

# Nachhaltigkeitsbilanz 2017

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 2017 stellt die nachfolgende Nachhaltigkeitsbilanz alle von Symrise als wesentlich definierten Aspekte und Indikatoren zum Profil des Unternehmens 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 vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz entspricht den Standards (2016) der Global Reporting Initiative. Sie wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Umfassend erstellt. Alle hier angegebenen und mit einem ✓ versehenen Nachhaltigkeitsinformationen wurden gemäß dem AA1000 Assurance Standard einer externen Prüfung unterzogen. Die Prüfung bezieht sich auf alle quantitativen und qualitativen Angaben. Die entsprechende Prüfbescheinigung findet sich [hier](#).



# Inhalt

## UNIVERSELLE STANDARDS

- 3 Organisationsprofil
- 8 Strategie
- 11 Ethik und Integrität
- 12 Führung
- 19 Einbeziehung von Stakeholdern
- 20 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

## THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS

### **WIRTSCHAFT**

- 24 Wirtschaftliche Leistung
- 25 Marktpräsenz
- 26 Beschaffungspraktiken
- 28 Korruptionsbekämpfung
- 29 Wettbewerbswidriges Verhalten

### **UMWELT**

- 30 Materialien
- 31 Energie
- 33 Wasser
- 34 Biodiversität
- 35 Emissionen
- 37 Abwasser und Abfall
- 39 Umwelt-Compliance
- 39 Umweltbewertung der Lieferanten

### **SOZIALES**

- 41 Beschäftigung
- 42 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 46 Aus- und Weiterbildung
- 48 Vielfalt und Chancengleichheit
- 51 Gleichbehandlung
- 51 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- 52 Kinderarbeit
- 53 Zwangs- oder Pflichtarbeit
- 53 Rechte der indigenen Völker
- 54 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- 55 Lokale Gemeinschaften
- 56 Soziale Bewertung der Lieferanten
- 58 Kundengesundheit und Kundensicherheit
- 59 Marketing und Kennzeichnung
- 60 Sozioökonomische Compliance
- 60 Tierwohl

