

Nachhaltigkeitsbilanz 2016

Symrise orientiert sich im Rahmen der Berichterstattung über seine nicht-finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen am internationalen Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Bezugnehmend auf das Geschäftsjahr 2016 stellt die nachfolgende Nachhaltigkeitsbilanz alle von Symrise als wesentlich definierten Aspekte und Indikatoren zum Profil des Unternehmen sowie seinen ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen systematisch dar. Kurzinformationen zu den einzelnen GRI-Informationen werden dabei mit interaktiven Hyperlinks ergänzt. Über diese Links gelangen Sie zu weiterführenden Informationen, Daten und Fakten. Die Berichterstattung erfolgt nach der Option „Umfassend“ in Übereinstimmung mit den aktuellen Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI Standards (2016). Alle hier angegebenen und mit einem ✓ versehenen Nachhaltigkeitsinformationen wurden gemäß dem AA1000 Assurance Standard einer externen Prüfung unterzogen. Die Prüfung bezieht sich auf alle quantitativen und qualitativen Angaben. Die entsprechende Prüfbescheinigung findet sich [hier](#).



GRI 102 – GENERAL DISCLOSURES

ORGANIZATIONAL PROFILE

102-1 ✓

Name of the organization

Symrise Aktiengesellschaft

102-2 ✓

Activities, brands, products, and services

Symrise entwickelt, produziert und vertreibt Duft- und Geschmacksstoffe, kosmetische Grund- und Wirkstoffe, funktionale Inhaltsstoffe sowie Produktlösungen für verbesserte Sensorik und Ernährung. Die rund 30.000 Produkte unseres Unternehmens werden zum Großteil auf der Basis natürlicher Rohstoffe wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien hergestellt. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfümöle und sensorischen Lösungen sind in der Regel zentrale funktionale Bestandteile in den Endprodukten unserer Kunden. Zu ihnen gehören Parfüm-, Kosmetik- und Lebensmittelhersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln, von Baby- und Heimtierernährung. Obwohl die meisten Endverbraucher die Marke Symrise gar nicht kennen, sind unsere Produkte dennoch in den meisten Haushalten vertreten.

102-3 ✓

Location of headquarters

Holzminden, Deutschland

102-4 ✓

Location of operations

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

102-5 ✓

Ownership and legal form

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

102-6 ✓

Markets served

Symrise entwickelt, produziert und vertreibt Duft- und Geschmacksstoffe, kosmetische Grund- und Wirkstoffe, funktionale Inhaltsstoffe sowie Produktlösungen für verbesserte Sensorik und Ernährung. Die rund 30.000 Produkte unseres Unternehmens werden zum Großteil auf der Basis natürlicher Rohstoffe wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien hergestellt. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfümöle und sensorischen Lösungen sind in der Regel zentrale funktionale Bestandteile in den Endprodukten unserer Kunden. Zu ihnen gehören Parfüm-, Kosmetik- und Lebensmittelhersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln, von Heimtierfutter und Babynahrung.

Symrise ist mit Standorten in mehr als 40 Ländern für über 6.000 Kunden in rund 160 Ländern tätig.

102-7 ✓

Scale of the organization

Mit einem Umsatz von 2,9 Mrd. € im Geschäftsjahr 2016, einem Marktanteil von 11% und rund 30.000 Produkten gehört das Unternehmen zu den weltweit führenden Anbietern im Markt für Düfte und Aromen. Der Konzern mit Sitz in Holzminden ist mit Standorten in mehr als 40 Ländern in Europa, Afrika und dem Nahen sowie Mittleren Osten, in Asien, den USA sowie in Lateinamerika vertreten. Der Symrise Konzern entstand ursprünglich aus dem Zusammenschluss der beiden deutschen Unternehmen Haarmann & Reimer und Dragoco im Jahr 2003. Die Wurzeln von Symrise reichen bis in die Jahre 1874 beziehungsweise 1919 zurück, in denen die Vorgängerunternehmen gegründet wurden. 2006 erfolgte der Börsengang der Symrise AG. Seitdem ist die Symrise Aktie im Prime Standard der Deutschen Börse notiert und zählt mit einer Marktkapitalisierung per Jahresultimo 2016 von rund 7,5 Mrd. € zu den im MDAX® geführten Unternehmen. Der Streubesitz der Aktie beläuft sich auf rund 94%.

Die Verantwortung für das operative Geschäft liegt in den Segmenten Flavor, Nutrition sowie Scent & Care. Das frühere Segment Flavor & Nutrition wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 in die zwei neuen Segmenten Flavor und Nutrition aufgespalten. Alle Segmente verfügen über eigene Abteilungen für Forschung und Entwicklung, Einkauf, Produktion und Qualitätskontrolle sowie Marketing und Vertrieb. Auf diese Weise können interne Prozesse beschleunigt werden. Es ist unser Ziel, Abläufe zu vereinfachen, sie kundenorientiert und pragmatisch zu gestalten. Großen Wert legen wir auf schnelle und flexible Entscheidungswege.

Das Segment Flavor beinhaltet die Anwendungsbereiche Beverages, Savory und Sweet. Das Segment Nutrition besteht aus dem Geschäftsbereich Diana mit den Anwendungsbereichen Food, Pet Food, Aqua und Probi. Das Segment Scent & Care umfasst die Geschäftsbereiche Fragrance, Cosmetic Ingredients und Aroma Molecules.

Die Geschäftstätigkeit des Konzerns ist zudem jeweils nach vier Regionen organisiert: Europa, Afrika sowie Naher und Mittlerer Osten (EAME), Nordamerika, Asien/Pazifik und Lateinamerika. Zusätzlich besteht im Konzern ein Corporate Center, in dem die Zentralfunktionen Finanzen, Unternehmenskommunikation sowie Investor Relations, Recht, Personal, Group Compliance und Interne Revision wahrgenommen werden. Weitere unterstützende Funktionen wie die Informationstechnologie sind auf externe Dienstleister ausgelagert oder in eigenständigen Konzerngesellschaften gebündelt, die – wie beispielsweise in den Bereichen Technik, Energie, Sicherheit und Umwelt sowie Logistik – auch Geschäftsbeziehungen zu Kunden außerhalb des Konzerns unterhalten.

Der Firmensitz der Symrise AG befindet sich in Holzminden. An diesem zugleich größten Standort beschäftigt Symrise 2.284* Mitarbeiter in den Funktionen Forschung, Entwicklung, Produktion, Marketing, Vertrieb sowie im Corporate Center. Regionale Hauptsitze unterhält Symrise in den USA (Teterboro, New Jersey), Brasilien (São Paulo), Singapur und Frankreich (Rennes, Bretagne). Wichtige Produktionsanlagen befinden sich in Deutschland, Frankreich, Brasilien, Mexiko, Singapur, China und den USA. Entwicklungszentren finden sich insbesondere in Deutschland, Frankreich, Brasilien, China, Singapur und den USA. Eigene Vertriebsniederlassungen unterhalten wir in über 40 Ländern. Weltweit beschäftigt Symrise 8.944* Mitarbeiter.

* Basis: Full-Time Equivalents (FTE), ohne Leiharbeitnehmer sowie ohne Trainees und Auszubildende; Stand jeweils zum 31. Dezember des Jahres

STANDORTE WELTWEIT 2016

- Firmensitz
- Regionale Hauptsitze
- Standorte Symrise



102-8 ✓**Information on employees and other workers**

38,2 % unserer Mitarbeiter sind Frauen. Diese sind zu 95 % unbefristet eingestellt; nur eine geringe Anzahl von 5 % der Frauen sind befristet beschäftigt.

An unseren Standorten außerhalb Deutschland arbeiten die Mitarbeiter nahezu ausschließlich in Vollzeit entsprechend den jeweiligen lokalen Arbeitszeitregelungen. In Deutschland beläuft sich die Anzahl in Teilzeit arbeitender Mitarbeiter auf 416. Das entspricht 15 % unserer deutschen Belegschaft.

Alle wesentlichen Tätigkeiten bei Symrise werden von Arbeitnehmern und weisungsgebundenem Personal des Symrise Konzerns durchgeführt. Der Anteil von Leiharbeitern bei Symrise inklusive Diana betrug 2016 rund 2,8 %.

Es gibt bei Symrise keine nennenswerten unterjährigen Schwankungen in der Anzahl beschäftigter Mitarbeiter wie z.B. Saisonarbeiter.

Die vorstehenden Daten basieren auf unserem monatlichen Headcount Reporting sowie dem jährlich durchgeführten Diversity Data Reporting, welches die Länder Deutschland, Frankreich, USA, Singapur, China, Indien, Brasilien und Mexiko umfasst.

MITARBEITER (KÖPFE) NACH VERTRAGSART UND ARBEITSZEIT WELTWEIT*

	2014	2015	2016	Veränderung 2016
Unbefristete Verträge				
Vollzeit	7.525	7.453	8.005	7,41 %
Teilzeit	512	650	563	- 13,38 %
Gesamt	8.037	8.103	8.568	5,74 %
Befristete Verträge				
Vollzeit	280	321	338	5,30 %
Teilzeit	40	50	38	- 24,00 %
Gesamt	320	371	376	1,35 %
Gesamt				
Vollzeit	7.805	7.774	8.343	7,32 %
Teilzeit	552	700	601	- 14,14 %
Gesamt	8.357	8.474	8.944	5,55 %

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

MITARBEITER (FTE) NACH REGIONEN*

Region	2014	2015	2016	Veränderung 2016
Deutschland	2.462	2.528	2.586	+ 2 %
EAME (ohne Deutschland)	1.829	1.782	1.876	+ 5 %
Nordamerika	922	952	1.339	+ 41 %**
Asien/Pazifik	1.333	1.361	1.424	+ 5 %
Lateinamerika	1.614	1.678	1.719	+ 2 %
Gesamt (ohne Auszubildende und Trainees)	8.160	8.301	8.944	+ 8 %
Auszubildende und Trainees	141	147	148	+ 1 %
Gesamt	8.301	8.448	9.092	+ 8 %

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

** Überproportionaler Anstieg beruht auf der Akquisition von Pinova/Renessenz

Auslassungen:

Die Verteilung unserer Mitarbeiter nach Region und nach Vertragsart erfassen wir nicht zusätzlich nach Geschlecht, da diese Informationen für Symrise nicht wesentlich und steuerungsrelevant sind.

102-9 ✓

Supply Chain

Bei der Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern, die Eingang in rund 30.000 Produkte finden. Insgesamt arbeitet Symrise weltweit mit ca. 5.100 Lieferanten. Der Großteil unserer Lieferanten kommt aus der Region EAME (Europe, Africa, Middle East).

Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs richten wir kontinuierlich an sich verändernden Verhältnissen im Markt aus. Die Beschaffung organisieren wir dezentral in den drei Segmenten Scent & Care, Flavor und Nutrition, um Einkaufsprozesse gezielter steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können. Ein etabliertes Scorecard-System unterstützt die Einkäufer mit relevanten Kennzahlen. Gemäß unserer Sustainable Sourcing Policy setzen wir hierbei auf kontinuierliche, enge Kooperation mit unseren Lieferanten, soziales und ökologisches Engagement vor Ort und strategische Partnerschaften mit unseren Schlüsselkunden.

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

102-10 ✓

Significant changes to the organization and its supply chain

Das operative Geschäft des Symrise Konzerns ist seit Oktober 2016 in den drei Segmenten Flavor, Nutrition sowie Scent & Care organisiert. Die darunter angesiedelten Geschäftsbereiche sind jeweils nach Anwendungsbereichen beziehungsweise Regionen organisiert.

102-11 ✓

Precautionary Principle or approach

Das Vorsorgeprinzip ist als Handlungsleitlinie zur Risikoprävention in Grundsätzen und Initiativen wie dem UN Global Compact ausgeführt. Das Risikomanagement von Symrise basiert auf den Grundzügen allgemein anerkannter Standards (ISO 31000) und erstreckt sich über sämtliche Konzerngesellschaften und Unternehmenseinheiten.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Vorsorgeprinzip in Bezug auf die Steuerung der lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit zu. Unser Integriertes Managementsystem basiert auf den internationalen Standards zu Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Arbeitsschutz (OHSAS 18001), Nachhaltigkeit (ISO 26000), Energie (ISO 50001), sozialer Verantwortung (SA 8000), den allgemein anerkannten Auditstandards der Global Food Safety Initiative (GFSI) sowie weiteren lokal anerkannten Standards für eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistung. Symrise hat sich außerdem bereits 1997 der Responsible Care Initiative angeschlossen und ihre Leitlinien übernommen, um an einer kontinuierlichen Verbesserung in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz mitzuwirken.

Seit mehr als drei Jahren in Folge erhält Symrise externe Anerkennungen für sein Nachhaltigkeitsengagement. So wurde Symrise von der DQS, einem führenden Zertifizierer von Unternehmensprozessen, auch 2016 wieder als „Green Company“ zertifiziert. Außerdem erhielt Symrise für besondere Leistungen im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung 2016 gleich zweimal den [Excellence Award von der DQS](#) für Ressourceneffizienz und Biodiversität.

Unabhängige DQS-Auditoren haben die internen Prozesse des Unternehmens eingehend geprüft. Das Ergebnis: Sowohl Forschung und Entwicklung als auch Produktion und Vertrieb haben nachgewiesen, dass sie umweltbewusst handeln. Damit erfüllt Symrise die internationalen Anforderungen des Global Conformance-Programms für Umweltmanagement.

Im CDP Climate Performance Leadership Index 2016 wurde Symrise für den Bereich Deutschland, Österreich und der Schweiz mit einer Leadership A Bewertung ausgezeichnet. Im Bereich Wasser konnte die Bewertung im Vergleich zum Vorjahr signifikant gesteigert werden und zwar zur Leadership Bewertung A-. Zum ersten Mal in seiner Geschichte hat Symrise in diesem Jahr auch Informationen im Bereich Wald offengelegt – auch hier die Bewertung A-. Dadurch schaffte es Symrise, in allen drei Bereichen eine Leadership-Bewertung zu erreichen. Ebenfalls lagen wir mit der Bewertung A- im 2016 CDP Supplier Engagement Rating weit über dem Durchschnitt von C-. Das Rating bestätigte unsere erfolgreiche Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Reduktion negativer Klimaauswirkungen in der Lieferkette.

Die gemeinnützige Organisation CDP bescheinigt Symrise damit, dass es ökologische Risiken und Chancen in sein Kerngeschäft einbezieht und externe Stakeholder umfassend und transparent darüber informiert.

102-12 ✓

External initiatives

Symrise will seinen Unternehmenswert und die Nachhaltigkeit seiner geschäftlichen Aktivitäten langfristig erhöhen. Die Leitungs- und Kontrollgremien der Symrise Aktiengesellschaft richten ihr Handeln daher an verschiedenen Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung aus. So dienen die Ziele des Deutschen Corporate Governance Kodex als Maßstab guter Unternehmensführung für Vorstand und Aufsichtsrat. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, den wir 2012 unterzeichneten, stellen eine weitere Leitlinie dar, an der wir unser unternehmerisches Handeln orientieren. Durch die Berichterstattung nach dem „Advanced Level“, die erstmalig für das Berichtsjahr 2014 stattfand, haben wir unser Engagement dort noch verstärkt. Ferner unterstützen wir die 2015 veröffentlichten Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. In einem ersten Schritt haben wir die Anschlussfähigkeit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele an die für Symrise wesentlichen SDGs geprüft und konnten so weiteren Handlungsbedarf identifizieren.

2013 wurde Symrise als Mitglied der Sustainable Spices Initiative (SSI) aufgenommen. Der nachhaltige Anbau und Einkauf von Rohstoffen stehen bei Symrise und SSI gleichermaßen auf der Agenda. Gemeinsam mit Kunden, Lieferanten und NGOs wollen wir aktiv in der SSI mitarbeiten, unser Wissen teilen und gleichzeitig neue Erfahrungen gewinnen. Mit der Akquisition von Diana und der damit einhergehenden Erweiterung unseres Portfolios steht für uns das Thema Tierwohl verstärkt auf der Agenda. Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründeten wir deswegen 2015 den U.S. Roundtable for Sustainable Beef. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Rindfleisch-Wertschöpfungskette.

Seit 2015 ist Symrise zudem Mitglied beim Roundtable on Sustainable Palmoil (RSPO) und setzt sich in diesem Zusammenhang ehrgeizige Ziele: Bis Mitte 2016 stellten wir unsere Lieferkette auf 100% RSPO „Mass Balance“ zertifiziertes Palmöl um. Bis Ende 2018 arbeiten wir mit unseren strategischen Lieferanten daran, eine vollständig nachhaltige Beschaffung unserer primären Palmölderivate umzusetzen und zu solchen Materialien zu wechseln, die aus 100% RSPO „Mass Balance“ zertifiziertem Palmöl stammen. Bis Ende 2020 verfolgen wir dasselbe Ziel für die vollständig nachhaltige Beschaffung unserer sekundären Palmölderivate.

Um der nachhaltigen Beschaffung von natürlichen Rohstoffen und dem strategischen Ziel der Rückwärtsintegration noch mehr Gewicht zu verleihen, sind wir seit 2016 der [Sustainable Agricultural Initiative](#) (SAI) beigetreten.

102-13 ✓

Membership of associations

Über die zahlreich bestehenden Vorschriften für die Duft- und Geschmacksstoffindustrie hinaus verpflichten wir uns zu weiteren Standards – und wirken aktiv an ihrer Entwicklung mit. So zum Beispiel im Rahmen von Verbänden wie der IFRA (International Fragrance Association) oder der IOFI (International Organization of the Flavor Industry), EffCI (European Federation of Cosmetic Ingredients) und dem VCI (Verband der chemischen Industrie). Die Mitarbeiter der Bereiche Compliance, Regulatory Affairs und F&E vertreten Symrise in den weltweit größten Verbänden der Duft-, Geschmacksstoff- und Kosmetikindustrie.

STRATEGY

102-14 ✓

Statement from senior decision-maker

Liebe Leser, liebe Freunde von Symrise,

„man kann niemanden überholen, wenn man in seine Fußstapfen tritt“. Davon war der französische Filmregisseur François Truffaut überzeugt, der bei seiner Arbeit vielfach neue Wege beschritt. „Erfolgreich anders“ – das Motto unseres Unternehmensberichts 2016 – greift diesen Gedanken auf. Symrise gehört zu den erfolgreichsten Unternehmen der Branche, weil wir bereit sind, über die klassischen Bereiche der Aromen und Düfte hinaus nach neuen Betätigungsfeldern und Märkten zu suchen, in die wir unsere Stärken einbringen können. So sind wir in den vergangenen Jahren doppelt so schnell gewachsen wie der für uns relevante Markt. Einerseits bauen wir unsere angestammten Geschäftsfelder mit Innovationen und neuen Produkten aus. Andererseits haben wir uns durch Unternehmenskäufe verstärkt, die auch unser Portfolio und unsere Struktur entscheidend verändert haben.

Dass Symrise häufig anders an die Dinge herangeht, beleuchten die Beiträge unseres Magazins: Wie wir aus natürlichen Reststoffen auf nachhaltige Weise Duft-Moleküle gewinnen (siehe [Der Duft der Wälder](#)). Warum unsere Mitarbeiter Bananen-Plantagen in Ecuador besuchen (siehe [Beste Bananen für Babys](#)). Oder wieso Symrise eine eigene Bienenzucht unterhält (siehe [Von Bienen und Biodiversität](#)).

Das Streben nach wirtschaftlichem Erfolg treibt uns an. Die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2016 präsentiert die Kurzfassung von Konzernlagebericht und -abschluss. Nachhaltiges Wirtschaften ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unseres Geschäftsmodells, das wir umfassend in einem eigens für diesen Bericht entwickelten [Input-Output-Modell](#) darstellen. Als Unterzeichner des Global Compacts der Vereinten Nationen unterstützen wir aktiv die dort niedergelegten Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens.

