,00	90,26%	9.500,00	9,74%	97.500,90
Peter Vanacker	88.000,00	88.000,00	94,62%	5.000,00	5,38%	93.000,95
Jan Zijderveld	88.000,00	88.000,00	92,63%	7.000,00	7,37%	95.000,93

E. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

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

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Symrise AG in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2024 durchschnittlich 2.654 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. In die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer fließt der Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie Auszahlungen aus dem Jahresbonus 2024 ein.

Geschäftsjahre	Veränderung gegenüber Vorjahr in %				
	2020	2021	2022	2023	2024
1. Ertragsentwicklung					
EBITDA (2019: 701 Mio. €)	5,85	9,64	13,26	- 1,95	14,38
Ergebnis je Aktie (2019: 2,2 €)	3,18	20,70	6,20	- 16,15	40,65
Jahresüberschuss Symrise AG (2019: 296 Mio. €)	3,72	22,17	8,32	- 16,15	40,65
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer					
Belegschaft der Symrise AG in Deutschland	1,60	1,60	2,80	3,00	1,20
3. Vorstandsvergütung					
Dr. Heinz-Jürgen Bertram (bis 31.03.2024)	40,93	3,70	- 16,72	- 13,11	47,34
Olaf Klinger	36,59	- 12,01	- 5,41	- 13,28	- 12,35
Dr. Jean-Yves Parisot	37,39	- 5,07	- 7,68	- 12,13	24,16
Dr. Jörn Andreas (ab 01.02.2023, bis 30.09.2024)					120,88
Dr. Stephanie Coßmann (ab 01.02.2023)					49,47
Walter Ribeiro (ab 15.09.2024)					
4. Aufsichtsratsvergütung (Gesamtvergütung)					
Michael König (ab 15.01.2020/Vors. ab 17.06.2020)		29,30	0,00	24,18	- 1,32
Harald Feist (ab 20.09.2018 stellv. Vors.)	0,43	1,72	0,00	23,73	- 1,71
Ursula Buck	0,00	2,52	0,00	22,09	- 2,01
Jeannette Chiarlitti	1,27	- 100,00	100,00	18,40	- 5,18
Bernd Hirsch	0,00	1,75	0,00	23,18	- 1,39
André Kirchhoff	0,00	2,63	- 1,28	23,38	- 2,11
Dr. Jakob Ley (ab 05.05.2021)			49,05	24,20	- 2,56
Prof. Dr. Andrea Pfeifer	0,65	2,58	- 1,26	24,20	- 2,56
Andrea Püttcher	0,00	4,61	2,52	22,09	- 2,01
Peter Vanacker (ab 17.06.2020)		73,98	- 1,28	22,08	- 1,06
Malte Lückert (ab 13.06.2023)					73,08
Jan Zijderveld (ab 10.05.2023)					49,21

Holzminden, 12.03.2025

Der Vorstand


Dr. Jean-Yves Parisot


Olaf Klinger

Der Vorsitzende
des Aufsichtsrats


Michael König


Dr. Stephanie Coßmann


Walter Ribeiro

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

An die Symrise AG, Holzminden

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Symrise AG, Holzminden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Hannover, den 13. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Reuther
Wirtschaftsprüfer

Dr. Thomas Ull
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

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

Design & Umsetzung

3st kommunikation GmbH, Mainz

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts

27. März 2025

Symrise online

www.symrise.com/de
www.symrise.com/de/investoren
www.symrise.com/de/unternehmensbericht/2024/index.html

Redaktioneller Hinweis

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

© 2025 Symrise AG