## GRI 102 – UNIVERSELLE STANDARDS

### ORGANISATIONSPROFIL

#### 102-1 ✓

##### **Name der Organisation**

Symrise Aktiengesellschaft

#### 102-2 ✓

##### **Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen**

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

#### 102-3 ✓

##### **Ort des Hauptsitzes**

Holzminden, Deutschland

#### 102-4 ✓

##### **Betriebsstätten**

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

#### 102-5 ✓

##### **Eigentum und Rechtsform**

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

#### 102-6 ✓

##### **Bediente Märkte**

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

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

102-7 ✓

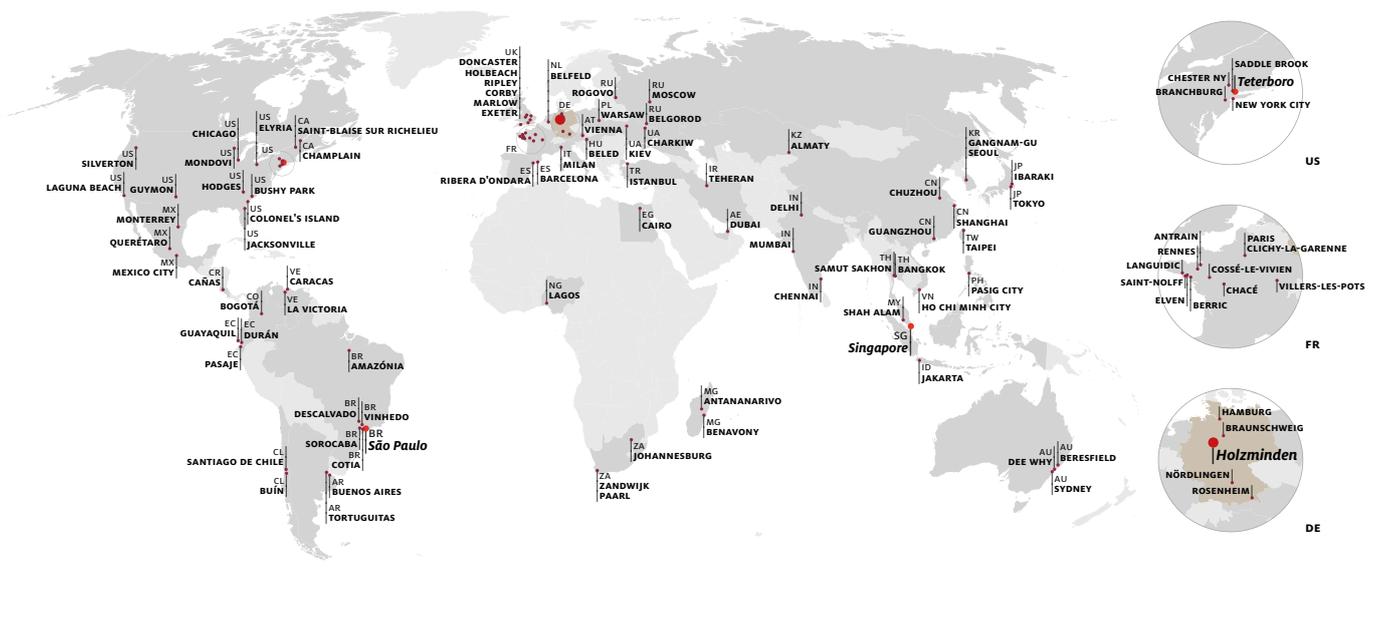
**Größenordnung der Organisation**

Symrise ist ein globaler Anbieter von Duft- und Geschmacksstoffen, kosmetischen Grund- und Wirkstoffen sowie funktionalen Inhaltsstoffen. Zu den Kunden gehören Parfüm-, Kosmetik-, Lebensmittel- und Getränkehersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln und Heimtiernahrung. Mit einem Umsatz von 3,0 Mrd. € im Geschäftsjahr 2017 und einem Marktanteil von 11 % gehört das Unternehmen zu den weltweit führenden Anbietern im Markt für Düfte und Aromen. Der Konzern mit Sitz in Holzminden ist mit mehr als 90 Niederlassungen 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 Jahresresultimo 2017 von rund 9,3 Mrd. € zu den im MDAX® geführten Unternehmen. Der Streubesitz der Aktie beläuft sich auf rund 94 %.

Der Firmensitz der Symrise AG befindet sich in Holzminden. An diesem zugleich größten Standort beschäftigt Symrise 2.360 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 Standorte für Produktionsanlagen und Entwicklungszentren befinden sich in Deutschland, Frankreich, Brasilien, Mexiko, Singapur, China und den USA. Eigene Vertriebsniederlassungen unterhalten wir in über 40 Ländern.

**STANDORTE WELTWEIT 2017**

- Firmensitz
- Regionale Hauptsitze
- Standorte Symrise



**102-8 ✓****Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter**

Symrise beschäftigt zum Jahresende 2017 weltweit 9.282 Mitarbeiter. Dabei legen wir großen Wert auf die Einarbeitung unserer neuen Mitarbeiter und deren spätere berufliche Entwicklung. Daher beschäftigen wir überwiegend unbefristete Mitarbeiter (95,9 % unserer Belegschaft). Nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitern wird befristet beschäftigt (4,1 % der Belegschaft). Der Anteil von Frauen an den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern beträgt in Deutschland rund 34 %, der Anteil von Frauen an den befristet beschäftigten Mitarbeitern beläuft sich auf 24,6 %.

An unseren Standorten außerhalb Deutschlands arbeiten die Mitarbeiter nahezu ausschließlich in Vollzeit entsprechend den jeweiligen lokalen Arbeitszeitregelungen. In Deutschland beläuft sich die Anzahl in Teilzeit arbeitender Mitarbeiter auf 432. Das entspricht 15,4 % 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 2017 rund 3,1 % der Belegschaft. Es gibt bei Symrise keine nennenswerten unterjährigen Schwankungen in der Anzahl beschäftigter Mitarbeiter wie zum Beispiel 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\***

	2015	2016	2017	Veränderung 2017
<b>Unbefristete Verträge</b>				
Vollzeit	7.453	8.005	8.270	3,31 %
Teilzeit	650	563	633	12,43 %
<b>Gesamt</b>	<b>8.103</b>	<b>8.568</b>	<b>8.903</b>	<b>3,91 %</b>
<b>Befristete Verträge</b>				
Vollzeit	321	338	346	2,37 %
Teilzeit	50	38	33	- 13,16 %
<b>Gesamt</b>	<b>371</b>	<b>376</b>	<b>379</b>	<b>0,80 %</b>
<b>Gesamt</b>				
Vollzeit	7.774	8.343	8.616	3,27 %
Teilzeit	700	601	666	10,82 %
<b>Gesamt</b>	<b>8.474</b>	<b>8.944</b>	<b>9.282</b>	<b>3,78 %</b>

\* 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	2015	2016	2017	Veränderung 2017
Deutschland	2.528	2.586	2.669	3 %
EAME (ohne Deutschland)	1.782	1.876	2.063	10 %
Nordamerika	952	1.339	1.358	1 %
Asien / Pazifik	1.361	1.424	1.441	1 %
Lateinamerika	1.678	1.719	1.716	-0 %
<b>Gesamt (ohne Auszubildende und Trainees)</b>	<b>8.301</b>	<b>8.944</b>	<b>9.247</b>	<b>3 %</b>
Auszubildende und Trainees	147	148	140	- 5 %
<b>Gesamt</b>	<b>8.448</b>	<b>9.092</b>	<b>9.387</b>	<b>3 %</b>

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

### 102-9 ✓

#### Lieferkette

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

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 ✓

#### Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

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 ✓

#### Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen

Das Vorsorgeprinzip wird als Leitprinzip für die Risikoprävention in Leitlinien und Initiativen wie dem UN Global Compact genannt. Das Risikomanagementsystem von Symrise basiert auf allgemein anerkannten Standards (ISO 31000) und erstreckt sich über alle Konzerngesellschaften und Geschäftsbereiche. Im Jahr 2017 wurden weitere weltweit anerkannte Risikoanalysesysteme wie Maplecroft in unsere Prozesse implementiert, um Risiken der Lieferkette zu verringern.