2016 war für Symrise ein erfolgreiches Jahr, in dem wir auch die zehnjährige Börsennotiz unserer Aktie feiern konnten. Ihr Wert hat sich seit 2006 mehr als verdreifacht. Wir halten an unseren mittelfristigen Zielen bis 2020 fest: Ein jährliches Umsatzwachstum von 5 bis 7 %, eine Ergebnismarge (EBITDA) von 19 bis 22 %. Die Aussichten für 2017 stimmen uns optimistisch. Symrise bleibt erfolgreich – erfolgreich anders.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre des Symrise Unternehmensberichts 2016.

Ihr Global Management Committee

102-15 ✓

Key impacts, risks, and opportunities

Wir sind überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Akzeptanz untrennbar miteinander verbunden sind. Die Unternehmensstrategie von Symrise beruht auf den drei Pfeilern Wachstum, Effizienz und Portfolio. Sie bezieht auf allen Ebenen Aspekte der Nachhaltigkeit ein, um den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern und Risiken zu minimieren. Im Sinne unserer integrierten Unternehmensstrategie werden sie von Zielen und Maßnahmen entlang der vier Säulen Footprint, Innovation, Sourcing und Care unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten präzisiert und ergänzt. So machen wir Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil unseres Geschäftsmodells und zu einem klaren Wettbewerbsvorteil.

Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Kontext von Nachhaltigkeit und die Erwartungen der Stakeholder an Symrise haben wir systematisch anhand einer Wesentlichkeitsanalyse bewertet (siehe auch [102-46](#)).

Um die mit unseren Nachhaltigkeitsherausforderungen verbundenen Chancen und Risiken zu identifizieren, haben wir ein konzernweites Risikomanagementsystem etabliert. Dieses schließt nachhaltigkeitsrelevante Themen als Unterkategorie fast aller anderen Risikokategorien – von den Umfeld- und Branchenrisiken über die Beschaffungs- und Produktrisiken bis hin zu den Betriebsrisiken – mit ein. Chancen und Risiken, insbesondere in Bezug auf Klimawandel, Wasser, Wald und Biodiversität, werden vom Nachhaltigkeitsboard mindestens zweimal jährlich und über einen Horizont von mehr als sechs Jahren bewertet.

Wachstum

Mit mehr als 80 Fertigungsstätten weltweit entwickeln wir unsere Produkte vor allem in den Regionen, in denen wir sie verkaufen. Wir beziehen unsere Einsatzstoffe überwiegend lokal und liefern die Materialien primär an Kunden nahe den Unternehmensstandorten – dadurch reduzieren wir verkehrsbedingte Emissionen deutlich. Zugleich erreichen wir kurze Lieferzeiten und mehr Flexibilität.

So haben wir uns entschieden, die Zwiebel – einen unserer wichtigsten Rohstoffe – so lokal wie möglich zu beziehen, üblicherweise in einem Umkreis von weniger als 100 Kilometern. Dadurch können wir den CO₂-Footprint unserer Zwiebel im Vergleich zu herkömmlicher Ware um bis zu 75 % reduzieren. Zudem haben wir vor vier Jahren eine neue Produktionsstätte in Russland in Betrieb genommen, um den Transport hoher Rohstoffvolumina von Deutschland nach Russland zu vermeiden.

Effizienz

Wir haben alle deutschen Standorte nach den Vorgaben für ein systematisches Energiemanagement (ISO 50001) zertifizieren lassen und haben Maßnahmenpläne entwickelt, um unsere Energieeffizienz zu erhöhen. An den anderen europäischen Standorten wurden gemäß Energieeffizienzrichtlinie (EED) Energieaudits durchgeführt.

Auch für die meisten anderen Produktionsstandorte ist eine Zertifizierung nach dem Umweltmanagementsystem (ISO 14001) umgesetzt, unterstützt durch unsere TPM-Teams, die regelmäßige Analysen der Fertigungsprozesse durchführen, um Energie zu sparen und die Prozesseffizienz nachhaltig zu steigern.

Die Energiekosten haben einen wesentlichen Einfluss auf unsere Profitabilität und damit auch unsere Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus erfüllen wir die Erwartungen unserer Kunden und sind in der Lage, Mehrwert zu schaffen, indem auch unsere Kunden ihre CO₂-Ziele erreichen.

Produktportfolio

Die Verarbeitung der Rohstoffe ist sehr energieintensiv, was erhebliche Auswirkungen auf die Betriebskosten mit sich bringt. Um Verluste zu vermeiden, verfolgen wir einen integrierten Ansatz, der es uns ermöglicht, Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen. Beispielsweise nutzen wir seit unserem letzten „Zwiebel-Optimierungsprozess“ im Jahr 2016 mehr als 98% der Zwiebel. Das zeigt: Die kontinuierliche Optimierung ist unerlässlich für unsere Zukunft.

Unsere Mentholproduktion haben wir deutlich erhöht. Mit unserem synthetischen Material sind wir unabhängiger von natürlichem Menthol, welches im Vergleich eine zirka zehnmal höhere CO₂-Bilanz aufweist. Dadurch sichern wir uns zudem eine langfristige Rohstoffverfügbarkeit. Auch für andere Rohstoffe arbeiten wir an entsprechenden Lösungen: Aktuell entwickeln wir einen Prozess, bei dem eines unserer umsatzstärksten Produkte anstatt auf Mineralölbasis auf Grundlage von erneuerbaren Nebenströmen anderer Industrien produziert wird.

Für die kontinuierliche Integration von Geschäft und Nachhaltigkeit haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Ein nachhaltiges Wachstum für Symrise erreichen wir nur, wenn unsere ökonomischen Bestrebungen auf vorausschauende und verantwortungsvolle Weise umgesetzt werden. Unsere wirtschaftlichen Ambitionen werden daher im Sinne unserer integrierten Unternehmensstrategie von Zielen und Maßnahmen entlang der vier Säulen unserer Nachhaltigkeitsagenda ausgestaltet.

Hinsichtlich unserer Ziele sind wir auf einem guten Weg. Die Auszeichnungen, die wir 2016 in den verschiedensten Bereichen erhalten haben, zeugen davon. Dennoch gibt es auch immer wieder Herausforderungen, auf die wir stoßen, an denen wir wachsen können, aber auch weiter konsequent arbeiten müssen.

Im Jahr 2016 wurde eine [Mitarbeiterbefragung](#) durchgeführt, die uns dabei hilft, mitarbeiterbezogene Herausforderungen und Ursachen zu ermitteln, um daraufhin geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Mit Blick auf unsere Ziele im Bereich Footprint und Sourcing stellte die Akquisition von Diana im Jahr 2014 und die Akquisition der Pinova/Renessenz im Jahr 2016 besondere Anforderungen an die Nachhaltigkeitsdatenerfassung. Dennoch konnte die Datenerfassung 2016 erfolgreich auf beide Einheiten ausgeweitet werden. Hinsichtlich der gemeinsamen Lieferantenbewertung basierend auf SEDEX-Kriterien sowie der Standortzertifizierung sehen wir allerdings immer noch Nachholbedarf, den wir auch 2017 konsequent angehen.

Erfolgsbilanz 2016

FOOTPRINT*

-5,4 % Reduzierung der Treibhausgasemissionen (Scope 1+2)

(Ziel 2016 – 2020: Verringerung um 4 % pro Jahr)

-17,2 % Reduzierung des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser

(Ziel 2016 – 2020: Verringerung um 4 % pro Jahr)

+0,9 % Zunahme der Sensitiven Abfälle

(Ziel 2016 – 2020: Verringerung um 4 % pro Jahr)



INNOVATION

48 Patente eingereicht

(Ziel 2016 – 2020: > 25 Patente pro Jahr)

Integration der Kernziele der **UN-Biodiversitätskonvention** in Forschung und Entwicklung

23 biodiversitätsbasierte **Produktinnovationen** aus dem Amazonasregenwald und aus Madagaskar entwickelt



SOURCING

86 % der Hauptlieferanten basierend auf Einkaufsvolumen nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet

(Ziel 2016 – 2020: Erhöhung des Anteils um 4 Prozentpunkte jährlich;

Ziel 2020: Anteil 100 %)

41 strategische Lieferketten zertifiziert

100 % des Palmölbedarfs aus „mass balance“ oder „segregated“ zertifizierten Quellen bezogen, gemäß unserer „Palmoil Policy“

(Ziel 2020: 100 % Palmölrohstoffe und -derivate aus nachhaltigen Quellen gemäß unserer „Palmoil Policy“ beziehen)



CARE

38,3 % Anteil von Frauen an den bei Symrise weltweit Beschäftigten

(Ziel 2020: 40 %)

21 % Anteil von Frauen im Top-Management weltweit

3,8 MAQ** Unfallhäufigkeit

(Ziel 2020: MAQ <2,0)



*Alle Werte bezogen auf die Wertschöpfung und ohne Pinova/Renessenz

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

ETHICS AND INTEGRITY

102-16 ✓

Values, principles, standards and norms of behaviour

Gemeinsame Werte bilden die Grundlage für den nachhaltigen Erfolg von Symrise. Exzellenz, Kreativität und Engagement sind unsere Schlüssel für herausragende Leistungen und innovative Produkte. Unsere wirtschaftlichen Ziele verknüpfen wir dabei eng mit der täglichen Verantwortung für Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft. Denn nur durch einen integren Umgang miteinander können wir einen bleibenden Mehrwert für alle schaffen. So ebnen unsere Werte uns den Weg, langfristig das erfolgreichste Unternehmen unserer Branche zu sein und wirtschaftlichen Erfolg, Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Vertrauen untrennbar miteinander zu verbinden.

Ein verbindliches Leitbild für alle Beschäftigten ist unser Verhaltenskodex. Diesen haben wir im Jahr 2016 grundlegend überarbeitet und den neuesten Entwicklungen angepasst. Der Kodex behandelt ethische und rechtliche Herausforderungen am Arbeitsplatz, in Geschäftsbeziehungen und in der Handhabung von Informationen. Er regelt Umgangsformen mit den wesentlichen Partnern von Symrise und stellt transparente und vertrauenswürdige Prozesse sicher. Im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysieren wir Verstöße gegen diesen Kodex unmittelbar und beseitigen deren Ursachen. Fehlverhalten verfolgen wir konsequent im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften.

102-17 ✓

Mechanisms for advice and concerns about ethics

Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, existieren verschiedene Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und zu Anliegen der Integrität. Zunächst können sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten wenden. Sollte der Mitarbeiter nicht mit seinem Vorgesetzten über sein Anliegen sprechen können, zum Beispiel weil dieser selbst betroffen ist, stehen ihm die Personalreferenten, der Betriebsrat oder der nächsthöhere Vorgesetzte zur Verfügung. Anonym und vertraulich können sich unsere Mitarbeiter auch an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts wenden. Auch über unsere Integrity Hotline können mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex anonym gemeldet werden. Zudem steht unsere Rechtsabteilung unseren Mitarbeitern bei Fragen zu gesetzeskonformem Verhalten beratend zur Seite.

Für den Fall eines Verstoßes gegen ethische und rechtliche Standards haben wir durch das Group Compliance Office bereits seit Sommer 2008 eine Integrity Hotline installiert, um sicherzustellen, dass Symrise Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Über diese Hotline ist das Group Compliance Office für alle Mitarbeiter mittels einer in den jeweiligen Ländern eigens eingerichteten kostenlosen Telefonnummer erreichbar. Ein zwischengeschalteter Dienstleister gewährleistet, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen anonym und in ihrer Muttersprache vorbringen können.

GOVERNANCE

102-18 ✓

Governance structure

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

102-19 ✓

Delegating authority

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören 12 Mitglieder an. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und erörtert regelmäßig Geschäftsentwicklung, Planung, Strategie und Risiken mit dem Vorstand. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz ist der Aufsichtsrat der Symrise AG paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Der Aufsichtsrat hat zur Effizienzsteigerung seiner Arbeit vier Ausschüsse gebildet. Einzelheiten zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat und zur Corporate Governance bei Symrise werden im Bericht des Aufsichtsrats und in der Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

102-20 ✓

Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics

2009 gründeten wir das Symrise Sustainability Board, ein globales und geschäftsbereichsübergreifendes Gremium, um Nachhaltigkeit stärker in unsere Kernprozesse zu integrieren. Mehrmals jährlich kommen in diesem Rahmen Vertreter des Top-Managements zusammen, um sicherzustellen, dass nachhaltigkeitsrelevante Themen und Belange wichtiger Anspruchsgruppen in der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt werden.

Im Jahr 2016 wurde erstmals die Position des Chief Sustainability Officers vom Vorstand geschaffen, um der nachhaltigen Entwicklung noch mehr Gewicht zu geben. Der CSO berichtet direkt an den CEO und führt das Sustainability Board.

Das Sustainability Board beschließt die Nachhaltigkeitsziele, die direkt in den jeweiligen Geschäftsbereichen umgesetzt werden. Zu diesem Zweck haben Vorstand und Sustainability Board Nachhaltigkeitsverantwortliche für die Geschäftssegmente Flavor, Nutrition und Scent & Care sowie je einen Vertreter aus Personal, Investor Relations und Corporate Communication benannt. Die direkte Verantwortung für die Strategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Symrise AG, dem kontinuierlich über den Fortschritt aller Nachhaltigkeitsaktivitäten berichtet wird. Die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens fließen zudem in die individuellen Zielvorgaben und damit in die Vergütung von Führungskräften ein.

102-21 ✓

Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics

Die Aktionäre der Symrise AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Wir informieren unsere Aktionäre, Analysten, Aktionärsvereinigungen und die interessierte Öffentlichkeit regelmäßig über alle wesentlichen Termine mittels eines Finanzkalenders. Unsere Unternehmenskommunikation verfolgt den Anspruch, größtmögliche Transparenz und Chancengleichheit durch zeitnahe und gleichberechtigte Information aller Zielgruppen zu gewährleisten (siehe auch [102-43](#)).

102-22 ✓

Composition of the highest governance body and its committees

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG mit insgesamt zwölf Mitgliedern gehören derzeit sieben unabhängige Mitglieder und mit Frau Buck, Frau Härtling, Frau Hufnagel und Frau Prof. Dr. Pfeifer auch vier Frauen an. Im Hinblick auf seine zukünftige Zusammensetzung strebt der Aufsichtsrat durch die Unterstützung entsprechender Wahlvorschläge an, dass im Regelfall ein Frauenanteil von 30 % nicht unterschritten wird. Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“, wie vom Deutschen Bundestag am 6. Februar 2015 und vom Bundesrat am 27. März 2015 verabschiedet, ist im Jahr 2016 umgesetzt worden.

Dieses Gesetz hat weiter zum Ziel, den Anteil von weiblichen Führungskräften in den sogenannten Spitzenpositionen der Wirtschaft zu erhöhen und langfristig weitgehend Geschlechterparität zu erreichen. Vor dem Hintergrund der konkreten Situation bei Symrise und der Restlaufzeit der bestehenden Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat für den bis zum 30. Juni 2017 zu erreichenden Frauenanteil im Vorstand die Zielgröße „Null“ beschlossen. Bis zum Jahr 2020 soll der Frauenanteil im Vorstand dann 20 % erreichen.

Symrise ist ein global geführtes Unternehmen, leitende Führungsfunktionen bestehen auch außerhalb Deutschlands. Basis für die Symrise spezifische Frauenquote ist daher die globale Führungsstruktur der Symrise AG. Der Anteil von Frauen auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands soll ab spätestens 30. Juni 2017 mindestens 16 %, auf der zweiten Managementebene mindestens 22 % betragen. Begrenzt man die Symrise Führungsstruktur nur auf die in Deutschland ansässigen Führungskräfte, beträgt der Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands heute 10 % und soll bis zum 30. Juni 2017 auf 12 % gesteigert werden. Auch hier strebt Symrise langfristig eine höhere Quote an.

Zudem sollen auch weiterhin im Regelfall wenigstens sieben unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten sein. Darüber hinaus wird angestrebt, dass der Anteil der internationalen Mitglieder im Aufsichtsrat einen Anteil von einem Drittel nicht unterschreitet. Ferner muss mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses unabhängig sein und über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen.

Von den 12 Mitgliedern des Aufsichtsrats nehmen sechs Mitglieder gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen wahr:

Dr. Thomas Rabe:

- Arvato AG, Gütersloh, Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 3. August 2016)
- Bertelsmann Inc., Wilmington, USA, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- RTL Group S.A., Luxemburg, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Penguin Random House LLC, UK, Mitglied des Aufsichtsrats
- Arist Education Systems, Littleton, Denver, USA, Mitglied des Aufsichtsrats (bis 1. Januar 2016)
- Bertelsmann Learning LLC., New York, USA, Mitglied des Aufsichtsrats
- Relias Learning LLC, Cary, USA, Mitglied des Aufsichtsrats

Dr. Michael Becker:

- Bâloise Holding AG, Basel, Schweiz, Mitglied des Verwaltungsrats

Jeannette Härtling:

- Esco GmbH, Hannover, Mitglied des Beirats

Prof. Dr. Andrea Pfeifer:

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

Dr. Winfried Steeger:

- Verwaltungsgesellschaft Otto mbH (mitbestimmte GmbH des Otto Konzerns), Hamburg, Mitglied des Aufsichtsrats
- Eurokai GmbH & Co. KGaA, Hamburg, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Blue Elephant Energy AG, Hamburg, Mitglied des Aufsichtsrats
- August Prien Verwaltung GmbH, Hamburg, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Otto Dörner GmbH & Co. KG, Hamburg, Mitglied des Beirats
- EUROGATE Geschäftsführungs-GmbH & Co KGaA, Bremen, Mitglied des Aufsichtsrats

Peter Winkelmann:

- amedes Holding GmbH, Hamburg, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats
- aenova Holding GmbH, Starnberg, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats

Einzigster strategischer Investor ist die Familie Gerberding. Alle anderen Investoren werden gemäß der Definition der Deutschen Börse dem Streubesitz zugerechnet.

102-23 ✓

Chair of the highest governance body

Damit eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands gewährleistet ist, gehören dem Aufsichtsrat, wie in den Vorjahren auch, keine ehemaligen Mitglieder des Vorstands an.

102-24 ✓

Nominating and selecting the highest governance body

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an, von denen jeweils sechs von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern gewählt werden. Die Amtsperioden sind identisch. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) werden die Vertreter der Anteilseigner von der Hauptversammlung einzeln gewählt.

Die Amtszeit sämtlicher Mitglieder des Aufsichtsrats endete mit Ablauf der Hauptversammlung am 11. Mai 2016. Die Aktionäre haben daher die sechs Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat am 11. Mai 2016 in der Hauptversammlung turnusmäßig neu gewählt. Die Wahlen wurden im Wege der Einzelabstimmung durchgeführt. Die sechs Vertreter der Arbeitnehmer wurden von den deutschen Betriebsräten am 24. Februar 2016 nach dem hierfür gesetzlich vorgesehenen Wahlverfahren gewählt.

Der Aufsichtsrat hat zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet, u.a. einen Nominierungsausschuss. Der Nominierungsausschuss wird gemäß dem DCGK ausschließlich von Vertretern der Anteilseigner im Aufsichtsrat gebildet. Er hat die Aufgabe, bei anstehenden Neuwahlen zum Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für die Anteilseignervertreter zur Wahl durch die Hauptversammlung vorzuschlagen. Dem Nominierungsausschuss gehören derzeit die drei Mitglieder Herr Dr. Thomas Rabe (Vorsitzender), Herr Horst-Otto Gerberding und Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer an.

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung gemäß Ziffer 5.4.1 Absatz 2 Satz 1 des DCGK in der aktuellen Fassung vom 5. Mai 2015 konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation unter anderem (i) die internationale Tätigkeit des Unternehmens, (ii) potenzielle Interessenkonflikte, (iii) die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, (iv) eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder, (v) eine festzulegende Regelobergrenze für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und (vi) Vielfalt (Diversity) berücksichtigen.

Im Hinblick auf seine zukünftige Zusammensetzung strebt der Aufsichtsrat durch die Unterstützung entsprechender Wahlvorschläge an, dass im Regelfall ein Frauenanteil von 30 % nicht unterschritten wird. Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“, wie vom Deutschen Bundestag am 6. Februar 2015 und vom Bundesrat am 27. März 2015 verabschiedet, ist im Jahr 2016 umgesetzt worden. Auch in Zukunft sollen im Regelfall wenigstens sieben unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten sein. Des Weiteren wird angestrebt, dass auch der Anteil an Mitgliedern im Aufsichtsrat, die das Kriterium „Internationalität“ verkörpern, einen Anteil von einem Drittel nicht unterschreiten soll. Die Amtszeit eines Aufsichtsratsmitglieds endet in jedem Fall mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die auf die Vollendung des 70. Lebensjahres folgt. Die Regelobergrenze für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat beträgt vier Wahlperioden. Alle diese Ziele sind derzeit erfüllt. Auch bei zukünftigen Wahlvorschlägen wird zu beachten sein, dass die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele weiterhin erfüllt bleiben.

Gemäß § 100 AktG müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem/der Sektor/Branche, in dem/der die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.

102-25 ✓

Conflicts of interest

Interessenkonflikte von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, die dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen sind und über die die Hauptversammlung hinsichtlich der den Interessenkonflikten zugrunde liegenden Sachverhalte und des Umgangs mit ihnen zu informieren ist, sind auch im Geschäftsjahr 2016 nicht aufgetreten.

102-26 ✓

Role of highest governance body in setting purpose, values and strategy

Die direkte Verantwortung für die Strategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Symrise AG, dem kontinuierlich über den Fortschritt aller Nachhaltigkeitsaktivitäten berichtet wird. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden.

Der Stabsbereich Corporate Sustainability koordiniert das globale Nachhaltigkeitsmanagement. Er entwickelt gemeinsam mit den jeweiligen Unternehmensbereichen Richtlinien und Verfahrensanweisungen auf Basis der vom Vorstand definierten globalen Grundsätze und überprüft die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Selbstverpflichtungen. Der Vorstand und der Stabsbereich Corporate Sustainability definieren für die Bereiche Footprint, Innovation, Sourcing und Care Ziele, die konzernweit gelten.

102-27 ✓

Collective knowledge of highest governance body

Bei den Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wird auf die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geachtet, ebenso wie auf die Vielfalt in der Zusammensetzung. Jedes Aufsichtsratsmitglied muss unter Berücksichtigung der internationalen Tätigkeit des Unternehmens über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.

102-28 ✓

Evaluating the highest governance body's performance

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Wie bereits in der Vergangenheit hat der Aufsichtsrat zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet, die die Beschlüsse des Aufsichtsrats sowie die im Plenum zu behandelnden Themen vorbereiten.

Damit eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands gewährleistet ist, gehören dem Aufsichtsrat, wie in den Vorjahren auch, keine ehemaligen Mitglieder des Vorstands an. Mindestens ein unabhängiges Mitglied verfügt über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung.

102-29 ✓

Identifying and managing economic, environmental, and social impacts

Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich neben der Abschlussprüfung und der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses auch regelmäßig mit der Prüfung und Überwachung der Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Hierzu gehören beispielsweise auch regelmäßige Berichte der Innenrevision und des Group Compliance Office von Symrise.

102-30 ✓

Effectiveness of risk management processes

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

102-31 ✓

Review of economic, environmental, and social topics

Das Risikomanagement von Symrise basiert auf den Grundzügen allgemein anerkannter Standards und erstreckt sich über die Konzerngesellschaften und Unternehmenseinheiten des Symrise Konzerns. Die Koordination der Risikoerfassung erfolgt auf Konzernebene. Auf der Ebene der Einzelgesellschaften werden Risikoberichte erstellt, die anschließend auf Konzernebene zu einem aktuellen Überblick der Risikosituation zusammengeführt werden. Dieser Konzern-Risikobericht wird zweimal pro Jahr an den Vorstand und Aufsichtsrat geleitet. Darin werden potenzielle Risiken identifiziert und nach ihrer Gewinnauswirkung (Nettomethode) sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit klassifiziert. Zusätzlich wird während der Revisionsaudits eine Wirksamkeitsprüfung der Risikoberichte durchgeführt.

102-32 ✓

Highest governance body's role in sustainability reporting

Der Vorstand von Symrise prüft den Bericht.

102-33 ✓

Communicating critical concerns

Compliance-Themen, sofern vorhanden, werden zunächst an den Vorstand berichtet sowie anschließend über den Prüfungsausschuss an den Aufsichtsrat. Sollte der Vorstand selbst Gegenstand einer Compliance-Untersuchung sein, erfolgt die Berichterstattung direkt an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses.

102-34 ✓

Nature and total number of critical concerns

Dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichten der Group Compliance Officer und die Innenrevision regelmäßig in jeder Sitzung dieses Gremiums. Im Berichtszeitraum wurden seitens des Group Compliance Office keine kritischen Anliegen an den Aufsichtsrat gemeldet.

102-35 ✓

Remuneration policies

Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder orientiert sich an den Aufgaben und dem persönlichen Beitrag des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Marktumfeld des Unternehmens insgesamt. Jedes Vorstandsmitglied erhält ein fixes Jahresentgelt (35 % der Gesamtvergütung) sowie eine von Zielen abhängige, variable Jahresvergütung (sog. Jahresbonus; 30 % der Gesamtvergütung). Die Ziele für den Jahresbonus richten sich nach dem Geschäftsplan für das laufende Geschäftsjahr sowie dem Erreichen individueller Ziele. Die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens fließen ebenfalls in die individuellen Zielvorgaben und damit in die Vergütung der Vorstandsmitglieder ein. Diese Ziele werden je nach Verantwortungsbereich an die Führungskräfte des jeweiligen Vorstandsressorts weitergegeben. Im Jahr 2016 standen die Managemententwicklung und Nachfolgeplanung sowie die Steigerung der Effizienz in unseren Prozessen im Vordergrund. Zudem werden unter anderem die Reduktion unserer CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2), die nachhaltige Ausrichtung unseres Innovationsprozesses oder der Bezug von Rohstoffen aus nachhaltigen Quellen incentiviert.

Darüber hinaus bietet der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern die Teilnahme an unserem sog. Long-Term Incentive Program an. Dieses über drei Jahre laufende Programm sieht einen Cash Bonus (35 % der Gesamtvergütung) am Ende der Laufzeit abhängig von der Entwicklung des Symrise Aktienkurses über die Periode von drei Jahren vor. Aktien oder Aktienoptionen bietet unser Unternehmen nicht an.

Im Falle des zeitlichen Auslaufens eines Vorstandsvertrages werden keine Abfindungszahlungen fällig. Für den Ausnahmefall einer Change-of-Control Situation sehen unsere Vorstandsverträge Abfindungszahlungen vor, die dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen.

Eine betriebliche Altersvorsorge wird nur in Form eigenfinanzierter Entgeltumwandlungen angeboten. Dies gilt für Vorstände wie auch für das Senior Management. Unsere allgemeinen Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form der Teilnahme an einer Pensionskasse oder eine entsprechende betriebliche Altersversorgung.

Die variable Jahresvergütung bezieht sich bei unseren Vorstandsmitgliedern zu 80 % auf das Erreichen der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Ergebnisziele (sog. EBITDA). Weitere 10 % beziehen sich auf geschäftsbereichs-spezifische Optimierungsziele sowie weitere 10 % auf Nachhaltigkeitsziele. Für unsere etwa 70 Führungskräfte mit globaler oder regionaler Verantwortung (sog. Senior Management) ist ein gesonderter Global Performance Bonus Plan verabschiedet, mit dem wir die Ausrichtung der Führungskräfte auf vereinbarte Unternehmensziele durch eine ergebnis- und leistungsorientierte, variable Vergütung erreichen wollen. Die variable Vergütung unseres Senior Management beläuft sich je nach Ebene auf 30 % bis 50 % des festen Jahresentgelts.

102-36 ✓

Process for determining remuneration

Gemäß dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und entsprechend §1(3) der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Symrise AG berät und entscheidet bei Symrise der Aufsichtsrat über das Vergütungssystem für den Vorstand. Bei Veränderungen des Vergütungskonzeptes wird dieses auf der jährlich stattfindenden Aktionärsversammlung zur Abstimmung gestellt.

Einmal pro Jahr überprüft der Personalausschuss des Aufsichtsrats die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Basis hierfür ist eine Studie über Vorstandsvergütungen, die von einer professionellen Vergütungsberatung erstellt wird.

Zwischen der Vergütungsberatung und Symrise gibt es keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen.

102-37 ✓

Stakeholders' involvement in remuneration

Das aktuelle Vergütungssystem wurde zuletzt auf der Hauptversammlung im Jahre 2015 zur Abstimmung gestellt und durch die Anteilseigner mit 92,96 % gebilligt. Seither wird dieses Vergütungssystem unverändert praktiziert.

102-38 ✓

Annual total compensation ratio

Die Vergütung unserer Mitarbeiter einschließlich unserer Führungskräfte basiert auf einem durchgängigen Symrise-spezifischen Job Grade-Konzept. Dieses orientiert die Vergütung an dem Wertbeitrag der Funktion, die ein Mitarbeiter ausübt, und nicht an seiner hierarchischen Einordnung. Dadurch stellen wir sicher, dass Vergütung im Unternehmen als fair und marktgerecht wahrgenommen wird und nicht durch Hierarchie bestimmt wird.

An unserem weitaus größten Standort Deutschland beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung auf rund 250.000 bis 300.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Deutschland Beschäftigten beträgt rund 55.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 4,5- bis 5,5-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort Singapur beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung auf rund 260.000 bis 320.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Singapur Beschäftigten beträgt rund 50.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 5,2- bis 6,4-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unseren Standorten in USA beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung auf rund 320.000 bis 380.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in den USA Beschäftigten beträgt rund 91.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 3,5- bis 4,1-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unseren Standorten in Brasilien beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung auf rund 200.000 bis 252.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Brasilien Beschäftigten beträgt rund 30.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 6,6- bis 8,4-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

Bei der Kalkulation für Deutschland wurden die Berechnung ohne Einbeziehung der Vorstandsvergütung vorgenommen. Bei Symrise entspricht das durchschnittliche Entgelt eines Vorstandsmitglieds – bestehend aus der Festvergütung, dem jährlichen variablen Anteil sowie dem langfristig variablen Anteil – dem rund 23-fachen der durchschnittlichen Vergütung der Symrise Mitarbeiter in Deutschland und dem rund 24-fachen der Vergütung der Symrise Mitarbeiter weltweit.

102-39 ✓

Percentage increase in annual total compensation ratio

Die Vergütung für unsere Vorstandsmitglieder ist grundsätzlich für die Dauer der regelmäßig 3-jährigen Vertragslaufzeit festgeschrieben. Das heißt, es werden keine jährlichen Anpassungen vorgenommen.

In Deutschland wurden die Entgelte aller Mitarbeiter aufgrund unseres Tarifabschlusses um 2,3% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 1,5% angehoben.

In Singapur wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 3,0% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 1,5% angehoben.

In USA wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 1,0% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde ebenfalls um 1,0% angehoben.

In Brasilien wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 9,0% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 5,5% angehoben.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

102-40 ✓

List of stakeholder groups

Symrise steht weltweit im aktiven Austausch mit seinen Stakeholdern. Denn wir können nur dann bestmögliche Lösungen entwickeln, wenn wir die Bedürfnisse und Interessen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen kennen. Dazu zählen wir Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Fremdkapitalgeber, Nachbarn, Politik, Nichtregierungsorganisationen und Geschäftspartner.

102-41 ✓

Collective bargaining agreements

Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Daher wenden wir an allen Standorten, wo dies rechtlich und personalpolitisch betriebsüblich ist, die jeweiligen lokalen Tarifverträge an. Weltweit sind 65% unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen und in Deutschland rund 86% der Belegschaft durch unsere Tarifverträge erfasst.

102-42 ✓

Identifying and selecting stakeholders

Die Auswahl der einbezogenen Stakeholder richtete sich nach den Empfehlungen des AA1000 Stakeholder Engagement Standards, auf dessen Basis wir 2014 erstmals unsere Stakeholderinteraktionen analysiert und bewertet haben. Die Stakeholderbewertung wird mindestens einmal jährlich wiederholt.

102-43 ✓

Approach to stakeholder engagement

Eine Vielzahl interner und externer Formate und Kanäle erlaubt Symrise einen regen Dialog mit seinen Anspruchsgruppen. Im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitern, z.B. durch regelmäßige Feedbackgespräche, erhalten wir wichtige Anregungen zu Verbesserungen. Unsere Stärken und Schwächen lassen wir im Rahmen einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung bewerten.

Die letzte [Mitarbeiterbefragung](#) fand im abgelaufenen Geschäftsjahr statt.

Mithilfe der SEDEX-Plattform stehen wir seit 2011 darüber hinaus mit zahlreichen Rohstofflieferanten zu ethischen Themen im Dialog. Unsere Kunden und Investoren informieren wir weltweit mit Roadshows und Innovationstagen über aktuelle Entwicklungen unseres Unternehmens.

Die Anliegen der Anwohner an unseren Standorten nehmen wir ernst und informieren diese im Rahmen von Informationsveranstaltungen und regelmäßigen Nachbarschaftszeitungen. Außerdem haben wir eine ständige Umwelt-Rufbereitschaft etabliert.

Mit Nichtregierungsorganisationen stehen wir nicht nur im regelmäßigen Informationsaustausch, sondern haben darüber hinaus zu spezifischen Themen wie Biodiversität strategische Partnerschaften geschlossen, um nachhaltigen Wert für die Gesellschaft und Umwelt zu erzeugen. Die auf diesen Wegen artikulierten Erwartungen unserer Stakeholder inspirieren uns und stellen die Basis für unsere Arbeit dar.

102-44 ✓

Key topics and concerns raised

Zentrale Anliegen unserer wichtigen Stakeholdergruppen adressieren wir sowohl durch etablierte Prozesse und klare Verantwortlichkeiten bei Symrise als auch durch unsere Berichterstattung. Im Rahmen unseres Stakeholdermanagements konnten wir 2016 eine gestiegene Bedeutung der Themen Compliance, Transparenz und Glaubwürdigkeit, Ressourcenschonung, Emissionsreduzierung, Gewährleistung höchster Produktsicherheit, Vielfalt & Chancengleichheit sowie Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz im Rahmen unserer unterschiedlichen Austauschformate (siehe 102-43) feststellen. Durch die Erweiterung unserer Aktivitäten haben wir zudem die Themen Nachhaltige Landwirtschaft & Aquakultur, Wasser sowie Nachhaltige Forstwirtschaft ergänzt.

Auslassungen:

Die Ergebnisse von Kundenzufriedenheitsumfragen betrachten wir als vertrauliche Information.

REPORTING PRACTICE

102-45 ✓

Entities included in the consolidated financial statements

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Symrise AG als Mutterunternehmen alle in- und ausländischen Unternehmen, die die Symrise AG direkt oder indirekt beherrscht beziehungsweise auf die sie einen maßgeblichen Einfluss hat. Einen gesamten Überblick aller konsolidierten Unternehmen stellen wir im [Finanzbericht auf S. 140–142](#) dar.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Kennzahlen der Nachhaltigkeitsbilanz auf die Symrise AG. Die Kennzahlen im Bereich Ökologie decken 95 % der Standorte ab.

102-46 ✓

Defining report content and topic Boundaries

Auch 2016 haben wir die kritische Überprüfung unserer wesentlichen Themen fortgesetzt. Neben der strategischen Orientierung dient uns die Identifikation wesentlicher Themen gleichzeitig zur Strukturierung unserer Berichterstattung gemäß den GRI Standards: Zu Themen, denen ein hoher Wert sowohl für Symrise als auch für die Gesellschaft zugeordnet wurde, berichten wir vollständig. Über Themen, die eine hohe Relevanz in nur einer Dimension aufweisen, berichten wir mit mindestens einem Indikator. Die Bewertung unserer wesentlichen Themen basiert auf unserem Ansatz „Sharing Values“, bei dem wir die Themen nach ihrem „Wert für die Gesellschaft“ und „Wert für Symrise“ bewerten und so die Themen mit dem größten Potenzial für eine gemeinsame Wertschaffung identifizieren. Dabei haben wir 2016 der Erweiterung unserer Geschäftstätigkeiten Rechnung getragen und die Themen „Nachhaltige Forstwirtschaft“ sowie „Nachhaltige Landwirtschaft & Aquakultur“ ergänzt. Um eine effektivere Steuerung gewährleisten zu können, haben wir zudem das ursprünglich gemeinsame Thema „Ressourcenschonung und Emissionsreduzierung“ in zwei getrennte Felder aufgeteilt und zudem „Wasser“ als eigenständiges Thema herausgestellt. Einen höheren Wert für die Gesellschaft konnten wir 2016 beim Thema Compliance, Transparenz und Glaubwürdigkeit sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz feststellen. In seiner Bedeutung für die Wertgenerierung für Symrise hat das Thema Biodiversität im Berichtszeitraum nochmals zugewonnen. Beim Thema Nachwachsende Rohstoffe hingegen konnten wir durch die Akquisition von Diana und Pinova/Renessenz den Anteil nachwachsender Rohstoffe signifikant erhöhen, so dass wir dieses Thema nun nachgelagert angehen können.