Das Vorsorgeprinzip ist besonders wichtig, wenn es darum geht, die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu steuern. Unser integriertes Management System basiert auf den internationalen Standards in den Bereichen Qualitätsmanagement (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Arbeitsschutz (OHSAS 18001), Nachhaltigkeit (ISO 26000), Energie (ISO 50001), soziale Rechenschaftspflicht (SA 8000), allgemein anerkannte Prüfungsstandards der Global Food Safety Initiative (GFSI) und anderen anerkannten lokalen Standards, die eine kontinuierliche Leistungsverbesserung fördern. Symrise trat im Jahr 1997 auch der Responsible Care-Initiative bei und verabschiedete deren Richtlinien für eine kontinuierliche Verbesserung in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz.

Unabhängige DQS-Auditoren haben die internen Prozesse des Unternehmens eingehend geprüft. Ihre Ergebnisse: Forschung und Entwicklung sowie Produktion und Vertrieb zeichnen sich durch umweltbewusste Betriebsabläufe aus. So erfüllt Symrise die internationalen Anforderungen des globalen Konformitätsprogramms für Umweltmanagement.

Im Berichtszeitraum wurde Symrise zum ersten Mal und als einziges Unternehmen der Duft- & Geschmacksstoffindustrie mit einem dreifach Leadership des CDPs (ehemals Carbon Disclosure Project) ausgezeichnet. In den Kategorien Wasser und Wald wurde Symrise in die Liste der Besten aufgenommen und erhielt dort mit einem A für Wasser bzw. A- für Wald sehr gute Bewertungen. Innerhalb der Kategorie Wald wurde Symrise für seine Aktivitäten zu Palmöl ebenfalls mit der Note A- ausgezeichnet. In der Kategorie Klima wurde Symrise bereits zum dritten Mal in Folge mit der Bestbewertung A in die Climate Change A Liste aufgenommen. Symrise war bis August 2017 das bislang einzige Unternehmen der Branche, dessen Klimastrategie von der Science Based Target Initiative genehmigt wurde: Symrise verpflichtet sich somit, seine absoluten Treibhausgas-Emissionen bis 2030 um 17,5% zu reduzieren. Darüber hinaus will Symrise sicherstellen, dass die Zulieferer, die Rohstoffe von mindestens 80% des gesamten Einkaufsvolumens liefern, sich bis 2020 zu eigenen Klimazielen und Reduktionsmaßnahmen verpflichten. Damit übernimmt Symrise in Deutschland eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz und handelt konform mit den Beschlüssen der UN-Klimakonferenzen COP 21 in Paris und COP 22 in Marrakesch (siehe auch [201-2](#)).

Ebenfalls bestätigt wurde die Aufnahme im Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Global, dem Symrise nun zum vierten Mal in Folge angehört. Darüber hinaus verlieh die Ratingagentur EcoVadis Symrise zum dritten Mal den Gold-Status für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln.

UN Women Empowerment Principles Signatory: Auf Initiative der Corporate Sustainability Group unterzeichnete Symrise diese UN-Richtlinie und verfolgt deren Ziele vor vielen anderen Unternehmen unserer Kunden.

## 102-12 ✓

### Externe Initiativen

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. Zudem haben wir uns im Rahmen des Natural Stewardship Circle (NRSC) und des Verhaltenskodex der Union for Ethical Bioproducts (UEBT) zur ethischen Beschaffung natürlicher Rohstoffe verpflichtet.

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 ✓

### Mitgliedschaft in Verbänden

Über die zahlreichen bestehenden Anforderungen an die Duft- und Geschmacksstoffindustrie hinaus sind wir weitere Verpflichtungen über zusätzliche Standards eingegangen – und arbeiten aktiv an deren Entwicklung. Beispielsweise in unserem Engagement bei Verbänden wie der International Fragrance Association (IFRA), der internationalen Organisation der Geschmacksstoffindustrie (IOFI) und der Europäischen Föderation der kosmetischen Inhaltsstoffe (EFFCI). Unsere Führungskräfte in den Bereichen Corporate Sustainability, Regulatory Affairs und R&D vertreten Symrise in den weltweit größten Verbänden der Duftstoff-, Geschmacksstoff- und Kosmetikindustrie.