102-47 ✓

LIST OF MATERIAL TOPICS

Wesentliche Themen	GRI-Themen zur Berichterstattung	Wesentliche Auswirkungen innerhalb der Organisation	Wesentliche Auswirkungen außerhalb der Organisation
Hohe Wesentlichkeit (Berichtserstattung „in Übereinstimmung“ mit GRI-Option „Umfassend“)			
Innovative und nachhaltige Produkte	– Economic performance – Materials	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden (weltweit)
Verantwortungsvolle Beschaffung	– Supplier assessment	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Exzellenz in der Supply Chain	– Effluents and Waste – Energy	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten, Logistikdienstleister, Kunden (weltweit)
Ressourcenschonung	– Materials – Effluents and Waste	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Reduktion von Emissionen	– Emissions	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Vielfalt und Chancengleichheit	– Diversity and Equal Opportunities – Non-discrimination	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Anlagensicherheit	– Effluents and Waste – Occupational Health and Safety Local Communities Indirect Economic Impacts	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Tierwohl	– Animal Welfare	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Gewährleistung höchster Produktsicherheit	– Customer Health and Safety – Marketing and Labeling – Compliance	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden (weltweit)
Einhaltung von Menschenrechten	– Human Rights Assessment – Non-discrimination – Freedom of Association and Collective Bargaining – Child Labor – Forced or Compulsory Labor – Rights of Indigenous Peoples	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Biodiversität	– Biodiversity	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Nachhaltige Forstwirtschaft (Wald)	– Procurement Practices – Biodiversity – Supplier environmental assessment	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	– Occupational Health and Safety	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Compliance	– Compliance – Non-discrimination – Anti-corruption	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Transparenz und Glaubwürdigkeit	– Anti-competitive Behavior – Alle berichteten Themen	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Mittlere Wesentlichkeit (Berichtserstattung „in Übereinstimmung“ mit GRI-Option „Kern“)			
Nachhaltige Landwirtschaft und Aquakultur	– Procurement Practices – Biodiversity – Supplier Environmental Assessment	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Wasser	– Water – Effluents and Waste	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Mitarbeiterförderung und -entwicklung	– Training and Education	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Attraktivität als Arbeitgeber	– Market Presence – Employment	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Effiziente Rohstoffnutzung	– Materials	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Nutzung nachwachsender Rohstoffe	– Materials	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)

102-48 ✓

Restatements of information

Keine

102-49 ✓

Changes in reporting

Die Bewertung unserer wesentlichen Themen basiert auf unserem Ansatz „Sharing Values“, bei dem wir Nachhaltigkeitsaspekte und Handlungsfelder nach ihrem „Wert für die Gesellschaft“ und „Wert für Symrise“ bewerten und so die Themen mit dem größten Potenzial für eine gemeinsame Wertschaffung identifizieren. Dabei haben wir 2016 der Erweiterung unserer Geschäftstätigkeiten Rechnung getragen und die Themen „Nachhaltige Forstwirtschaft“ sowie „Nachhaltige Landwirtschaft & Aquakultur“ als neue Handlungsfelder identifiziert. Um eine effektivere Steuerung gewährleisten zu können, haben wir das ursprünglich kombinierte Thema „Ressourcenschonung und Emissionsreduzierung“ in zwei getrennte Handlungsfelder aufgeteilt und zudem „Wasser“ als eigenständiges Thema herausgestellt. Einen höheren Wert für die Gesellschaft konnten wir 2016 beim Thema Compliance, Transparenz und Glaubwürdigkeit sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz feststellen. In seiner Bedeutung für die Wertgenerierung für Symrise haben die Themen Biodiversität und Menschenrechte im Berichtszeitraum nochmals zugewonnen. Beim Thema Nachwachsende Rohstoffe hingegen konnten wir durch die Akquisition von Diana und Renaissance den Anteil nachwachsender Rohstoffe signifikant erhöhen, so dass wir dieses Thema nun nachgelagert angehen können.

102-50 ✓

Reporting period

01.01.2016 – 31.12.2016

102-51 ✓

Date of most recent report

08.03.2016

102-52 ✓

Reporting cycle

Seit 2006 berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

102-53 ✓

Contact point for questions regarding the report

Friedrich-Wilhelm Micus

Sustainability Communications

Tel.: + 49 (0)5531-90-13 63

E-Mail: friedrich-wilhelm.micus(at)Symrise.com

102-54 ✓

Claims of reporting in accordance with the GRI Standards

In unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung folgen wir den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der aktuellen Fassung der „GRI Standards“ (2016). Wir folgen dabei dem höchsten Anwendungslevel in „Übereinstimmung – Umfassend“, das heißt, wir legen zu allen wesentlichen Themen vollständig Rechenschaft ab.

102-55 ✓

GRI content index

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz stellt gleichermaßen den GRI-Inhaltsindex dar. Wir folgen dabei den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der jeweils aktuellen Fassung der „GRI Standards“ (2016).

102-56 ✓

External assurance

Bereits zum dritten Mal in Folge haben wir unsere Nachhaltigkeitsinformationen gemäß dem AA1000 Assurance Standard einer externen Prüfung durch die DQS CFS unterzogen. Die Prüfung bezieht sich auf alle quantitativen und qualitativen Nachhaltigkeitsinformationen. Geprüfte Inhalte werden mit folgendem Symbol gekennzeichnet: ✓

GRI 200 – ECONOMIC

ECONOMIC PERFORMANCE

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Wir haben in den vergangenen Jahren unsere Kompetenzen stark ausgeweitet und uns neue Wachstumsfelder erschlossen. Nun gilt es, diese neuen Anwendungsgebiete mit den traditionellen zu verknüpfen. Deshalb setzen wir verstärkt auf Vernetzung auf allen Ebenen, mit unseren Kunden, Zulieferern und auch innerhalb des Unternehmens. Wir konnten unsere Marktposition in allen Regionen ausbauen und das bereits schon große Vertrauen unserer Kunden festigen. Dabei haben wir die Verknüpfung von Nachhaltigkeit und wirtschaftlichem Erfolg im Blick. Gleichzeitig haben wir unser Portfolio inhaltlich wie regional so ausgebaut, dass wir politische und wirtschaftliche Unwägbarkeiten in einzelnen Ländermärkten abfedern können. Nicht zuletzt haben wir unsere Innovationskraft durch eine noch intensivere Zusammenarbeit im Unternehmen und mit externen Partnern gestärkt.

Wir verknüpfen wirtschaftlichen Erfolg mit Nachhaltigkeit, indem wir uns in allen Schritten der Wertschöpfungskette immer wieder dessen versichern, was wir tun. Das fängt bei den Rohstoffen an. Wir beziehen sie aus aller Welt und oft aus weniger entwickelten Ländern. Dort sorgen wir – wie zum Beispiel bei der Vanille – dafür, dass die Landwirte vernünftig entlohnt, die Umwelt beim Anbau geschont und Kinderarbeit komplett ausgeschlossen wird. Im Herkunftsland Madagaskar engagieren wir uns seit zehn Jahren auch für Bildung und Gesundheit und haben eine Produktion nach westlichen Umweltstandards aufgebaut. Durch unsere Geschäftstätigkeit vor Ort tragen wir zur Lebensgrundlage von mehr als 30.000 Menschen bei. Etwas Ähnliches entsteht gerade im Amazonas-Gebiet in Brasilien. Im Regenwald haben wir in enger Kooperation mit Brasiliens bedeutendem Kosmetikerhersteller Natura einen Standort aufgebaut, der neue, nachhaltige Rohstoffe für Parfüms und Kosmetika erforschen soll. Gleichzeitig werden auch dort zahlreiche Familien im regionalen Umfeld von unserem Engagement profitieren.

201-1 ✓

Direct economic value generated and distributed

Eine vollständige Darstellung finden Sie im Finanzbericht 2016:

[Finanzbericht \(Überblick zum Geschäftsjahr 2016, Seite 5\)](#)

[Finanzbericht \(Konzernanhang, Seiten 64ff.\)](#)

201-2 ✓

Financial implications and other risks and opportunities due to climate change

Um die mit unseren Nachhaltigkeits Herausforderungen verbundenen Chancen und Risiken zu identifizieren, haben wir ein konzernweites Risikomanagementsystem etabliert. Dieses schließt nachhaltigkeitsrelevante Themen als Unterkategorie fast aller anderen Risikokategorien – von den Umfeld- und Branchenrisiken über die Beschaffungs- und Produktrisiken bis hin zu den Betriebsrisiken – mit ein.

Vor dem Hintergrund des Klimawandels fühlen wir uns verpflichtet, unsere Energieversorgung immer effizienter zu gestalten, um das Risiko steigender Energiekosten sowie unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und klimabezogene Reputationsrisiken im Lichte zunehmender Stakeholdererwartungen möglichst zu vermeiden.

Nachdem wir das Ziel, unsere CO₂-Emissionen bezogen auf die Wertschöpfung (Scope 1+2) bis zum Jahr 2020 um 33% zu senken, bereits 2016 erreicht haben, arbeiten wir derzeit an einer neuen Klimastrategie im Einklang mit den Science Based Targets des UN-Klimagipfels, der 2015 in Paris stattfand.

Im Jahr 2016 haben wir rund 30 Mio. € in ein neues, effizienteres Kraftwerk an unserem Hauptstandort in Holzminden investiert, arbeiten an allen Standorten weiter an der kontinuierlichen Verbesserung unseres Energiemanagementsystems und integrieren zudem unsere Lieferanten in unsere Klimastrategie: Denn schließlich können veränderte klimatische Bedingungen und damit verbundene Schwankungen in der Verfügbarkeit natürlicher Rohstoffe einen direkten Einfluss auf unsere Lieferkette haben und stellen ein operatives (Rohstoffqualität, Versorgungseingänge) und finanzielles (Preisanstieg, Preisfluktuationen) Beschaffungsrisiko dar.

Konsequenterweise haben wir dieses Risiko erfasst und in unserer Beschaffungsstrategie adressiert: Für die sichere, nachhaltige und qualitativ hochwertige Versorgung mit natürlichen Rohstoffen hat sich Symrise bis zum Jahr 2020 klare Ziele gesteckt. So wollen wir alle Hauptlieferanten von natürlichen Rohstoffen bis 2020 hinsichtlich ethischer und ökologischer Kriterien bewertet haben. Zusätzlich haben wir uns entschieden, CO₂-Emissionen entlang der Lieferkette (Scope 3) signifikant zu reduzieren, indem wir unsere Hauptlieferanten ab 2017 in unsere Klimastrategie einbeziehen und im Rahmen des CDP Supply Chain Programms zu eigenen Reduktionsmaßnahmen anhalten.

201-3 ✓

Defined benefit plan obligations and other retirement plans

Ausführungen hierzu finden sich im [Finanzbericht auf den Seiten 45ff \(Vergütungsbericht\)](#) sowie im [Konzernanhang auf den Seiten 86f.](#)

201-4 ✓

Financial assistance received from government

Insgesamt erhielt Symrise im Jahr 2016 rund 7,8 Mio € an Subventionen, u.a. in Frankreich und in Deutschland.

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

Auslassungen:

Aufschlüsselung der Subventionen nach Ländern betrachten wir als vertrauliche Information.

MARKET PRESENCE

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Wir sind auf die Akzeptanz in der jeweiligen lokalen sozialen Gesellschaft, in der wir tätig sind, angewiesen, um erfolgreich zu wirtschaften. Diese verdienen wir uns vor allem als bevorzugter Arbeitgeber für die lokale Bevölkerung. Uns ist daher wichtig, lokalen Arbeitskräften attraktive Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine faire, leistungsgerechte Entlohnung zu bieten (siehe auch 202-1). Die hohe interne Relevanz unserer Attraktivität als Arbeitgeber wurde im Rahmen unserer im Berichtszeitraum durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse erneut bestätigt.

202-1 ✓

Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage

Alle unsere Mitarbeiter verdienen mehr Entgelt, als durch lokale Gesetze oder Regelungen zum Mindeststandard für die Vergütung festgelegt ist.

Die Entgelte, zu denen ein Mitarbeiter bei Symrise seine Arbeit erstmalig aufnimmt, sind durch unsere Tarifverträge für die tarifgebundenen Mitarbeiter und durch unser Job-Grade-Konzept für die außertariflichen Mitarbeiter festgelegt. Diese Entgelte liegen deutlich über den gesetzlichen Mindestvergütungen.

An allen unseren Standorten sind die Vergütungen, speziell unsere Einstiegsentgelte, geschlechtsunabhängig. Das heißt, es bestehen keine Unterscheidungen in den Einstiegsentgelten zwischen Männern und Frauen.

202-2 ✓

Proportion of senior management hired from the local community

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, speziell das Senior Management, stammt aus dem jeweiligen Land unserer weltweiten Symrise Unternehmensstandorte. Das heißt, wir werben und rekrutieren Mitarbeiter, die in dem jeweiligen Land ausgebildet worden sind und in der jeweiligen Wirtschaftsregion Berufserfahrungen gesammelt haben.

Der Anteil lokaler Führungskräfte beträgt über 90%. Für diesen Personenkreis gelten die jeweiligen landesspezifischen Arbeitsbedingungen.

Als Senior Management bezeichnen wir unsere Regional Presidents sowie die Führungskräfte, die mit regionaler Verantwortung an diese berichten.

Unser Senior Management arbeitet an den regionalen Hauptstandorten Deutschland (für Europa), USA (für Nordamerika), Brasilien (für Lateinamerika) und Singapur (für Asien).

INDIRECT ECONOMIC IMPACTS

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Wir stehen mit den Gemeinden und Anwohnern an unseren Unternehmensstandorten im Dialog, sind bestrebt, ein guter Nachbar zu sein, und achten darauf, negative Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeiten zu vermeiden. An unserem Unternehmensstandort in Holzminden zum Beispiel informieren wir die Anwohner mit einer regelmäßig erscheinenden Nachbarschaftszeitung über unsere Geschäftstätigkeit, über standortbezogene Themen und unser gesellschaftliches Engagement.

203-2 ✓

Significant indirect economic impacts

Uns sind keine eigenen Geschäftsaktivitäten bekannt, die wesentliche negative ökonomische Auswirkungen auf lokale Gemeinden besitzen. Die positiven Auswirkungen reichen von der Schaffung von Arbeitsplätzen bis hin zu Entwicklungsimpulsen für die lokale Wertschöpfung. Eine globale Erfassung unserer positiven Auswirkungen nehmen wir nicht vor.

PROCUREMENT PRACTICES

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Ein wirksames Management ökologischer und sozialer Auswirkungen entlang der gesamten Lieferkette ist der Schlüssel zur Sicherung qualitativ hochwertiger Rohstoffe, zur Bereitstellung nachhaltiger Produkte für unsere anspruchsvollen Kunden sowie zur Gewährleistung ethischer Geschäftspraktiken. Unser langfristiges Ziel ist es, alle Rohstoffe aus nachhaltigen, verantwortungsvollen Quellen und im Einklang mit den UN Sustainable Development Goals zu beziehen. Vor dem Hintergrund der hohen Komplexität zahlreicher Materialflüsse innerhalb unseres Rohstoffportfolios ergeben sich in der betrieblichen Praxis zahlreiche Herausforderungen, die zur Erreichung unserer Beschaffungsziele bewältigt werden müssen. Dazu gehört z.B. das Schließen bestehender Informationslücken bezüglich der Rohstoffherkunft sowie nachhaltigkeitsrelevanter Details von Rohstoffgewinnungs- und Verarbeitungsprozessen, welche zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung unerlässlich sind.

Mithilfe eines systematischen Lieferantenmanagements und in Einklang mit unserer Sustainable Sourcing Policy stellen wir sicher, dass Lieferanten unsere umfassenden Nachhaltigkeitsstandards einhalten: So müssen neue Lieferanten sowohl Angaben zu ihrem Nachhaltigkeitsprogramm, zur Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung in ihrer Lieferkette und zur Berücksichtigung ethischer Standards machen.

Wir fordern die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte, den Verzicht auf jegliche Form der Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zugestehen, mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und Entlohnung ihrer Mitarbeiter einhalten und sich eindeutig gegen Diskriminierung und Misshandlung bekennen.

Ebenso fordern wir von unseren Lieferanten, Ressourcen zu schonen, Emissionen in Atmosphäre, Böden oder Gewässern konsequent zu vermeiden und zu verringern, sich für den Erhalt und die nachhaltige Nutzung der Biodiversität zu engagieren und Umweltrisiken wirksam vorzubeugen.

Diese Standards sind Teil unseres konzernweiten Risikomanagements. Im Rahmen dessen nehmen wir systematische Risiko- und Performancebewertungen aller Lieferanten auf der Grundlage wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte vor.

Die Nachhaltigkeitsleistung von Rohstoffen und Produkten bewerten wir mit einem eigens dafür entwickelten Sustainability Scorecard System, welches internen und externen Stakeholdern zur besseren Entscheidungsfindung in Richtung verbesserter Nachhaltigkeit dient. Gleichzeitig arbeiten wir mit Multistakeholderinitiativen, wie z.B. SEDEX oder der Sustainable Agriculture Initiative, um die Nachhaltigkeitsleistung entlang der Lieferkette wirksamer steuern zu können. Dasselbe gilt für unseren Ansatz der Rückwärtsintegration: Im Hinblick auf wichtige Kernkompetenzen haben wir die Standorte unserer internationalen Produktionsstätten gezielt anhand der lokalen Verfügbarkeit der hauptsächlich eingesetzten Rohstoffe gewählt. Wir kaufen dort nicht nur unsere Rohstoffe, sondern sind in die lokale Wirtschaft integriert, produzieren dort und schaffen Wert. Durch diesen Ansatz unterstützen wir lokale sozioökonomische Strukturen und können direkt die Einhaltung unserer ethischen und ökologischen Prinzipien bestmöglich überwachen und steuern.

204-1 ✓

Proportion of spending on local suppliers

Im Berichtszeitraum wurden über 74 % der Waren und Dienstleistungen an unseren Standorten von lokalen Lieferanten bezogen. Als lokale Lieferanten bezeichnet Symrise Lieferanten, die aus demselben Land stammen. Die Europäische Union wird dabei als eine Einheit betrachtet.

FP1 ✓

Suppliers that conform with procurement policy

Im Jahr 2016 wurden 86 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet. Uns sind keine Verstöße gegen unseren Lieferantenkodex bekannt.

FP2 ✓

Percentage of products purchased according to sustainability standards

Bei immer mehr natürlichen Rohstoffen kaufen wir Ausgangsprodukte mit zertifizierter Herkunft ein. So haben wir beispielsweise 2015 eine progressive Strategie zur nachhaltigen Beschaffung von Ölen und Derivaten aus Palmfrüchten beschlossen: Bis Mitte 2016 haben wir auf 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifiziertes Palmöl umgestellt. Bis Ende 2018 arbeiten wir mit unseren strategischen Lieferanten daran, eine vollständig nachhaltige Beschaffung unserer primären Palmölderivate umzusetzen und zu solchen Materialien zu wechseln, die aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifiziertem Palmöl stammen. Bis Ende 2020 verfolgen wir dasselbe Ziel für die vollständige Beschaffung unserer sekundären Palmölderivate.

2016 waren 17,5 % unserer Rohstoffe geeignet, in Bio-Produkten verarbeitet werden zu können. Der Anteil von Fairtrade-Produkten ist eher gering. Unsere Kunden fragen zertifizierte Produkte bislang primär bei ikonischen Inhaltsstoffen wie Vanille oder Lavendel nach. Als erstes Duftstoffunternehmen kauft Symrise seit 2013 CENSO-zertifiziertes Lavandin-Öl ein.

ANTI-CORRUPTION

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Wir dulden keine Korruption in unserem Unternehmen. Wie durch unsere diesjährige Wesentlichkeitsanalyse erneut bestätigt, ist dies sowohl für Symrise als auch für unsere Geschäftspartner und zivilgesellschaftlichen Anspruchsgruppen ein wesentliches Thema. Gelder oder andere Leistungen anzunehmen oder zu zahlen, um sich Geschäftsvorteile zu verschaffen, gehört nicht zu unseren Geschäftspraktiken. Bestechung, Bestechlichkeit und Geldwäsche sind Straftaten, die wir streng verurteilen. Unsere Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung sind in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der ein verbindliches Leitbild für alle Beschäftigten bildet. Die Grundsätze gelten für alle Länder ungeachtet ihrer kulturellen Gepflogenheiten. Er regelt Umgangsformen mit den wesentlichen Partnern von Symrise und stellt transparente und vertrauenswürdige Prozesse sicher. Im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysieren wir Verstöße gegen diesen Kodex unmittelbar und beseitigen deren Ursachen. Für den Fall eines Verstoßes gegen ethische und rechtliche Standards haben wir durch das Group Compliance Office bereits seit Sommer 2008 eine Integrity Hotline installiert, um sicherzustellen, dass Symrise Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Über diese Hotline ist das Group Compliance Office für alle Mitarbeiter mittels einer in den jeweiligen Ländern eigens eingerichteten kostenlosen Telefonnummer erreichbar. Selbstverständlich wird die Meldung vertraulich behandelt und der Verfasser nicht belangt. Fehlverhalten verfolgen wir konsequent im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften.

205-1 ✓

Operations assessed for risks related to corruption

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

205-2 ✓

Communication and training about anti-corruption policies and procedures

Um die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen durchgeführt. Neben herkömmlichen Präsenzs Schulungen kommen überwiegend internetbasierte Schulungen zur Anwendung. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem verfügt jeder Mitarbeiter über mehr Flexibilität hinsichtlich des Ortes und des Zeitpunkts, an denen er eine Schulung absolviert. Anschließend Tests bestätigen das Verständnis der Inhalte der Schulung.

Neue Symrise Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Tätigkeit neben den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen umfassend zu den Grundlagen unseres Verhaltenskodex geschult. Auch 2016 haben wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich zu den Themen Arbeitsschutz, Gesundheit, Umwelt, Hygiene und allgemeine Compliance-Grundsätze geschult. Neben diesen kontinuierlichen Schulungen haben wir im März 2016 rund 1.250 Mitarbeiter zu einer Schulung mit dem Schwerpunkt auf wettbewerbsrechtlichen Themen eingeladen. Darüber hinaus sind im November 2016 rund 2.500 Mitarbeiter in einer Schwerpunktschulung zum Thema Gefahrenwahrnehmung geschult worden. Anfang Dezember 2016 folgte eine Schwerpunktschulung zu exportkontrollrechtlichen Themen für rund 4.500 Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Forschung & Entwicklung und Vertrieb.

Unsere Lieferanten erhalten zusammen mit einem Lieferantenbogen zum Thema Corporate Social Responsibility bei Symrise den Link zu unserem Code of Conduct, der Korruption in jeglicher Form unterbindet.

205-3 ✓

Confirmed incidents of corruption and actions taken

Im Jahr 2016 kam es zu keinen bestätigten Korruptionsvorfällen bei Symrise.

ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOUR

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Transparenz und Glaubwürdigkeit ist für Symrise die Basis für einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Anspruchsgruppen. Gemäß unseres „Sharing Values“-Ansatzes konnten wir hierzu in unserer diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse im Vergleich zum Vorjahr nochmals einen höheren Wert für die Gesellschaft feststellen. Um ein einheitliches, vorbildliches Handeln und Verhalten zu gewährleisten, wurde für den gesamten Konzern bereits im Jahre 2006 ein Verhaltenskodex entwickelt, der für Vorstand und Aufsichtsrat und alle im In- und Ausland bei Symrise Beschäftigten, das heißt für Führungskräfte und für alle Arbeitnehmer im Konzern gleichermaßen, als verbindliches Leitbild gilt. Diesen Verhaltenskodex haben wir im Jahr 2016 grundlegend überarbeitet und den neuesten Entwicklungen angepasst. Der Verhaltenskodex setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie alle Beschäftigten bei deren Einhaltung zusammenwirken können. Der Kodex soll helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, und soll für Konfliktsituationen eine Orientierung geben. Das schließt Leitlinien und Hinweise hinsichtlich der Beachtung und Befolgung von wettbewerbsrechtlichen und kartellrechtlichen Vorschriften explizit ein. Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysiert und ihre Ursachen beseitigt. Dazu gehört auch die konsequente Verfolgung von Fehlverhalten im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften.

Unser Code of Conduct ist der Öffentlichkeit auf der Internetseite der Symrise AG dauerhaft zugänglich gemacht.

206-1 ✓

Legal actions for anti-competitive behaviour, anti-trust and monopoly practices

Im Jahr 2016 gab es keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten bei Symrise.

GRI 300 – ENVIRONMENTAL

MATERIALS

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Eine effiziente Rohstoffnutzung steht im Mittelpunkt unserer Anstrengungen. Die Wesentlichkeit dieses Themas erwächst dabei zum einen aus der Bedeutung für eine möglichst ressourcenschonende und kosteneffiziente Produktion aber auch als Basis für innovative und nachhaltige Produkte – sowohl für uns selbst als auch für unsere Kunden. So entwickeln wir beispielsweise eigene Technologien wie unser patentiertes SymTrap® Verfahren. Damit können wir geschmacksaktive Komponenten vollständig aus den Seitenströmen der Rohstoffverarbeitung herauslösen und so eine maximale und gleichzeitig energiesparende Ressourcenausbeute erzielen. Dass Effizienzsteigerungen nicht nur Umweltauswirkungen haben, sondern zugleich Kosten reduzieren, stellt zudem unsere Initiative Symchronize™ unter Beweis. Durch dieses, gemeinsam mit Kunden entwickelte, integrierte Supply Chain Management identifizieren wir entsprechende Ansatzpunkte und Potenziale, um unseren Energie-, Wasser- und Ressourcenverbrauch sowie unsere Emissionen zu reduzieren. Unser Anspruch: Exzellenz in der Supply Chain.

301-1 ✓

Materials used by weight or volume

Bei der Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Unsere Produkte bestehen dabei neben Trägerstoffen wie zum Beispiel Ethanol vordergründig aus wertgebenden Vorprodukten, das heißt aus aromatischen Bestandteilen und Wirkkomponenten.

Bei immer mehr natürlichen Rohstoffen kaufen wir Ausgangsprodukte mit zertifizierter Herkunft ein. So haben wir beispielsweise 2015 eine progressive Strategie zur nachhaltigen Beschaffung von Ölen und Derivaten aus Palmfrüchten beschlossen: Bis Mitte 2016 haben wir auf 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifiziertes Palmöl umgestellt. Bis Ende 2018 arbeiten wir mit unseren strategischen Lieferanten daran, eine vollständige nachhaltige Beschaffung unserer primären Palmölderivate umzusetzen und zu solchen Materialien zu wechseln, die aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifiziertem Palmöl stammen. Bis Ende 2020 verfolgen wir dasselbe Ziel für die vollständige Beschaffung unserer sekundären Palmölderivate.

2016 waren über 2.000 unserer Rohstoffe geeignet, in Bio-Produkten verarbeitet werden zu können. Der Anteil von Fair-Trade-Produkten ist eher gering. Unsere Kunden fragen zertifizierte Produkte bislang primär bei ikonischen Inhaltsstoffen wie Vanille oder Lavendel nach. Als erstes Duftstoffunternehmen kauft Symrise seit 2013 CENSO-zertifiziertes Lavandin-Öl ein.

Auslassungen:

Genaue Gewichts- oder Volumenangaben zu unseren eingesetzten Materialien veröffentlichen wir nicht, da wir diese Information als vertraulich betrachten.

301-2 ✓

Recycled input materials used

Bei der Herstellung unserer Produkte setzen wir kein Recyclingmaterial in nennenswertem Umfang ein.

Unsere relativ geringen Prozessverluste entstehen vor allem in Extraktions- und Destillationsprozessen, die wir – wo technisch möglich und ökonomisch sinnvoll – durch Wiederverwendung und Recycling reduzieren. So reinigen wir beispielsweise die in vielen Produktionsprozessen benötigten Lösungsmittel und setzen sie erneut ein.

301-3 ✓

Reclaimed products and their packaging materials

Neben anderen Maßnahmen reduzieren wir unser Abfallaufkommen durch den effizienten Einsatz wiederverwendbarer Verpackungen. Wo möglich, beliefern wir unsere Kunden mit Produkten in Großgebinden, die wir anschließend wieder zurücknehmen, reinigen und erneut einsetzen. Für Kleingebinde verwenden wir aus logistischen Gründen Einwegverpackungen. Die Symotion GmbH, unser Tochterunternehmen für Logistikdienstleistungen, optimiert diese Verpackungen kontinuierlich – sowohl im Hinblick auf ökonomische und ökologische Kriterien als auch unter Produkt- und Arbeitssicherheitsaspekten.

ENERGY**103-1, 103-2, 103-3 ✓****Management Approach**

Für die Herstellung unserer Produkte benötigen wir sowie unsere Lieferanten eine ausreichende Energieversorgung, die mit entsprechenden CO₂-Emissionen verbunden ist. Vor dem Hintergrund des Klimawandels fühlen wir uns verpflichtet, unsere Energieversorgung immer effizienter zu gestalten, um das Risiko steigender Energiekosten sowie unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und klimabezogene Reputationsrisiken im Lichte zunehmender Stakeholdererwartungen möglichst zu vermeiden.

Deshalb analysieren wir nicht nur die Energieverbräuche und CO₂-Emissionen innerhalb unserer Organisation, sondern möglichst entlang der gesamten Lieferkette, einschließlich unserer Produkte.

Alle deutschen Standorte verfügen über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Auch im Jahr 2016 haben wir uns darauf konzentriert, unser dynamisches Wachstum in den verschiedenen Geschäftsbereichen von seinen möglichen Umweltauswirkungen zu entkoppeln. So haben wir unsere Energiebilanz in Schwerpunktbereichen durch zusätzliche Maßnahmen optimiert und im Rahmen der Total Productive Maintenance einen stärkeren Fokus auf die Reduzierung von Emissionen gelegt.

CO₂-Emissionen innerhalb unserer Organisation (Scope 1 und 2) dienen Symrise als eine wichtige Steuerungsgröße unseres betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements.

Unsere Fortschritte im Bereich Ressourcenschonung und Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis. 2016 erhielt Symrise für sein Klimareporting mit einem „A“ das bestmögliche Rating der Investoreninitiative CDP. Mit diesem Ergebnis führt Symrise im Sektor Energie und Rohstoffe in der Region DACH sowie im MDAX® und gehört zu den Top 100 Unternehmen weltweit, die das CDP in der „Climate A“-Liste führt.

302-1 ✓**Energy consumption within the organization****ENERGIEVERBRAUCH GESAMT NACH ENERGIETRÄGERN 2016**

Energetyp	Menge (in TJ)
Dampf	152
Gas	2.429
Heizöl	744
Elektrizität Gesamt	809
davon nuklear	128
davon erneuerbar	105
davon nicht erneuerbar	572
Gesamt	4.939

Werte ohne Renessenz

302-2 ✓**Energy consumption outside of the organization**

Der Energieverbrauch 2016 außerhalb von Symrise, also durch wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, wird nicht betrachtet. Es werden stattdessen die CO₂-Emissionen als maßgeblich erachtet, da diese Symrise als Steuerungsgröße dienen (siehe [305-3](#)).

302-3 ✓**Energy intensity**

Der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2016 innerhalb der Organisation 2,91 TJ.

302-4 ✓

Reduction of energy consumption

Im Jahr 2016 konnten wir den Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung um 3,75 % im Vergleich zum Vorjahr reduzieren.

302-5 ✓

Reductions in energy requirements of products and services

Innovation ist einer der wesentlichen Treiber für Nachhaltigkeit bei Symrise. Bereits im Jahr 2012 haben wir einen Prozess zur Erfassung, Bewertung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsperformance innerhalb der Produktentwicklung eingeführt. Auf Basis spezifischer Indikatoren, die am Konzept der „Planetary Boundaries“ ausgerichtet sind, überprüfen wir so unsere Produkte und Projekte hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung. Ein zentraler Baustein für effiziente Prozesse und umweltfreundliche Produkte ist die systematische Anwendung unseres Green Chemistry-Ansatzes: Wir entwickeln bestehende Produkte kontinuierlich weiter und konzentrieren uns zusätzlich auf Prozessredesign und die völlige Neugestaltung von Prozessen durch Grüne Chemie und innovative Technologien – so z.B. in unserem neuen Katalyselabor, in dem wir bestehende chemische Prozesse mithilfe innovativer katalytischer Verfahren im Sinne des integrierten Umweltschutzes gezielt optimieren.

Zusätzlich haben wir ein neues Bewertungssystem entwickelt, das uns ermöglicht, für jedes Produkt den spezifischen Nachhaltigkeitsimpact auszuweisen – z.B. hinsichtlich Energieeinsatz, CO₂-Ausstoß oder Wasserverbrauch. So können wir und unsere Kunden noch gezielter Einfluss auf die Produktentwicklung nehmen und das jeweilige Endprodukt nachhaltig optimieren. Aktuell decken wir damit 85 % unseres globalen Produktvolumens ab und können für über 1.250 Ausgangsstoffe und über 1.880 Produkte den jeweiligen Nachhaltigkeitsimpact vergleichen. Unsere Analyse- und Bewertungsmethode wurde durch eine externe Prüfung validiert.

Auch in anderen Bereichen arbeiten wir kontinuierlich daran, die Nachhaltigkeitsperformance unserer Produkte weiter zu optimieren. So ist ein wesentlicher Schwerpunkt in der Entwicklung verbesserter Aromalösungen die Optimierung bestehender landwirtschaftlich basierter Produkte. Gleichzeitig arbeiten wir mit Erfolg daran, geeignete Seitenströme aus der landwirtschaftlichen Produktion oder der Nahrungsmittelherstellung wertschöpfend einzusetzen. Dabei werden auch biotechnologische Ansätze und neue physikalische Trenntechnologien geprüft. Typische Beispiele sind bereits bestehende Produkte aus der Zwiebel, für die die gesamte Prozesskette von der Sortenauswahl über den landwirtschaftlichen Anbau bis hin zur Verarbeitung und Abfallvermeidung neu betrachtet wurde. Hieran arbeitet Symrise in Partnerschaft mit öffentlichen Forschungsinstituten und hochspezialisierten Partnerunternehmen. Eine solch radikale Vorgehensweise bringt wegweisende Möglichkeiten: So werden Nebenprodukte eliminiert, die Rohstoffeffizienz gesteigert und der ökologische Fußabdruck unserer Produkte erheblich reduziert.

WATER

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

In den nächsten Jahrzehnten wird diese wichtige Ressource in vielen Regionen der Erde zur Mangelware werden. Sowohl aus Sicht der physischen Verfügbarkeit mit Blick auf unsere Lieferkette als auch aus Gründen zunehmender Regulierungen und der Bedeutung für die Unternehmensreputation ist dies ein Thema, für das wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse einen hohen gesellschaftlichen Wert identifizieren konnten.

Aktuell betreibt Symrise keine Standorte, die signifikante Wassermengen in Gegenden mit Wasserengpässen entnehmen. Nichtsdestotrotz tun wir alles, um die kostbare Ressource Wasser so effizient wie möglich zu nutzen und unser Abwasseraufkommen kontinuierlich zu reduzieren. Um Wasserrisiken frühzeitig zu erkennen und aktiv zu steuern, untersuchen wir auch unsere Lieferkette systematisch und stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren Lieferanten. Das Engagement von Symrise im Bereich Wasser wurde im Rahmen des CDP Water Program 2016 mit der Erreichung der höchsten Kategorie Leadership (A-) bewertet.

303-1 ✓**Water withdrawal by source****GESAMTWASSERENTNAHME NACH QUELLEN 2016**

Quelle	Menge (in 1.000 m ³)
Oberflächenwasser	839
Kommunales Wasser	1.347
Grundwasser	2.381
Andere	44
Gesamt	4.612

303-2 ✓**Water sources significantly affected by withdrawal of water**

Wesentliche Beeinträchtigungen der Wasserqualität oder Wasserverfügbarkeit durch Wasserentnahmen oder die Entsorgung von Abwässern an unseren Produktionsstandorten sind uns nicht bekannt.

303-3 ✓**Water recycled and reused**

Das Gesamtvolumen des 2016 durch Symrise wieder zurückgeführten und wiederverwendeten Wassers ist sehr gering.

BIODIVERSITY**103-1, 103-2, 103-3 ✓****Management Approach**

Die globale Biodiversität ist für uns eine unersetzbare Quelle natürlicher Rohstoffe und Inspiration für neue Aromen und Düfte sowie für funktionelle Wirk- und Inhaltsstoffe. Aufgrund unserer Abhängigkeit von der Produktivkraft der Natur sind der Erhalt und die nachhaltige Nutzung der biologischen Vielfalt im ureigenen Interesse von Symrise. Gleichzeitig ist unser Kerngeschäft potenziell mit Auswirkungen auf die Biodiversität verbunden, wobei insbesondere der nachhaltige land- und forstwirtschaftliche Anbau sowie die Sammlung von Wildpflanzen durch unsere Zulieferunternehmen sowie umweltrelevante Emissionen an unseren Produktionsstandorten im Fokus stehen.

Mit der Unterzeichnung des Business & Biodiversity Pledges der UN-Konvention zur Biologischen Vielfalt haben wir uns – ergänzend zu unserer bereits 2014 veröffentlichten Biodiversitäts-Agenda – zur Umsetzung eines betrieblichen Biodiversitätsmanagements bekannt, um so die Kernziele der UN-Biodiversitätskonvention wirksam zu unterstützen.

Die Umsetzung der sich aus dem Business & Biodiversity Pledge und der Symrise Biodiversitäts-Agenda ergebenden Anforderungen wird unter Federführung des Corporate Sustainability Departments geschäftsbereichsübergreifend gesteuert. Bei der Implementierung werden wir zudem durch unsere strategischen NGO-Partner unterstützt.

304-1 ✓**Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to protected areas**

Vier Standorte von Symrise befinden sich in Schutzgebieten oder grenzen an solche an. Zum einen unser Entwicklungszentrum in Cotia, Brasilien, sowie unser Werk in Vohemar, Madagaskar. Ersteres grenzt unmittelbar an den atlantischen Regenwald Mata Atlântica. Dieser zählt aufgrund seiner außergewöhnlich hohen Vielfalt zu den wichtigsten Biodiversitäts-Hotspots der Erde. Dies gilt auch für Madagaskar, wobei der Symrise Standort in der Sava-Region auf Madagaskar nicht in einem Schutzgebiet liegt. Durch die Integration von Diana kamen 2014 zwei neue Standorte hinzu, die sich in der Nähe von Schutzgebieten befinden: Antrain in Frankreich (Diana Food) sowie Beresfield in Australien (Diana Pet Food).

304-2 ✓**Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity**

Direkte Auswirkungen auf die Biodiversität können sich lediglich an unseren eigenen Produktionsstandorten ergeben, beispielsweise durch Flächenversiegelung oder Luft- und Gewässeremissionen, die wir im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements konsequent überwachen, vermeiden und minimieren.

Die wesentlichen Auswirkungen unseres Kerngeschäfts auf die Biodiversität sind jedoch indirekter Natur und in den Lieferketten – insbesondere bei der Rohstoffgewinnung – zu verorten. Potenziell gehören hierzu die Übernutzung von Wildpopulationen oder nicht-nachhaltige land- und forstwirtschaftliche Anbaumethoden durch unsere Lieferanten.

Aufgrund der Komplexität zahlreicher biobasierter Materialflüsse ist eine Überwachung von Biodiversitätsveränderungen auf Artenebene für Symrise nicht möglich. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements bewerten wir derzeit den Biodiversitätsreichtum und ökologische Stressfaktoren in den Ursprungsländern natürlicher Rohstoffe sowie den Gefährdungszustand jener Arten, aus denen unsere strategischen Rohstoffe gewonnen werden.

Indirekte Biodiversitätswirkungen auf der Rohstoff- und Produktebene (z.B. Landnutzung oder Wasserverbrauch) werden mit unserem multidimensionalen Sustainability Scorecard System bewertet, um Entscheidungsprozesse interner (z.B. Produktentwicklung) und externer Stakeholder (z.B. Einkaufsabteilungen unserer Kunden) in Richtung Nachhaltigkeit wirksam unterstützen zu können.

304-3 ✓

Habitats protected or restored

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Wo irgend möglich, versuchen wir, unseren Einfluss geltend zu machen, um einen nachhaltigen Anbau unserer biologischen Rohstoffe zu fördern. Hierfür steht unser strategischer Ansatz der Rückwärtsintegration: Im Rahmen gezielter Interventionsprojekte, z.B. in der Amazonasregion oder auf Madagaskar, engagieren wir uns direkt für den Erhalt der Biodiversität, beispielsweise durch Aufforstungsprojekte oder die Implementierung nachhaltiger landwirtschaftlicher Anbaumethoden. Durch die gezielte Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und Zertifizierungen, die den Schutz und die nachhaltige Nutzung der Biodiversität explizit berücksichtigen (z.B. Rainforest Alliance oder UEBT), wird unsere Nachhaltigkeitsleistung extern verifiziert.