Seit 2017 ist Symrise Mitglied der WBCSD und beteiligt sich aktiv an den Arbeitsgruppen des FRESH Projektes. Seit 2016 unterstützt Symrise den Natural Resources Stewardship Circle (NRSC) zusammen mit nachgeschalteten Anwendern und Key-Account-Kunden. Unser Geschäftsbereich Diana ist zudem Mitglied der Internationale Fischmehl- und Fisch Oil Organisation (IFFO), der Natural Food Colours Association (NATCOL), der Food Industry Asia (FIA), dem Syndicat National des Compléments Alimentaires (SYNADIET), dem Syndicat National des Ingrédients Aromatiques Alimentaires (SNIAA), sowie der Union Nationale Interprofes Jus de Fruits (UNIJUS).

## **STRATEGIE**

### **102-14 ✓**

#### **Aussagen der Führungskräfte**

Liebe Leser, liebe Freunde von Symrise!

Symrise ist ein spannendes Unternehmen, das begeistert. Diese Begeisterung für unser Tun – diesen „Spirit“ – wollen wir für Sie mit unserem Unternehmensbericht 2017 greifbar machen. Warum sind wechselnde Winde in Kalabrien so wichtig für die Qualität der Bergamotte? Wie gehen Gründergeist und Innovationen Hand in Hand? Welche gesundheitsfördernden Wirkungen besitzt die Cranberry? Und: Welche Bedeutung haben Aquakulturen für die Welternährung? Mit hautnahen Reportagen, Berichten über interessante Menschen und mit jeder Menge Fakten beantworten wir in unserem Magazin diese und andere Fragen.

Begeisterung für unsere Arbeit ist eine der Stärken von Symrise. Eine andere besteht in dem detaillierten und stets aktuell gehaltenen Wissen um die Bedürfnisse und Wünsche der Konsumenten in aller Welt – und in der Beherrschung der Wertschöpfungskette zurück bis zum Erzeuger der Rohstoffe, die letztlich die Basis unserer Produkte sind. Diese Rückwärtsintegration baut Symrise auf immer neuen Feldern aus. Das sichert die Rohstoffversorgung bei gleichbleibend hoher Qualität und ermöglicht es uns, unsere Vorstellungen von nachhaltigem Anbau und ressourceneffizienter Verarbeitung umzusetzen. Als Unterzeichner des Global Compacts der Vereinten Nationen unterstützen wir aktiv die dort niedergelegten Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens.

Führend ist Symrise auch in puncto Innovation und bei der Erschließung neuer Märkte. Kein Anbieter in unserem Wettbewerbsumfeld ist mit seinem Geschäftsportfolio so breit aufgestellt wie wir. Dabei setzen wir auf organisches Wachstum wie auch auf gezielte Akquisitionen. Das erklärt das Leitthema dieses Unternehmensberichts: Wir investieren, akquirieren und integrieren erfolgreich. Dadurch schaffen wir Vorteile für unser Portfolio, von denen wir heute wie auch in Zukunft profitieren. Unsere Maxime lautet also mit anderen Worten: Stärken entfalten.

Das Geschäftsjahr 2017 hat sich nahtlos in die Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens eingereiht. Wir haben unsere Ziele übertroffen und nunmehr im zwölften Jahr in Folge kräftiges Wachstum realisiert. Der Umsatz stieg auf rund 3 Mrd. € und wuchs organisch um 6%. Außerdem zählen wir mit einer EBITDA-Marge von 21% in unserer Branche erneut zu den profitabelsten Unternehmen. Auch in den kommenden Jahren wollen wir diesen Kurs fortsetzen und Wachstum sowie Rendite auf hohem Niveau halten. Dabei vertrauen wir auf unsere Stärken.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre des Symrise Unternehmensberichts 2017.

Ihr Global Management Committee

### **102-15 ✓**

#### **Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Wir sind überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Akzeptanz untrennbar miteinander verbunden sind. Die Unternehmensstrategie von Symrise beruht auf den drei Pfeilern Wachstum, Effizienz und Portfolio. Sie bezieht auf allen Ebenen Aspekte der Nachhaltigkeit ein, um den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern und Risiken zu minimieren.

Mit unserem Geschäftsmodell tragen wir zur Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse nach Gesundheit, Ernährung, Pflege und Wohlbefinden bei. Dabei ist es unserer Meinung nach entscheidend, auf welche Art und Weise unser Unternehmen wächst und erfolgreich ist. Viele der herkömmlichen Produktionsprozesse unserer Branche sind energieintensiv, setzen potenziell klimaschädliche Emissionen frei und nutzen wertvolle natürliche Ressourcen. Gleichzeitig sind wir für innovative und nachhaltige Produkte auf eine neue Generation gut ausgebildeter Mitarbeiter ebenso wie auf eine reichhaltige Artenvielfalt angewiesen, aus der wir Kreativität und Inspiration schöpfen können.

Wir sind der Überzeugung, dass nur eine erweiterte Betrachtung über enge Unternehmensgrenzen hinaus unser Wachstum langfristig sichert, unsere Effizienz steigert und uns dazu befähigt, unser innovatives und nachhaltiges Produktportfolio weiter zu entwickeln. Unsere integrierte Unternehmensstrategie wird deswegen gestützt von den vier Säulen unserer Nachhaltigkeitsagenda: Footprint, Innovation, Sourcing und Care. In diesen Bereichen wollen wir die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit konsequent minimieren und unseren gesellschaftlichen Mehrwert steigern. Dabei tragen wir aktiv zur Erreichung der Sustainable Development Goals bei. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Kontext von Nachhaltigkeit und die Erwartungen der Stakeholder an Symrise haben wir 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**

Wir entwickeln unsere Produkte vor allem in den Regionen, in denen wir sie verkaufen. Dabei beziehen wir 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 beispielsweise 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 CO<sub>2</sub>-Footprint unserer Zwiebeln 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 2017 in den verschiedensten Bereichen erhalten haben (siehe [Seite 21-23](#) und [78-79](#) im aktuellen Unternehmensbericht), zeugen davon. Dennoch gibt es auch immer wieder Herausforderungen, auf die wir stoßen, an denen wir wachsen können, aber auch weiter konsequent arbeiten müssen. 2017 mussten wir leider einen deutlichen Anstieg der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr hinnehmen (siehe [403-2](#)). Zur Verbesserung der weltweiten Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde deswegen im Jahr 2017 das Konzept der Null-Unfall-Kultur eingeführt. Obere und mittlere Führungskräfte werden in speziellen Workshops an die Methoden und Programme einer Null-Unfall-Kultur herangeführt. In monatlichen Treffen werden die Programme und Maßnahmen erörtert. Das Programm ist zunächst für einen Zeitraum von 2 Jahren vorgesehen. Wesentliche Bestandteile dieses Programms sind die Workshops zur Null-Unfall-Kultur der oberen und mittleren Führungskräfte sowie Management Safety Visits für die erste und zweite Führungsebene der gesamten Organisation.

## Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen

DIMENSIONEN	ERFOLGSBILANZ 2017	ZIELE 2020	MASSNAHMEN 2018 – 2020
 <b>FOOTPRINT<sup>1</sup></b>	-7,8% Reduzierung Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2)	▶ <b>Verringerung um 5% pro Jahr</b>	▶ Weiterführung der Symrise Klimastrategie 2030
	-15,3% Reduzierung Chemischer Sauerstoffbedarf im Abwasser	▶ <b>Verringerung um 4% pro Jahr</b>	▶ Wir steigern die Ausbeute unserer Produkte
	-9,7% Reduzierung Sensitive Abfälle	▶ <b>Verringerung um 4% pro Jahr</b>	▶ Wir steigern die Ressourceneffizienz
 <b>INNOVATION</b>	15,9% Umsatz mit neuen Produktentwicklungen <sup>2</sup>	▶ <b>&gt; 10%</b>	▶ Vernetzung der breit gefächerten Kompetenzfelder Diana, Flavor und Scent & Care
 <b>SOURCING</b>	80% der Hauptlieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet <sup>3</sup>	▶ <b>100%</b>	▶ Nachdrückliche Aufforderung unserer Lieferanten zur Offenlegung der Nachhaltigkeitsinformationen gemäß SEDEX/SMETA 4 Pillar
	95% Rückverfolgbarkeit strategischer Rohstoffe	▶ <b>100%</b>	▶ Basierend auf unserer Sourcing Policy verfolgen wir unsere strategischen Rohstoffe bis zum Country of Cultivation zurück
	63% primäre Palmölderivate aus zertifiziert nachhaltigen Quellen	▶ <b>100%</b>	▶ Umsetzung einer vollständig nachhaltigen Beschaffung von primären und sekundären Palmölderivaten gemäß der Symrise Palmöl Policy. Palmölderivate sind mindestens Mass Balance zertifiziert
 <b>CARE</b>	21% Frauenquote erste Führungsebene	▶ <b>17%</b>	▶ Regionale Management Trainings (Future Generation) mit Fokus auf Frauenförderung
	44% Frauenquote zweite Führungsebene	▶ <b>22%</b>	▶ Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle und Angebote zur Kinderbetreuung
	4,7 MAQ <sup>4</sup> Unfallhäufigkeit	▶ <b>MAQ &lt; 2,0</b>	▶ Verstärkte Umsetzung einer Null-Unfall-Kultur

1 Alle Werte bezogen auf die Wertschöpfung

2 Markteinführung in den vergangenen drei Jahren

3 Basierend auf Einkaufsvolumen

4 MAQ = Arbeitsunfälle (&gt;1 Ausfalltag) x 1 Mio./Arbeitsstunden

## **ETHIK UND INTEGRITÄT**

### **102-16 ✓**

#### **Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen**

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 ✓**

#### **Verfahren für ethische Beratung und Bedenken**

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.