304-4 ✓

IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations

Aufgrund unseres stabilen Kunden- und Produktportfolios werden derzeit noch einige wenige Rohstoffe, die aus bedrohten Arten (gemäß IUCN-Red-List oder CITES-Definition) gewonnen werden, eingesetzt. Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise, eine strikte Verwendungskontrolle sowie effiziente Produktionsprozesse und nicht zuletzt durch die Entwicklung geeigneter Rohstoffalternativen konzentrieren wir uns darauf, negative Biodiversitätsauswirkungen zu vermeiden und zu minimieren und eine nachhaltige Nutzung entsprechender Arten zu gewährleisten.

Artenveränderungen innerhalb von Ökosystemen, die relevant für die Rohstoffgewinnung durch unsere Lieferanten sind, können durch Symrise nicht direkt überwacht werden.

EMISSIONS

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Deshalb kontrollieren und bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden und zu verringern, Risiken vorzubeugen und so unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern. Unsere Produktionsstandorte mit den höchsten potenziellen Umweltauswirkungen sind entweder in Ländern mit einer strengen Umweltregulierung und/oder besitzen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Zusätzlich werden als Mindeststandard die Anforderungen von SMETA 4 Pillar eingehalten und regelmäßig extern verifiziert. Alle deutschen Standorte verfügen darüber hinaus über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Auch im Jahr 2016 haben wir uns darauf konzentriert, unser dynamisches Wachstum in den korrespondierenden Anwendungsbereichen von seinen möglichen Umweltauswirkungen zu entkoppeln. So haben wir unsere Energiebilanz in Schwerpunktbereichen durch zusätzliche Maßnahmen noch weiter optimiert und im Rahmen der Total Productive Maintenance einen stärkeren Fokus auf die Reduzierung von Klima- und Gewässeremissionen gelegt. Durch die Inbetriebnahme unseres Kraft-Wärmekopplungskraftwerks am Standort Holzminden (30 Mio. € Investitionskosten) haben wir 2016 einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung unseres Energiemix sowie zur Reduktion von CO₂-Emissionen (– 35 % am Standort Holzminden) geleistet.

Unsere Fortschritte im Bereich Ressourcenschonung und Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis. Beim CDP Klimawandel-Reporting 2016 der Region DACH (Deutschland, Österreich, Schweiz) hat die Symrise AG ihre Position in der Climate A Liste erfolgreich behauptet und ist damit ein führendes Unternehmen im Sektor Energie und Rohstoffe sowie im MDAX®.

Die Akquisition von Diana erfolgte im Jahre 2014 gefolgt von der Pinova/Renessenz Akquisition im Jahre 2016. Eine transparente und vergleichende Darstellung der Reduktionen von Diana für den Zeitraum 2010 – 2015 und Renessenz für den Zeitraum 2010 – 2016 kann aufgrund fehlender Daten nicht dargestellt werden. Aus diesem Grunde wurden die jeweiligen Daten zum Jahr der Akquisition kumuliert. Die jährlichen Reduktionsziele von 4 % bezogen auf die Wertschöpfung (Scope 1 und 2) gelten ab dem Jahr der Akquisition auch für Diana und Pinova/Renessenz.

305-1 ✓

Direct (Scope 1) GHG emissions

Seit 2006 erfassen wir systematisch unsere Treibhausgasemissionen und berichten gemäß Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (indirekte Emissionen) des GHG-Protokolls. Direkte CO₂-Emissionen sind eine zentrale Steuerungsgröße unseres betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements. Unser Ziel, die Scope 1 und Scope 2 Emissionen bis 2020 um 33 % zu reduzieren (bezogen auf die Wertschöpfung und das Basisjahr 2010) konnten wir bereits 2016 erreichen (-35%). Aufgrund dieses frühzeitigen Erfolgs haben wir uns dazu entschieden, eine neue Klimastrategie in Einklang mit dem auf dem Pariser Klimagipfel vereinbarten 2 °C-Ziel der Vereinten Nationen zu entwickeln. Hierzu werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht detailliert Stellung beziehen.

SCOPE-1-EMISSIONEN 2016

Kategorie	Menge (in t)
CO ₂ Scope 1	194.358

305-2 ✓

Energy indirect (Scope 2) GHG emissions

SCOPE-2-EMISSIONEN 2016

Kategorie	Menge (in t)
CO ₂ Scope 2	130.952

305-3 ✓

Other indirect (Scope 3) GHG emissions

Seit 2011 erheben wir auch unsere indirekten Emissionen gemäß Scope 3 des GHG-Protokolls. 2016 betrug der Scope 3 CO₂-Ausstoß ca. 2.722.286 Tonnen. Aktuell erfassen wir sämtliche wesentlichen Scope 3-Emissionen. Mit etwa 88 % stellt dabei die vorgelagerte Herstellung von Rohstoffen den mit Abstand größten Anteil dar.

SCOPE-3-EMISSIONEN 2016



305-4 ✓

GHG emissions intensity

Die Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2016 insgesamt 230,05 Tonnen (inklusive Diana, exklusive Renessenz).

305-5 ✓

Reduction of GHG emissions

Im Jahr 2016 konnten wir die Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2; exklusive Renessenz) pro Mio. € Wertschöpfung (inklusive Diana) um 5,4% im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. Die jährlichen Reduktionsziele von 4% bezogen auf die Wertschöpfung gelten ab dem Jahr der Akquisition auch für Diana und Pinova / Renessenz.

305-6 ✓

Emissions of ozone-depleting substances (ODS)

Im Jahr 2013 haben wir unser Produktportfolio sowie unsere Produktionsprozesse auf die Verwendung und Entstehung ozonabbauender Substanzen („Ozone Depleting Substances“ – ODS) untersucht. Dabei haben wir festgestellt, dass wir keine wesentlichen ODS emittieren.

305-7 ✓

Nitrogen oxides (NO_x), sulfur oxides (SO_x), and other significant air emissions

Den größten Anteil unserer Emissionen macht Kohlenstoffdioxid aus. Weitere Treibhausgase wie Stickstoffoxide, Schwefeloxide, Ammonium, Methan und flüchtige organische Verbindungen („Volatile Organic Compounds“ – VOCs) entstehen bei der Herstellung unserer Produkte nur in geringem, nicht wesentlichem Maß.

VOCs < 500 t/Jahr

CH₄ ca. 31,8 t/Jahr

N₂O ca. 1,8 t/Jahr

EFFLUENTS AND WASTE

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Deshalb kontrollieren und bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden und zu verringern, Risiken vorzubeugen und so unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern. Unsere Produktionsstandorte mit den höchsten potenziellen Umweltauswirkungen sind entweder in Ländern mit einer strengen Umweltregulierung und/oder besitzen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Zusätzlich werden als Mindeststandard die Anforderungen von SMETA 4 Pillar eingehalten und regelmäßig extern verifiziert.

Die Akquisition von Diana erfolgte im Jahre 2014 gefolgt von der Pinova/Renessenz Akquisition im Jahre 2016. Eine transparente und vergleichende Darstellung der Reduktionen von Diana für den Zeitraum 2010 – 2015 und Renessenz für den Zeitraum 2010 – 2016 kann aufgrund fehlender Daten nicht dargestellt werden. Aus diesem Grunde wurden die jeweiligen Daten zum Jahr der Akquisition kumuliert. Die jährlichen Reduktionsziele von 4% für sensitive Abfälle und CSB bezogen auf die Wertschöpfung gelten ab dem Jahr der Akquisition auch für Diana und Pinova/Renessenz.

Ende 2016 sind wir der CDP Supply Chain Management Initiative beigetreten, um die Umwelteinflüsse unserer wichtigsten Lieferanten besser bewerten und weiterentwickeln zu können. Ferner bewerten wir schon seit 2006 die Umwelteinwirkungen unserer Lieferanten über SEDEX. Mit Hilfe von weltweit anerkannten Auswertetools identifizieren wir Lieferanten mit einem hohen Risiko und leiten Maßnahmen ein, bis hin zur Einstellung des Geschäftsverhältnisses.

Im Jahr 2016 wurde eine über die drei Segmente Flavor, Nutrition sowie Scent & Care hinweg geltende Sustainable Sourcing Policy veröffentlicht, die die Grundlagen unserer Einkaufspolitik widerspiegelt.

306-1 ✓**Water discharge by quality and destination**

Eine Vorreinigung unserer Abwässer findet bereits werkseitig statt. Wir wollen mögliche Emissionen in das Wasser prinzipiell so gering wie möglich halten und kontrollieren regelmäßig an den relevanten Standorten (> 90% der Abwassermenge) die Abwasserbeschaffenheit, über die die Kennzahl Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB) Auskunft gibt. Dieser lag 2016 bei 4.426 Tonnen.

GESAMTABWASSERMENGE 2016 NACH BESTIMMUNGORT

Abwasser nach Bestimmungsort	Menge (in 1.000 m³)
Abtransport per LKW	49
Festgelegter Einleitungspunkt	2.374
Undefinierte Einleitung	379
Gesamt	2.802

306-2 ✓**Waste by type and disposal method**

Unser Abfallmanagement umfasst die Vermeidung von Abfällen, die Minimierung des Abfallaufkommens, die thermische Verwertung von Abfällen zur Energiegewinnung sowie die Wiederverwertung von Abfällen und das Recycling. Das Aufkommen sensibler Abfälle dient als wichtige Steuerungsgröße unseres betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements. Unser Ziel, eine Reduzierung sensibler Abfälle bis 2020 um 33% (bezogen auf die Wertschöpfung und das Basisjahr 2010) zu erzielen, haben wir bereits 2016 erfüllt.

GESAMTABFALLMENGE 2016: GEFÄHRLICHE UND NICHTGEFÄHRLICHE ABFÄLLE

Art	Menge (in t)
Gefährliche Abfälle	14.708
Nichtgefährliche Abfälle	38.444

GESAMTABFALLMENGE NACH ENTSORGUNGSMETHODE

Entsorgungsmethode	Menge (in t)
Kompostierung	482
Thermische Verwertung	14.081
Recycling	5.426
Phys.-chemische Behandlung	2.389
Abwasserbehandlung	3.913
Biogasanlage	3.347
Deponie	18.214
Sonstige Methoden	5.299
Gesamt	53.152

306-3 ✓

Significant spills

Wesentliche Freisetzungen von Chemikalien, Ölen oder Abfällen in die Umwelt sind im Berichtszeitraum nicht aufgetreten.

306-4 ✓

Transport of hazardous waste

Der Anteil an international transportiertem gefährlichen Abfall war im Berichtszeitraum nicht wesentlich. Für die Steuerung unserer Prozesse wird keine detailliertere Auswertung benötigt.

306-5 ✓

Water bodies affected by water discharges and/or runoff

Wesentliche, durch Symrise induzierte Beeinträchtigungen des ökologischen Zustands von Gewässerökosystemen oder der Verfügbarkeit von Wasserressourcen an den Standorten von Symrise sind uns nicht bekannt.

ENVIRONMENTAL COMPLIANCE

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Deshalb kontrollieren und bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden und zu verringern, Risiken vorzubeugen und so unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern. Unsere Produktionsstandorte mit den höchsten potenziellen Umweltauswirkungen sind entweder in Ländern mit einer strengen Umweltregulierung und/oder besitzen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Zusätzlich werden als Mindeststandard die Anforderungen von SMETA 4 Pillar eingehalten und regelmäßig extern verifiziert.

In den jährlich stattfindenden Reviews des Integrierten Managements werden dem Topmanagement Verstöße gegen geltendes Recht zusammengefasst. Geeignete Maßnahmen werden eingeleitet, um ein Wiederauftreten zu vermeiden.

307-1 ✓

Non-compliance with environmental laws and regulations

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

SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Rohstoffe möglichst nachhaltig zu beziehen. Wir möchten nicht nur negative Einflüsse in der Lieferkette, etwa in Bezug auf Umwelt oder Menschenrechte, minimieren, sondern tatsächlichen Wert für alle Beteiligten schaffen. Wir betrachten eine nachhaltige Beschaffung als Voraussetzung für die langfristige Wirtschaftlichkeit von Symrise: Durch die Verwendung von 10.000 natürlichen und synthetischen Rohstoffen aus über 100 Ländern sind wir stark abhängig von einer guten Rohstoffverfügbarkeit und -qualität sowie Preisstabilität. Dem begegnen wir durch die enge Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten und die Förderung sozialer und ökologischer Standards in Entwicklungs- und Schwellenländern.

Mithilfe eines systematischen Integrierten Managements stellen wir sicher, dass Lieferanten unsere Standards einhalten: So müssen alle neuen Lieferanten sowohl zu den Themen Qualität, Umwelt und Produktsicherheit als auch zu ihrem Nachhaltigkeitsprogramm Auskunft geben und sich mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung unserer Verantwortung für Nachhaltigkeit verpflichten.

308-1 ✓

New suppliers that were screened using environmental criteria

Alle neuen Lieferanten müssen zu Umweltaspekten und ihrem Nachhaltigkeitsprogramm Auskunft geben und sich mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung unserer CSR-Richtlinien verpflichten. 86 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, wurden bislang anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet.

308-2 ✓

Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken

Die internationale Plattform der Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ist ein wertvolles Werkzeug, mit dem wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2006 veröffentlichen wir auf der Plattform unter anderem Informationen zu Umweltaspekten. Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte von Symrise SEDEX-registriert.

Seit 2012 fordern wir auch unsere 250 wichtigsten Lieferanten nachdrücklich dazu auf, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. Insgesamt wurden bereits 86 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Schwerpunkte sind neben Produktsicherheit, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheit und sozialer Verantwortung auch Umweltthemen. Entsprechen Lieferanten nicht unseren definierten Standards, werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und eingeleitet. Können die verlangten Standards dennoch nicht eingehalten werden, wird die Geschäftsbeziehung in letzter Konsequenz beendet. Alle neuen Lieferanten füllen einen Lieferantenfragebogen aus, in dem umweltbezogene Fragen gestellt werden. Bestehende Lieferanten sowie die sozioökonomische und ökologische Situation in dessen Herkunftsland werden mithilfe des Risk Assessment-Verfahrens nach Umweltkriterien bewertet. Bei keinem Lieferanten wurden 2016 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

GRI 400 – SOCIAL

EMPLOYMENT

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Symrise verfolgt seit 2012 konsequent eine Personalpolitik als bevorzugter Arbeitgeber (sog. Employer of Choice). Dabei richten wir unsere Personalpolitik auf fünf Themenschwerpunkte aus:

1. Etablieren eines flexiblen und innovativen Arbeitsumfelds
2. Schaffen einer transparenten, fairen und anspornenden Vergütungspolitik
3. Anbieten attraktiver Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge und Gesundheitsmanagement
4. Berufliche Förderung und Entwicklung sowie Talent Management
5. Leben einer Unternehmens- und Führungskultur, die Mitarbeiter an uns bindet

Mit dieser Personalpolitik möchten wir unseren Mitarbeitern ein Umfeld bieten, in dem sie sich nachhaltig entwickeln können. Die Aufgaben, die wir darüber hinaus an uns stellen, reichen von der Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds bis zu einer leistungsgerechten Entgeltspolitik. Zugleich stehen wir wie andere Unternehmen auch vor der Aufgabe, uns im Hinblick auf den demografischen Wandel als attraktives Unternehmen zu positionieren. Dem überdurchschnittlichen Einsatz unserer ca. 9.000 Mitarbeiter aus über 20 Nationen verdanken wir unseren Erfolg. Um diesen auch zukünftig zu sichern, bieten wir unseren Mitarbeitern vielfältige Leistungen und Chancen. Wir möchten für sie ein bevorzugter Arbeitgeber sein und streben ein sog. Mitarbeiter-Commitment zu unserem Unternehmen bis 2020 auf unveränderter Höhe an wie in unseren Mitarbeiterbefragungen 2012 und 2016. Die regelmäßige Durchführung von Mitarbeiterbefragungen belegt die partnerschaftliche Beteiligung unserer Mitarbeiter und das glaubwürdige Engagement unseres Unternehmens als Employer of Choice.

401-1 ✓

New employee hires and employee turnover

Im Januar 2016 hat Symrise die Pinova Holdings mit deren rund 450 Mitarbeitern übernommen. Durch die Veräußerung von deren Industrieaktivitäten sind unterjährig wiederum 240 Mitarbeiter ausgeschieden. Die Mitarbeiterzahlen für das Geschäftsjahr 2016 reflektieren diese Aktivitäten. Da bei der Veräußerung der Industrieaktivitäten die Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergegangen sind, berücksichtigen wir diesen Vorgang nicht im Rahmen der vom Mitarbeiter initiierten Fluktuation (siehe nachfolgende Tabelle).

MITARBEITERFLUKTUATION NACH REGION UND GESCHLECHT*

	2014	2015	2016 Absolut	2016
REGION				
Deutschland	1,2%	1,1%	30	1,1%
EAME (ohne Deutschland)	5,1%	4,8%	53	3,1%
Nordamerika	8,2%	6,7%	85	7,4%
Asien/Pazifik	8,9%	9,0%	124	8,8%
Lateinamerika	4,8%	7,6%	129	7,4%
Gesamt	4,8%	5,1%	421	4,8%
GESCHLECHT DEUTSCHLAND				
Weiblich	0,5%	0,3%	10	0,4%
Männlich	0,7%	0,8%	20	0,7%
Gesamt	1,2%	1,1%	30	1,1%
GESCHLECHT WELTWEIT				
Weiblich	1,9%	2,1%	198	2,3%
Männlich	2,9%	3,0%	223	2,5%
Gesamt	4,8%	5,1%	421	4,8%

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

Auslassung:

Bei der Fluktuation stellen wir weder geschlechtsspezifische noch altersspezifische Besonderheiten fest. Das Alter bei der Fluktuation entspricht der Struktur unserer Belegschaft insgesamt. Eine detaillierte Erfassung der Fluktuationsquote nach Alter ist für Symrise deswegen nicht sinnvoll.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter sind Alter und Geschlecht kein entscheidendes Auswahlkriterium. Die Angaben zu neu eingestellten Mitarbeitern nach Region, Geschlecht und Alter sind für Symrise dementsprechend keine wesentlichen Informationen und werden nicht erfasst.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Unsere konsequente Ausrichtung in der Personalpolitik als „Employer of Choice“ beinhaltet auch die Fürsorge für die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz. An allen unseren Standorten haben wir dafür ein umfangreiches Maßnahmensystem etabliert, das durch schriftliche Verfahrensregeln mögliche Gefahren zu identifizieren hilft und den Umgang mit gefährlichen Substanzen regelt. Eine vollständige Liste aller vor Ort verwendeten Chemikalien inklusive des jeweiligen Sicherheitsdatenblatts wird in der jeweiligen Sprache bereitgestellt. Jeder Produktionsstandort verfügt über einen Arbeitsschutz- und Sicherheitsausschuss, dem sowohl Management als auch Angestellte angehören. Alle Mitarbeiter erhalten für ihre Tätigkeiten maßgeschneiderte Gesundheits- und Sicherheitstrainings. Entsprechende Erste-Hilfe-Einrichtungen für Notfälle stehen zur Verfügung.

Die Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen findet durch regelmäßige interne Audits, basierend auf der ISO 19011, statt. Wiederkehrende externe Audits von Kunden, Behörden und unabhängigen Zertifizierungsunternehmen belegen die kontinuierliche Verbesserung unserer Managementsysteme.

Durch unsere Maßnahmen zur vorbeugenden Gesundheitsvorsorge unterstützen wir auch unsere Mitarbeiter in einer ganzheitlichen gesunden Lebensführung. Dies schließt Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen genauso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit ein. Aufklärung über gesunde Ernährung sowie gesunden Schlaf gerade für Mitarbeiter in den Produktionsbetrieben mit Schichtarbeit ergänzen diese Vorsorgemaßnahmen.

Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an jedem Standort.

403-1 ✓

Workers representation in formal joint management-worker health and safety communities

Alle Mitarbeiter (100 %) haben einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz ohne Gefährdung ihrer Sicherheit und Gesundheit. Weltweit werden hierfür jährlich zahlreiche Programme und Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse vor Ort werden die konkreten Maßnahmen von den Standorten eigenverantwortlich über entsprechende Systeme und Arbeitsgruppen gesteuert.

An allen Standorten, an denen wir über Produktionseinrichtungen verfügen, bestehen Health & Safety Committees, die sich regelmäßig treffen und über die Verhinderung von Arbeitsunfällen und über Sicherungsmaßnahmen beraten. Die Leiter der Produktionseinrichtungen gehören diesen Gremien an. Ein Protokoll der Besprechungen wird regelmäßig an die Geschäftsführung gesandt.

Unsere Tochterfirma TESIUM bündelt unsere Kompetenz rund um die Themen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellt sicher, dass in allen Unternehmensbereichen die höchsten Maßstäbe erfüllt werden. Die Durchführung regelmäßiger Arbeitssicherheitstrainings ist bei uns konzernweit verbindlich (siehe auch Management Approach).

403-2 ✓**TYPES OF INJURY AND RATES OF INJURY, OCCUPATIONAL DISEASES, LOST DAYS, ABSENTEEISM AND NUMBER OF WORK-RELATED FATALITIES**

	Arbeitsunfälle (MAQ)*	Unfallschwere (USQ)*
2014	4,8	112
2015	3,9	49
2016	3,8	50

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

Die Art der Unfälle wird regelmäßig verfolgt und an das Top-Management berichtet.

Die Quote krankheitsbedingter Fehlzeiten betrug im Jahr 2016 in der Symrise AG 5,27%. Damit liegen wir unterhalb der Fehlzeitenquote in der Chemischen Industrie von 5,56% (Angaben des BKK Dachverband / Wirtschaftsgruppe Chemie).

Berufskrankheiten berichten wir daher nicht separat.

403-3 ✓**Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation**

Tätigkeitsbedingte hohe Erkrankungsraten oder -gefährdungen gibt es bei uns nicht. Krankheitsbedingte Abwesenheiten und deren Dauer liegen unter dem Durchschnitt der Chemischen Industrie, speziell in Deutschland, und entsprechen den durchschnittlichen Abwesenheitszeiten der allgemeinen Bevölkerung.

403-4 ✓**Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions**

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Symrise über den Code of Conduct und unsere Corporate Guidelines geregelt, die weltweite Gültigkeit besitzen.

Darüber hinaus enthält der für Symrise in Deutschland geltende Tarifvertrag, abgeschlossen mit der Industriegewerkschaft „Chemie“, Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter geregelt (§ 17 des Manteltarifvertrages).

Dieser Tarifvertrag gilt für alle rund 2.600 Mitarbeiter von Symrise in Deutschland.

Auch im Jahr 2016 haben wir wieder zwei Gesundheitswochen durchgeführt, bei denen sich die Mitarbeiter über Themen wie gesunde Ernährung, gesunden Schlaf für Schichtmitarbeiter und Gesunderhaltung bei der Arbeit informieren konnten. Mit diesen Aktionstagen unterstützen wir unsere älter werdende Belegschaft in der Gesunderhaltung während ihres Arbeitslebens. Mittels einer „Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen“ analysieren wir darüber hinaus konkret, welches gesundheitliche Belastungspotenzial an den einzelnen Arbeitsplätzen bei uns existiert. Ziel ist es, unsere Arbeitsplätze so zu gestalten, dass aus ergonomischer Sicht ein Arbeiten bis zum Erreichen des Rentenalters möglich ist.

TRAINING AND EDUCATION**103-1, 103-2, 103-3 ✓****Management Approach**

Als „Employer of Choice“ sind wir uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter von uns eine Personalpolitik erwarten, die es ihnen ermöglicht, ihr Wissen aktuell zu halten und in die Arbeit einzubringen sowie ihre Karriere bei Symrise zu gestalten.

Hierzu gehört zum einen die Unterstützung unserer Mitarbeiter beim lebenslangen Lernen. Weltweit haben wir ein Trainingsangebot für Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens etabliert, das fachliche Kompetenzen entwickelt und fördert. Darüber hinaus bieten wir gezielte Kommunikations- und Führungstrainings an, die zielgruppen-spezifisch ausgerichtet sind (z.B. Führungskräfte in der Produktion bzw. Führungskräfte auf mittlerer Managementebene).

Unsere Performance Review- und Talent Management-Prozesse bilden eine strukturierte Plattform zum Feedback und zur Entwicklung unserer Mitarbeiter und damit ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument für unsere Führungskräfte.

Mit unserem Karriereentwicklungs- und Nachfolgeplanungsprozess verknüpfen wir die individuelle Karriereentwicklung mit der organisatorischen Entwicklung unseres Unternehmens und können dadurch unseren Mitarbeitern Perspektiven aufzeigen.

Heute rekrutieren wir unseren Führungsnachwuchs für geschäftskritische Funktionen nahezu ausschließlich intern. Unsere Richtlinien sehen eine 80%-ige interne Stellenbesetzung vor, 20 % werden von außen besetzt.

404-1 ✓

Average hours of training per year per employee

Bei Symrise wenden wir jährlich weltweit rund 3 Mio. € für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen auf.

Konkret wurden im Jahr 2016 rund 350 Trainings organisiert, davon 160 interne und 190 externe Trainings, an denen rund 1.500 Mitarbeiter teilgenommen haben.

Weltweit belief sich die Gesamtstundenzahl für Trainings auf rund 48.450 Stunden. Rund 18.400 Trainingsstunden entfielen dabei auf weibliche Teilnehmer. Zu den Trainingsinhalten zählten auch praxisnahe Workshops speziell zum Thema Nachhaltigkeit für Führungskräfte, die die gewonnenen Erkenntnisse in ihre Mitarbeiterteams tragen.

Darüber hinaus haben wir verstärkt in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte investiert. Zum einen haben wir 46 junge Menschen in unsere Erstausbildung eingestellt; zum anderen haben wir in einer gemeinsamen Initiative mit der Agentur für Arbeit fachfremde Arbeitslose zur Produktionsfachkraft Chemie ausgebildet. Diese Ausbildung erstreckt sich über ca. 2 Jahre. Im Juni 2016 haben 16 Personen die Ausbildung mit einer Prüfung abgeschlossen, weitere 15 Personen befinden sich noch in Ausbildung und werden diese 2017 abschließen. Darüber hinaus bieten wir Englischkurse für unsere Produktionsmitarbeiter an, um sie mit internationalen Arbeitsanweisungen zu Produktionsprozessen vertraut zu machen. Zum 31. Dezember 2016 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 147 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,5 %.

404-2 ✓

Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs

Symrise verfolgt bei der Personalentwicklung einen stark umsetzungsorientierten Ansatz, der Organisationsentwicklung und individuelle Karriereentwicklung miteinander verbindet. Für Schlüsselpositionen im Unternehmen, die für die Geschäftsentwicklung besonders relevant sind, werden systematisch potenzielle Nachfolger identifiziert und weiterentwickelt.

Unsere Weiterbildungsaktivitäten werden unter dem Dach der Symrise Academy gebündelt, die auf vier strategischen Säulen steht:

- die Flavoristen- und Parfümeurs-Schule
- die technische/fachliche Weiterbildung der Mitarbeiter
- das Training des Vertriebspersonals
- die Förderung von Führungskräften

Unsere Flavoristen- und Parfümeurs-Schule ist international sehr erfolgreich. Jährlich schließen junge Mitarbeiter ihre Ausbildung als Junior-Flavorist oder -Parfümeur ab. Im November 2016 haben 5 Absolventen unserer Parfümeurs-Schule ihre Prüfung bestanden. Darüber hinaus bieten wir vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten für angelernte Mitarbeiter in der Produktion an, so die Weiterbildung zum Flavokanten, zum Prozesschemikanten, zur Produktionsfachkraft Chemie und zum Fachlageristen. Weiterer fester Bestandteil unserer Weiterbildungslandschaft ist die Qualifizierung des Vertriebspersonals, z.B. durch High Performance Sales Trainings.

Unseren Führungsnachwuchs bilden wir gezielt in unserem sogenannten „Future Generation Leadership Development Program“ aus. Insgesamt 50 Talente wurden auf Basis einer individuellen Potenzialanalyse für Schlüsselpositionen im Bereich der Führung ausgebildet. Für ca. 20 operative Führungskräfte im Produktions- und Teamleiterbereich haben wir das spezielle Programm „Management Practices“ aufgelegt. Hier werden speziell die im Arbeitsalltag auftretenden Führungsfragen thematisiert.

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

Ausscheidende Mitarbeiter unterstützen wir in einer Übergangsphase in Abhängigkeit von dem Austrittsgrund: Sofern Mitarbeiter aufgrund Erreichens der regulären Altersgrenze zum Renteneintritt ausscheiden, erhalten sie entsprechend den lokalen gesetzlichen und betrieblichen Regeln eine Altersversorgung, die mit Unterstützung des Unternehmens aufgebaut wurde. Scheidet der Mitarbeiter aufgrund betriebsbedingter Gründe aus dem Unternehmen aus, so gewährt Symrise entsprechend den jeweiligen lokalen gesetzlichen und betrieblichen Regelungen eine Abfindungs- und Entschädigungszahlung für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Scheidet der Mitarbeiter aufgrund persönlicher, leistungsbedingter Gründe aus, unterstützt Symrise diese Mitarbeiter im Einzelfall durch Outplacement-Angebote bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und beim Auffinden eines neuen Arbeitsplatzes.

404-3 ✓

Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews

Der individuelle Weiterbildungsbedarf eines jeden Mitarbeiters wird jährlich im Rahmen des Mitarbeitergesprächs besprochen. In diesem evaluieren Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern die vorhandenen Kompetenzen und erbrachten Leistungen, vereinbaren Ziele und legen geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen fest.

Speziell für die technisch-orientierten Bereiche wie Produktentwicklung, Qualitätskontrolle oder Forschung haben wir Karrierepfade mit spezifischen Anforderungen an die jeweilige Rolle definiert und Qualifizierungsmaßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeitern besprochen. Ein entsprechendes Projekt läuft derzeit im Bereich der Vertriebs- und Marketing-Funktionen.

Unsere weltweit eingeführte Performance- und Talent Management Softwareplattform unterstützt Vorgesetzte und Mitarbeiter in der effizienten Gestaltung der Personalentwicklung.

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

DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Eine verantwortungsvolle Personalpolitik ist Teil unserer Unternehmenskultur: Sie vermittelt Ziele und schafft gemeinsam gelebte Werte. Dazu gehören Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiter genauso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (siehe auch 405-1).

Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an allen Standorten.

405-1 ✓

Diversity of governance bodies and employees

Symrise bekennt sich bewusst zu einer Personalpolitik, die Vielfalt im Unternehmen als einen Wert für Kreativität und Integrität betrachtet. Wir haben uns daher in verschiedenen unternehmensweiten Projekten Ziele gesetzt, die Diversity fördern. So müssen 40% der Teilnehmer an unserem „Future Generation Leadership Development Program“ Frauen sein. Ziel ist es, Frauen für Führungspositionen zu qualifizieren. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass bis Mitte 2017 der Anteil von Frauen auf der ersten, globalen Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 16%, auf der zweiten, globalen Führungsebene mindestens 22% betragen soll.

Für den Vorstand der Symrise AG haben wir uns zum Ziel gesetzt, im Jahr 2020 einen Frauenanteil von 20 % zu erreichen.

Die Fortschritte in unserer Diversity Personalpolitik dokumentieren wir durch unser jährliches Diversity Reporting, das rund 80 % unserer Belegschaft und damit unsere großen Standorte erfasst.

Danach beläuft sich der Anteil von Frauen an der heutigen Belegschaft auf rund 38 %. Im Rahmen von Neueinstellungen von außen kommen rund 41 %, und damit überproportional viele Frauen, hinzu.

Auch bei Beförderungen zeigt sich der gezielte Fokus auf „Gender Diversity“. Über alle Unternehmensebenen betrachtet beträgt der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen weltweit rund 44 %. Wenn man die Beförderungen gezielt betrachtet, und damit das künftige weibliche Führungspotenzial, so werden mit 48 % überproportional Frauen befördert. Damit sind wir zuversichtlich, unsere selbst gesetzten Ziele mittelfristig zu erreichen.

Darüber hinaus achten wir in unserer Führungskräfteentwicklung stets auf international gemischte Teams, um die nationale Diversität zu fördern.

Unter dem Blickwinkel nationaler Diversity ist zu berichten, dass unser Vorstandsgremium um unseren französischen Kollegen Jean-Yves Parisot erweitert wurde, der die Diana Gruppe im Vorstand repräsentiert.

Auch wenn Symrise nach wie vor ein deutsches Unternehmen ist, kommt der nationalen Vielfalt eine besondere Bedeutung zu. Neben rund 29 % deutschen Mitarbeitern stellen die Franzosen mit 16 % die zweitgrößte Mitarbeitergruppe dar. Der Anteil amerikanischer Mitarbeiter beläuft sich auf 14 %. Stark wachsend ist der Anteil spanisch-sprechender Mitarbeiter aus dem lateinamerikanischen Sprachraum mit 11 % Mitarbeitern, vor allem in Mexiko und Ecuador. Die Anzahl unserer brasilianischen Mitarbeiter beträgt 7 %.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEI SYMRIS WELTWEIT

	2015	Anteil	2016	Anteil
Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft weltweit	3.291	38,9%	3.426	38,3%
Frauenanteil am Top-Management weltweit	15	19,3%	16	21%

Basis: Unbefristete und befristete Mitarbeiter, ohne Auszubildende. Stand jeweils zum 31. Dezember des Jahres.

Definition Top-Management: Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weltweit, die auf den ersten drei Führungsebenen inklusive Vorstand tätig sind.

MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH GESCHLECHT IN DEUTSCHLAND

	2014	Anteil	2015	Anteil	2016	Anteil
Führungskräfte						
Männlich	290	76,1%	290	76,3%	299	73,6%
Weiblich	91	23,9%	90	23,7%	107	26,4%
Gesamt	381	100%	380	100,0%	406	100,0%
Keine Führungskräfte						
Männlich	1.443	65,1%	1.483	64,9%	1.515	65,3%
Weiblich	775	34,9%	802	35,1%	805	34,7%
Gesamt	2.218	100%	2.285	100,0%	2.320	100,0%
Gesamtbelegschaft						
Männlich	1.733	66,7%	1.773	66,5%	1.814	66,5%
Weiblich	866	33,3%	892	33,5%	912	33,5%
Gesamt	2.599	100%	2.665	100,0%	2.726	100,0%

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

MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH ALTERSGRUPPEN IN DEUTSCHLAND

Alter	2014		2015		2016	
	Führungskräfte	keine Führungskräfte	Führungskräfte	keine Führungskräfte	Führungskräfte	keine Führungskräfte
20 –29	0,0%	14,7%	0,0%	16,1%	0,2%	16,0%
30 –39	13,1%	21,0%	11,1%	20,5%	13,8%	21,1%
40–49	40,4%	32,1%	41,3%	29,9%	33,5%	27,5%
50–59	38,6%	27,2%	39,7%	27,7%	42,6%	28,8%
>= 60	7,9%	5,0%	7,9%	5,7%	9,9%	6,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH GESCHLECHT

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

Stand zum 31. Dezember 2016.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH DES ALTERS

	Vorstand	Anteil	Aufsichtsrat	Anteil
< = 30 Jahre	0	0%	0	0%
30 – 50 Jahre	0	0%	1	8%
>= 50 Jahre	5	100%	11	92%
Gesamt	5	100%	12	100%

Stand zum 31. Dezember 2016.

405-2 ✓**Ratio of basic salary and remuneration of women to men**

Eine geschlechtsunabhängige Entlohnung ist für uns selbstverständlich. In vielen Ländern regeln Tarifverträge die Vergütung. Über Entgeltgruppen stellen wir sicher, dass geschlechtsspezifische Unterschiede für gleichwertige Tätigkeiten ausgeschlossen sind. Im außertariflichen Bereich sorgt unser Job Grade-Modell für Transparenz und Gerechtigkeit in der Vergütung.

Auslassungen:

Es existieren keine Hinweise für eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung, die eine weitere Analyse der Grundgehälter nach Geschlecht rechtfertigen würden. Speziell wird man den hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitern stets berücksichtigen müssen.

NON-DISCRIMINATION**103-1, 103-2, 103-3 ✓****Management Approach**

Eine verantwortungsvolle Personalpolitik ist Teil unserer Unternehmenskultur: Sie vermittelt Ziele und schafft gemeinsam gelebte Werte. Dazu gehören Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiter genauso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an jedem Standort.

406-1 ✓**Incidents of discrimination and corrective actions taken**

Die Diskriminierung von Personen aufgrund persönlicher Merkmale wird bei Symrise nicht toleriert. Vorfälle von Diskriminierung sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING**103-1, 103-2, 103-3 ✓****Management Approach**

Symrise beachtet konsequent die jeweiligen lokalen Arbeitsgesetze. Darüber hinaus verfolgt Symrise als Teil seiner Unternehmenskultur die partizipative Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen. Dies schließt die Bildung von Betriebsräten oder Gewerkschaften mit ein. Dort, wo keine Tarifbindung aufgrund gesetzlicher Regelungen oder Mitgliedschaften besteht, orientieren wir uns an branchenüblichen Arbeitsbedingungen.

Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an allen Standorten.

407-1 ✓

Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk

Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten wird bei Symrise in keinem Fall toleriert. Wir legen Wert auf eine partnerschaftliche Beteiligung der Arbeitnehmervertreter. Dies schließt die Bildung von Betriebsräten ein. Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Weltweit sind 65 % unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst und in Deutschland rund 86 % der Belegschaft durch einen Tarifvertrag. 2016 gab es keine Streiks im Unternehmen.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen zugestehen, mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und Entlohnung ihrer Mitarbeiter einhalten und sich eindeutig gegen Diskriminierung und Misshandlung bekennen.

Im Berichtszeitraum gab es keine Symrise Geschäftsstandorte, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt bzw. gefährdet war. Nach unserer Kenntnis können wir auch Gleiches bezüglich unserer Lieferanten erklären.

CHILD LABOR

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an jedem Standort. Die Missachtung von Kinderrechten wird nicht toleriert. Auch von unseren Lieferanten fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte und den Verzicht auf jegliche Form der Kinderarbeit.

Auch im Jahr 2016 wurde entsprechend einem Symrise Auditplan die Einhaltung dieser Kriterien von der DQS an definierten Symrise Standorten extern verifiziert.

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

408-1 ✓

Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor

Im Berichtszeitraum gab es keine Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit bestand.

FORCED OR COMPULSORY LABOR

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an jedem Standort. Die Zwangs- oder Pflichtarbeit ist in jeder Form illegal und wird bei Symrise keinesfalls toleriert. Auch von unseren Lieferanten fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte und den Verzicht auf jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Auch im Jahr 2016 wurde entsprechend einem Auditplan die Einhaltung dieser Kriterien von der DQS an definierten Symrise Standorten extern verifiziert.

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

409-1 ✓

Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor

Im Berichtszeitraum gab es keine Geschäftsstandorte und keine Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht.

RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLES

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Die Rechte von indigenen Völkern sind für uns mit Blick auf den Zugang zu lokalen genetischen Ressourcen, auf die wir für die Entwicklung innovativer und natürlicher Produkte angewiesen sind, ein wesentliches Thema. Wir halten uns dabei strikt an das Nagoya-Protokoll der Vereinten Nationen, das die Nutzung genetischer Ressourcen durch internationale Unternehmen reglementiert und Vorteilsausgleich für lokale Gemeinschaften vorschreibt.