## **FÜHRUNG**

### **102-18 ✓**

#### **Führungsstruktur**

Die Entsprechenserklärung gemäß §161 AktG ist auf unserer Website [www.symrise.com](http://www.symrise.com) dauerhaft zugänglich.

### **102-19 ✓**

#### **Befugniserteilende Stelle**

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören gemäß Satzung 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 ✓**

#### **Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen**

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 der Geschäftssegmente Flavor, Nutrition und Scent & Care sowie je ein Vertreter aus den Bereichen Personal, Investor Relations und Corporate Communication 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 (CSO) vom Vorstand geschaffen, um die nachhaltige Entwicklung auf breiter Front in der gesamten Unternehmensgruppe voranzutreiben. Der CSO berichtet direkt an den CEO und führt das Sustainability Board.

Das Sustainability Board beschließt die Nachhaltigkeitsziele und begleitet die Maßnahmen, die in den jeweiligen Geschäftsbereichen umgesetzt werden. Hierbei wird besonders darauf geachtet, dass durch abgestimmte Vorgehensweisen und Zusammenarbeit Synergien unter den Geschäftssegmenten realisiert und einheitliche, strategische Grundsätze umgesetzt werden. Die direkte Verantwortung für die Strategie liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Symrise AG, dem kontinuierlich über den Fortschritt aller Nachhaltigkeitsaktivitäten berichtet wird. Die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens fließen zudem in die individuellen Zielvorgaben und damit in die Vergütung von Führungskräften ein.

### **102-21 ✓**

#### **Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

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

### **102-22 ✓**

#### **Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien**

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG mit insgesamt zwölf Mitgliedern gehören derzeit acht unabhängige Mitglieder und mit Frau Buck, Frau Kurtgil, Frau Hufnagel und Frau Prof. Dr. Pfeifer 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.

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 Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen im Sinne des § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG wahr:

**Dr. Thomas Rabe:**

- Bertelsmann Inc., Wilmington, USA, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- RTL Group S.A., Luxemburg, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Penguin Random House LLC, UK, Vorsitzender des Aufsichtsrats (ab 1. Januar 2018)
- Bertelsmann Learning LLC., New York, USA, Mitglied des Aufsichtsrats
- Relias Learning LLC, Cary, USA, Mitglied des Aufsichtsrats

**Dr. Michael Becker:**

- keine

**Jeannette Kurtgil:**

- 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
- 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 ✓**

**Vorstand des höchsten Kontrollorgans**

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 ✓**

**Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans**

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 DCGK 2017 werden die Vertreter der Anteilseigner von der Hauptversammlung einzeln gewählt.

Folgende Anteilseignervertreter sind für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2020 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden:

Herr Dr. Thomas Rabe, Vorsitzender des Vorstands der Bertelsmann Management SE, Berlin; Frau Ursula Buck, Geschäftsführerin der Top Management Consulting Buck Consult, München; Herr Horst-Otto Gerberding, Geschäftsführender Gesellschafter der Gottfried Friedrichs KG, Holzminden und Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Vorsitzende des Vorstands der AC Immune S. A., Légio, Schweiz. Herr Dr. Michael Becker, im Ruhestand, Darmstadt, ist wegen Erreichens der Altersgrenze gemäß § 8 Abs. 4 der Satzung für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2017 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden. Ebenfalls wegen Erreichens der Altersgrenze ist Herr Dr. Winfried Steeger, Geschäftsführer der Jahr Holding GmbH & Co KG, Hamburg, für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2019 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden.

Gemäß Ziffer 5.4.3 Satz 3 des DCGK 2017 wurde darauf hingewiesen, dass beabsichtigt ist, Herrn Dr. Thomas Rabe im Falle seiner Wiederwahl in den Aufsichtsrat als Kandidaten für den Aufsichtsratsvorsitz vorzuschlagen.

Folgende Arbeitnehmervertreter sind für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2020 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden:

Frau Regina Hufnagel, Vorsitzende des Betriebsrats und Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG; Herr Harald Feist, stellv. Vorsitzender des Betriebsrats und stellv. Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG; Herr André Kirchhoff, freigestellter Betriebsrat der Symrise AG; Herr Dr. Ludwig Tumbrink, Vice President Compounding Flavour EAME der Symrise AG; Frau Jeannette Kurtgil, IG BCE Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Nord und Herr Peter Winkelmann, Bezirksleiter der IG BCE Bezirk Alfeld.

Bei den Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wurde auf die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geachtet, ebenso wie auf die Vielfalt in der Zusammensetzung. Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören derzeit acht unabhängige Mitglieder und mit Frau Buck, Frau Hufnagel, Frau Kurtgil und Frau Prof. Dr. Pfeifer vier Frauen an. Der Aufsichtsrat wird durch die Unterstützung entsprechender Wahlvorschläge bei der Wahl der Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung und der Wahl der Arbeitnehmervertreter durch die Belegschaften auch zukünftig darauf hinwirken, dass die Vorgaben des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in der vom Deutschen Bundestag am 6. Februar 2015 und vom Bundesrat am 27. März 2015 verabschiedeten Fassung, soweit sie die Zusammensetzung des Aufsichtsrats betreffen, umgesetzt werden.

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.

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 2017 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 2017 umgesetzt worden.

Auch in der Zukunft sollen im Regelfall wenigstens sieben unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten sein. Dabei werden Aufsichtsräte, die in einem Anstellungsverhältnis zur Symrise AG stehen, grundsätzlich nicht als unabhängig betrachtet. An der erforderlichen Unabhängigkeit fehlt es insbesondere auch dann, wenn ein Aufsichtsrat in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zur Symrise AG, ihren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Dieses Ziel ist derzeit erfüllt. Unabhängige Mitglieder sind: Herr Dr. Thomas Rabe, Herr Dr. Michael Becker, Frau Ursula Buck, Herr Horst-Otto Gerberding, Frau Jeannette Kurtgil, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Herr Dr. Winfried Steeger und Herr Peter Winkelmann.

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. Auf Symrise bezogen bedeutet dies, dass nicht nur die Nationalität allein im Vordergrund steht. Entscheidend ist vielmehr, dass mindestens ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats substanzielle Erfahrungen in weltweit tätigen Konzernen im In- und Ausland gesammelt hat. Auch dieses Ziel ist derzeit erfüllt.

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

#### **Interessenskonflikte**

Interessenskonflikte von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, die dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen sind und über die die Hauptversammlung hinsichtlich der den Interessenkonflikten zugrundeliegenden Sachverhalte und des Umgangs mit ihnen zu informieren ist, sind auch im Geschäftsjahr 2017 nicht aufgetreten.

### 102-26 ✓

#### **Die Rolle des höchten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien**

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 ✓

#### **Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans**

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. Ferner wird bei künftigen Wahlvorschlägen zu beachten sein, dass die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele weiterhin erfüllt bleiben. 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 ✓

#### **Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans**

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. 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 ✓**

**Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen**

Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich schwerpunktmäßig mit dem Jahres- und dem Konzernabschluss, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, dem Risikomanagementsystem und dem internen Revisionsystem sowie der Abschlussprüfung. Daneben zählt die Überwachung der Unabhängigkeit und Qualifikation des Abschlussprüfers sowie der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten sonstigen Leistungen zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses. Ebenfalls zu den regelmäßigen Tagesordnungspunkten gehört die Entgegennahme des Berichts der Innenrevision, des Group Compliance Office und des Risikoberichts.

**102-30 ✓**

**Effektivität des Risikomanagements**

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 ✓**

**Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

Das Risikomanagement von Symrise basiert auf den Grundzügen allgemein anerkannter Standards und erstreckt sich über die Konzerngesellschaften und Unternehmenseinheiten des Symrise Konzerns. Die Koordination der Risikoerfassung erfolgt auf Konzernebene. 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 und Chancen identifiziert und nach ihrer Gewinnauswirkung (Nettomethode) sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit klassifiziert. Während der Revisionsaudits wird eine Wirksamkeitsprüfung der Risikoberichte durchgeführt. Zusätzlich werden innerhalb des Sustainability Boards die Risiken und Chancen aller Segmente erörtert und gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet.

**102-32 ✓**

**Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Der Vorstand von Symrise prüft den Bericht.

**102-33 ✓**

**Kommunikation kritischer Bedenken**

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 ✓**

**Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken**

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 ✓**

**Vergütungspolitik**

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 (sogenannter Jahresbonus; 30 % der Gesamtvergütung). Die Vergütung wird ergänzt durch ein sogenanntes Long-Term Incentive Program (35 % der Gesamtvergütung). Die variable Jahresvergütung bezieht sich bei unseren Vorstandsmitgliedern zu 80 % auf das Erreichen der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Ergebnisziele (EBITDA, EBITDA-Marge, EPS). Weitere 10 % beziehen sich auf geschäftsbereichsspezifische Optimierungsziele sowie weitere 10 % auf Nachhaltigkeitsziele. Die Leistungsziele ergeben sich aus dem Geschäftsplan für das laufende Geschäftsjahr sowie dem Vereinbaren individueller, bereichsspezifischer 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 im jeweiligen Vorstandsressort weitergegeben. Im Jahr 2017 stand die Steigerung der Effizienz in unseren Prozessen, speziell im „Brief to Contract“-Prozess im Vordergrund. Zudem werden unter anderem die Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2), die nachhaltige Ausrichtung unseres Innovationsprozesses oder der Bezug von Rohstoffen aus nachhaltigen Quellen incentiviert.