411-1 ✓

Incidents of violations involving rights of indigenous peoples

Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle bekannt.

HUMAN RIGHTS ASSESSMENT

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Symrise hat sich der Wahrung der Menschenrechte verpflichtet – sei es gegenüber unseren eigenen Mitarbeitern oder bei unseren externen Partnern. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und sicherzustellen.

An oberster Stelle steht die Wahrung der Menschenrechte für unsere Mitarbeiter. Unser Integriertes Managementsystem beruht auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen unseres Handelns an jedem Standort. Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten oder von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit ist in jeder Form illegal und wird bei Symrise keinesfalls toleriert. Wir legen Wert auf eine partnerschaftliche Beteiligung der Arbeitnehmervertreter. Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Weltweit ist der überwiegende Teil unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst. Die Einhaltung dieser Vorgaben zur sozialen Verantwortung wird uns in regelmäßigen Abständen durch unabhängige Auditfirmen bestätigt.

412-1 ✓

Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments

Mehr als 90% unserer weltweiten Standorte sind nach Menschenrechtskriterien bewertet.

412-2 ✓

Employee training on human rights policies or procedures

Um die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen durchgeführt. Neben herkömmlichen Präsenzs Schulungen kommen überwiegend internetbasierte Schulungen zur Anwendung. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem verfügt jeder Mitarbeiter über mehr Flexibilität hinsichtlich des Ortes und des Zeitpunkts, an denen er eine Schulung absolviert. Anschließend Tests bestätigen das Verständnis der Inhalte der Schulung.

Neue Symrise Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Tätigkeit neben den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen umfassend zu den Grundlagen unseres Verhaltenskodex geschult. Auch 2016 haben wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich zu den Themen Arbeitsschutz, Gesundheit, Umwelt, Hygiene und allgemeine Compliance-Grundsätze geschult. Neben diesen kontinuierlichen Schulungen haben wir im März 2016 rund 1.250 Mitarbeiter zu einer Schulung mit dem Schwerpunkt auf wettbewerbsrechtlichen Themen eingeladen. Darüber hinaus sind im November 2016 rund 2.500 Mitarbeiter in einer Schwerpunktschulung zum Thema Gefahrenwahrnehmung geschult worden. Anfang Dezember 2016 folgte eine Schwerpunktschulung zu exportkontrollrechtlichen Themen für rund 4.500 Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Forschung & Entwicklung und Vertrieb.

412-3 ✓

Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening

Alle Investitionsvereinbarungen und -verträge enthalten Menschenrechtsklauseln. In unseren Investitionsvereinbarungen und -verträgen weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Sicherheits- und Ordnungsvorschriften sowie Hygieneregeln für Partnerfirmen einzuhalten sind. Weiterhin wird auf die Vorschriften zum Mindestlohn hingewiesen, welche auch für Nachunternehmer gelten. Selbstverständlich gilt auch unser Verhaltenskodex, in dem unsere Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte festgehalten sind, für alle Geschäfte mit Geschäftspartnern, also auch für Dienstleister und natürlich auch für unsere Rohstofflieferanten.

LOCAL COMMUNITIES

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Branchenbedingt besitzt das Thema Anlagensicherheit bei Symrise eine hohe Bedeutung, insbesondere für unsere Standortgemeinden. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse vor Ort werden die konkreten Maßnahmen und Programme von den Standorten eigenverantwortlich über entsprechende Systeme und Arbeitsgruppen gesteuert. Unsere Tochterfirma TESIUM bündelt unsere Kompetenzen rund um die Sicherheit unserer Anlagen und gewährleistet den Schutz von Mitarbeitern, Umwelt und Standortgemeinden. Neben klassischen Sicherheitsaspekten betrachtet TESIUM auch Umwelt- und Energieaspekte über den gesamten Lebenszyklus von Anlagen. Ein wesentliches Instrument ist die Total Productive Maintenance (TPM). Auf dieser Basis erarbeiten Symrise Mitarbeiter kontinuierlich Lösungen und Verbesserungen in hierarchieübergreifenden Teams.

413-2 ✓

Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities

Uns sind keine eigenen Geschäftsaktivitäten bekannt, die wesentliche negative Auswirkungen auf lokale Gemeinden besitzen.

SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Symrise hat sich der Wahrung der Menschenrechte verpflichtet – sei es gegenüber unseren eigenen Mitarbeitern oder bei unseren externen Partnern. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und sicherzustellen. Mithilfe eines systematischen Managements stellen wir sicher, dass Lieferanten unsere Standards einhalten: So müssen neue Lieferanten sowohl Angaben zu ihrem Nachhaltigkeitsprogramm, zur Übernahme sozialer Verantwortung in ihrer Lieferkette und zur Berücksichtigung ethischer Standards machen. Wir fordern die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte, den Verzicht auf jegliche Form der Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zugestehen, mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und Entlohnung ihrer Mitarbeiter einhalten und sich eindeutig gegen Diskriminierung und Misshandlung bekennen. Diese Standards sind Teil unseres konzernweiten Risikomanagements. Im Rahmen dessen nehmen wir systematische Risiko- und Performancebewertungen aller Lieferanten auf der Grundlage wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte vor.

Um die Versorgungssicherheit bei Schlüsselrohstoffen zu erhöhen, verfolgt Symrise schon seit Jahren erfolgreich den Ansatz der Rückwärtsintegration. Im Hinblick auf wichtige Kernkompetenzen haben wir die Standorte unserer internationalen Produktionsstätten gezielt anhand der lokalen Verfügbarkeit der hauptsächlich eingesetzten Rohstoffe gewählt. Wir kaufen dort nicht nur unsere Rohstoffe, sondern sind in die lokale Wirtschaft integriert, produzieren dort und schaffen Wert. Durch diesen integrativen Ansatz unterstützen wir lokale sozioökonomische Strukturen und können direkt die Einhaltung unserer ethischen Prinzipien überwachen. Für die Rückwärtsintegration unserer Supply Chain haben wir eine Due Diligence-Unternehmensrichtlinie und entsprechende Prozesse definiert, die auch die Prüfung ökologischer und sozialer Risiken vorsehen.

414-1 ✓

New suppliers that were screened using social criteria

Mithilfe eines systematischen Managements stellen wir sicher, dass Lieferanten unsere Standards einhalten: So müssen alle neuen Lieferanten zu den Themen Qualität, Umwelt und Produktsicherheit als auch zu ihrem Nachhaltigkeitsprogramm, zur Übernahme sozialer Verantwortung in ihrer Lieferkette und zur Berücksichtigung ethischer Standards Auskunft geben. Wir fordern die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte, den Verzicht auf jegliche Form der Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zugestehen, mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und Entlohnung ihrer Mitarbeiter einhalten und sich eindeutig gegen Diskriminierung und Misshandlung bekennen. Diese Standards sind Teil unseres konzernweiten Risikomanagements. Im Rahmen dessen nehmen wir systematische Risiko- und Performancebewertungen aller Lieferanten auf der Grundlage wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte vor.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch, u.a. zu Menschenrechtsaspekten. Entsprechen Lieferanten nicht unseren definierten Standards, werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und eingeleitet. Können die verlangten Standards dennoch nicht eingehalten werden, wird die Geschäftsbeziehung in letzter Konsequenz beendet. Fälle, in denen eine Lieferantenbeziehung aufgrund eines Verstoßes gegen Ausschlusskriterien beendet wurde, gab es 2016 nicht. Alle neuen Lieferanten werden im Hinblick auf Menschenrechte geprüft.

414-2 ✓

Negative social impacts in the supply chain and actions taken

Die internationale Plattform der Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ist ein wertvolles Werkzeug, mit dem wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2006 veröffentlichen wir auf der Plattform Informationen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und ethischen Geschäftspraktiken. Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte von Symrise bei SEDEX erfasst. Seit 2012 haben wir unsere wichtigsten Lieferanten dazu aufgefordert, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. Insgesamt wurden bereits 86 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Schwerpunkte sind neben Produktsicherheit, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheit und sozialer Verantwortung auch Umweltthemen. Entsprechen Lieferanten nicht unseren definierten Standards, werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und eingeleitet. Können die verlangten Standards dennoch nicht eingehalten werden, wird die Geschäftsbeziehung in letzter Konsequenz beendet. Alle neuen Lieferanten füllen einen Lieferantenfragebogen aus, der einen Bereich enthält, in dem Fragen zu Arbeitspraktiken gestellt werden. Außerdem verpflichten sich unsere neuen Lieferanten mit ihrer Unterschrift zur konsequenten Erfüllung unserer CSR-Richtlinien. Bestehende Lieferanten werden mithilfe unseres systematischen Risk-Assessment-Verfahrens auch hinsichtlich ihrer Arbeitspraktiken bewertet. Bei keinem Lieferanten wurden kritische Arbeitspraktiken (tatsächliche und potenzielle) ersichtlich.

2016 wurden alle neuen Lieferanten im Hinblick auf Menschenrechte geprüft. Bei keinem Lieferanten haben wir wesentliche tatsächliche oder potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen festgestellt.

Wir beziehen tierische Rohstoffe und Nebenprodukte ausschließlich von Lieferanten, welche mindestens europäische Gesetze bzw. lokale Bestimmungen bezüglich Tierschutz und Tierwohl einhalten. Wir schlachten und transportieren selbst keine Tiere. Im Bereich der Flavor- und Fragrance-Industrie werden generell Rohstoffe tierischen Ursprungs nur in unwesentlichem Maße verwendet. Im Gegensatz dazu sind bei Diana Geflügel, Schwein, Rind und Fisch wesentliche Bestandteile der Produkte im Bereich Tiernahrung. Hierzu werden gewöhnlich nur sogenannte „Nebenströme“ (zumeist Nebenprodukte der Lebensmittelindustrie) verwendet. Durch den Bezug von Nebenströmen aus lokaler Beschaffung werden höchste Rohstoffeffizienz gewährleistet und Nahrungsmittelabfälle vermieden. Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründeten wir zudem 2015 den U.S. Roundtable for Sustainable Beef. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Rindfleisch-Wertschöpfungskette. Zudem traten wir 2016 der [Sustainable Agricultural Initiative](#) (SAI) bei, welche die Förderung nachhaltiger Landwirtschaftspraktiken zur Zielsetzung hat.

CUSTOMER HEALTH AND SAFETY

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Jedes einzelne der 30.000 verschiedenen Produkte von Symrise unterliegt strengen Nachhaltigkeitsanforderungen. Für jede strategische Produktgruppe erarbeiten wir ein individuelles Nachhaltigkeitskonzept – das ist einzigartig in unserer Branche. Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten konzentrieren wir vor allem auf die Kreation solcher Produkte, die zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse beitragen. Dabei legen wir einen wichtigen Fokus auf grüne Chemie, natürliche Rohstoffe sowie auf ressourceneffiziente Produktionsverfahren und innovative Technologien.

Globale Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit Produkten und Produktionsprozessen ist die Good Manufacturing Practice (zu Deutsch „Gute Herstellungspraxis“): Diese Richtlinien dienen der Qualitätssicherung von Produktionsabläufen und der Produktionsumgebung und gelten für die Herstellung von Arzneimitteln und Wirkstoffen sowie von Kosmetika, Lebens- und Futtermitteln. Inhaltlich werden sie durch die Pharma-, Kosmetik- und Lebensmittelgesetzgebung definiert.

Viele der Anforderungen sind produktgruppenübergreifend – wie Qualitätsanforderungen, eindeutige Produktkennzeichnungen oder Hygieneanforderungen. Der Gesetzgeber hat zudem entsprechende Regelwerke verabschiedet, die produktgruppenspezifische Anforderungen festlegen. Dabei unterscheidet Symrise vor allem zwischen den Produktgruppen Aromen, pharmazeutische Wirkstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe sowie kosmetische Grund- und Wirkstoffe.

416-1 ✓

Assessment of the health and safety impacts of product and service categories

Wir gewährleisten die Sicherheit unserer Produkte während des gesamten Lebenszyklus. Dafür integrieren wir mit unserer Produktsicherheitspolitik alle relevanten Schritte vom Lieferanten bis zur Auslieferung an unsere Kunden. Symrise stellt die Einhaltung von Gesetzen, Verbandsanforderungen und internen Standards sicher und überprüft diese kontinuierlich. Die Abteilung Regulatory Affairs ist bei Symrise für die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften für die Symrise Produkte zuständig.

Unsere Kunden unterrichten wir über die technischen Eigenschaften und die sichere Handhabung unserer Produkte mittels entsprechender Datenblätter, Produktspezifikationen sowie individuell angepasster Informationen.

416-2 ✓

Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services

Verstöße gegen Sicherheits- oder Gesundheitsvorschriften in Bezug auf unsere Produkte gab es 2016 bei Symrise nicht.

FP5 ✓

Products from safety certified production plants

Mehr als 90 % unserer Produktionsstandorte sind mindestens entsprechend ISO 9001 oder ISO 22000 zertifiziert. Zusätzlich sind 100 % unserer lebensmittelproduzierenden Standorte nach Standards zertifiziert, die von der Global Food Safety Initiative anerkannt sind.

FP6 ✓

Products with reduced fat, sodium and sugar levels

Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsstrategie ist unser verstärktes Engagement in den Bereichen „Consumer Well-being“, was z.B. die Bereiche Hautschutz oder gesündere Ernährung einschließt. Konsequenterweise möchten wir auch den Anteil dieser Produkte an unserem Verkaufsvolumen kontinuierlich steigern. Wir arbeiten dabei eng mit unseren Schlüsselkunden zusammen, um den gesundheitsfördernden Beitrag der Endprodukte zu erhöhen.

Verkaufsvolumina oder -anteile werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht berichtet.

FP7 ✓

Products with an increased level of fiber, vitamins, minerals, herbal or health-promoting additives

siehe FP6

MARKETING AND LABELING

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Die Gewährleistung höchster Produktsicherheit ist sowohl für Symrise als auch für unsere Anspruchsgruppen eines der wesentlichsten Themen. Globale Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit Produkten und Produktionsprozessen sind unsere Produktsicherheitspolitik und die Good Manufacturing Practice (zu Deutsch „Gute Herstellungspraxis“): Diese Richtlinien dienen der Qualitätssicherung bei Produktionsabläufen und in der Produktionsumgebung und gelten für die Herstellung von Arzneimitteln und Wirkstoffen sowie von Kosmetika, Lebens- und Futtermitteln. Inhaltlich werden sie durch die Pharma-, Kosmetik- und Lebensmittelgesetzgebung definiert. Viele der Anforderungen sind produktgruppenübergreifend – wie Qualitätsanforderungen, eindeutige Produktkennzeichnungen oder Hygieneanforderungen. Unabhängige Auditierungen und anerkannte Zertifizierungen unterstützen uns dabei, stets höchste Standards zu wahren und diese transparent nachzuweisen.

417-1 ✓

Requirements for product and service information and labeling

siehe Management Approach

417-2 ✓

Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling

Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt.

SOCIOECONOMIC COMPLIANCE

103-1, 103-2, 103-3 ✓

Management Approach

Bei dem Thema Compliance konnten wir im Rahmen unserer im Berichtszeitraum durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse eine nochmals gestiegene gesellschaftliche Bedeutung feststellen. Unsere verbindlichen Grundsätze sind in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der ein Leitbild für alle Beschäftigten bildet. Die Grundsätze gelten für alle Länder ungeachtet ihrer kulturellen Gepflogenheiten. Er regelt nicht nur Umgangsformen mit den wesentlichen Partnern von Symrise und stellt transparente und vertrauenswürdige Prozesse sicher. Der Kodex behandelt auch ethische und rechtliche Herausforderungen am Arbeitsplatz, in Geschäftsbeziehungen und in der Handhabung von Informationen. Im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysieren wir Verstöße gegen diesen Kodex unmittelbar und beseitigen deren Ursachen. Für den Fall eines Verstoßes gegen ethische und rechtliche Standards haben wir durch das Group Compliance-Office eine Integrity Hotline installiert, über die alle Symrise Mitarbeiter weltweit anonym und in ihrer Muttersprache Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Fehlverhalten verfolgen wir konsequent im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Rechtsvorschriften.

419-1 ✓**Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area**

Im Jahr 2016 wurden weltweit fünf Fälle über die Integrity Hotline gemeldet und auch Fälle von Unregelmäßigkeiten direkt dem Group Compliance-Office zur Kenntnis gebracht. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und in zwei Fällen arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für Symrise entstanden.

ANIMAL WELFARE**103-1, 103-2, 103-3 ✓****Management Approach**

Das Thema Tierwohl wurde 2014 als wesentliches Thema insbesondere vor dem Hintergrund der Akquisition der Diana Gruppe ergänzt. Auch in der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema wieder sowohl mit Blick auf die Bedeutung für Symrise als auch hinsichtlich seiner steigenden Bedeutung für Kunden, Konsumenten und zivilgesellschaftliche Akteure als wichtiges Handlungsfeld bestätigt.

Wir beziehen tierische Rohstoffe und Nebenprodukte ausschließlich von Lieferanten, welche mindestens europäische Gesetze bzw. lokale Bestimmungen bezüglich Tierschutz und Tierwohl einhalten. Wir schlachten und transportieren selbst keine Tiere.

Im Bereich der Flavor- und Fragrance-Industrie werden generell Rohstoffe tierischen Ursprungs nur in unwesentlichem Maße verwendet. Im Gegensatz dazu sind bei Diana Geflügel, Schwein, Rind und Fisch wesentliche Bestandteile der Produkte im Bereich Tiernahrung. Hierzu werden gewöhnlich nur sogenannte „Nebenströme“ (zumeist Nebenprodukte der Lebensmittelindustrie) verwendet. Durch den Bezug von Nebenströmen aus lokaler Beschaffung werden höchste Rohstoffeffizienz gewährleistet und Nahrungsmittelabfälle vermieden. Wir arbeiten aktuell an einer Policy zum Thema Tierwohl. Obwohl wir selbst zwar keine Tiere verarbeiten, ist der Anteil an Rohstoffen tierischen Ursprungs durch die Übernahme von Diana gestiegen, weshalb wir auch dort größten Wert auf klare und verantwortungsvolle Vorgaben legen. Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründeten wir zudem 2015 den U.S. Roundtable for Sustainable Beef. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Rindfleisch-Wertschöpfungskette.

FP9 ✓**Percentage and total of animals raised and/or processed, by species and breed type**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)).

FP10 ✓**Policies and practices, by species and breed type, related to physical alterations and the use of anaesthetic**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)).

FP11 ✓**Percentage and total of animals raised and/or processed, by species and breed type, per housing type**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)).

FP12 ✓**Policies and practices on antibiotic, anti-inflammatory, hormone, and/or growth promotion treatments, by species and breed type**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)).

FP13 ✓**Total number of incidents if significant non-compliance with laws and regulations, and adherence with voluntary standards related to transportation, handling, and slaughter practices for live terrestrial and aquatic animals**

Symrise und Diana beziehen tierische Rohstoffe und Nebenprodukte ausschließlich von Lieferanten, welche mindestens europäische Gesetze bzw. lokale Bestimmungen bezüglich Tierschutz und Tierwohl einhalten. Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)). Wir arbeiten aktuell an einer Policy zum Thema Tierwohl. Obwohl wir selbst zwar keine Tiere verarbeiten, ist allerdings der Anteil an Rohstoffen tierischen Ursprungs durch die Übernahme von Diana gestiegen, weshalb wir auch dort größten Wert auf klare und verantwortungsvolle Vorgaben legen. Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründeten wir zudem 2015 den U.S. Roundtable for Sustainable Beef. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Rindfleisch-Wertschöpfungskette.