Der Aufsichtsrat bietet darüber hinaus den Vorstandsmitgliedern die Teilnahme an unserem sogenannten 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 Vorstandsvertrags werden keine Abfindungszahlungen fällig. Für den Ausnahmefall einer Change-of-Control Situation sehen unsere Vorstandsverträge Abfindungszahlungen vor, die dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen.

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

Für unsere etwa 80 Führungskräfte mit globaler oder regionaler Verantwortung (sogenanntes Senior Management) ist ein gesonderter Global Performance Bonus Plan verabschiedet, mit dem wir die Ausrichtung der Organisation und damit der Führungskräfte auf vereinbarte Unternehmensziele durch eine ergebnis- und leistungsorientierte, variable Vergütung erreichen wollen. Die variable Vergütung unseres Senior Managements beläuft sich je nach Ebene auf 30 % bis 50 % des festen Jahresentgelts.

**102-36 ✓**

**Verfahren zur Festsetzung der Vergütung**

Gemäß „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ (VorstAG) und entsprechend §1(3) der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Symrise AG berät und entscheidet der Aufsichtsrat bei Symrise über das Vergütungssystem für den Vorstand. Bei Veränderungen des Vergütungskonzepts 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 ein externes Benchmarking, das bei Bedarf und themenspezifisch (zum Beispiel bezüglich Konzeption für ein Long Term Incentive Program) hinzugezogen wird.

Zwischen der Vergütungsberatung und Symrise gibt es keine persönlichen Beziehungen. Die Beauftragung erfolgt jeweils im Einzelfall durch den Aufsichtsrat.

**102-37 ✓**

**Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung**

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats berichtet in jeder Hauptversammlung ausführlich über die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das aktuelle Vergütungssystem wurde auf der Hauptversammlung im Jahre 2015 zur Abstimmung gestellt und durch die Anteilseigner mit 92,96 % gebilligt. Seither wird dieses Vergütungssystem unverändert praktiziert, sodass eine erneute Beschlussfassung nicht erforderlich war.

**102-38 ✓**

**Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

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

An unserem weitaus größten Standort Deutschland beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung auf rund 250.000 bis 300.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Deutschland Beschäftigten beträgt rund 62.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 4- bis 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 68.000 €. 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 109.000 €. 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 44.000 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 6,6- bis 8,4-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

Bei der Kalkulation für Deutschland wurde die Berechnung ohne Einbeziehung der Vorstandsvergütung vorgenommen. Bei Symrise entspricht das durchschnittliche Entgelt eines Vorstandsmitglieds – bestehend aus der Festvergütung, dem jährlichen variablen Anteil sowie dem langfristig variablen Anteil – dem rund 22-fachen der durchschnittlichen Vergütung der Symrise Mitarbeiter.

**102-39 ✓**

**Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung**

Die Vergütung für unsere Vorstandsmitglieder ist grundsätzlich für die Dauer der 3- beziehungsweise 5-jährigen Vertragslaufzeit festgeschrieben. Das heißt, es werden keine jährlichen Anpassungen vorgenommen.

In Deutschland wurden die Entgelte aller Mitarbeiter aufgrund unseres Tarifabschlusses zum 1. Oktober 2017 um 1,6% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 1,0% angehoben.

In Singapur wurden die Entgelte aller Mitarbeiter ebenfalls um 1,6% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 1,2% angehoben.

In USA wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 1,8% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde ebenfalls um 1,0% angehoben.

In Brasilien wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 10,0% angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 6,5% angehoben.

## **EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN**

### **102-40 ✓**

#### **Liste der Stakeholder-Gruppen**

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

### **102-41 ✓**

#### **Tarifverhandlungen**

Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Daher sind in unseren lokalen Standorten die gesetzlich erforderlichen kollektiven Arbeitnehmervertretungen gebildet. Darüber hinaus wenden wir an allen Standorten, wo dies rechtlich und personalpolitisch betriebsüblich ist, die jeweiligen lokalen Tarifverträge an.

Weltweit sind 65 % unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen und in Deutschland rund 86 % der Belegschaft durch unsere Tarifverträge erfasst.

### **102-42 ✓**

#### **Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern**

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 ✓**

#### **Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung**

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 Jahr 2016 statt.

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

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

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

### **102-44 ✓**

#### **Schlüsselthemen und Anliegen**

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 2017 eine gestiegene Bedeutung der Themen „Einhaltung von Menschenrechten“, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“, „Verwendung nachwachsender Rohstoffe“, „Emissionsreduzierung“ sowie „Reduktion der Lärm- und Geruchsemissionen“ im Rahmen unserer unterschiedlichen Austauschformate feststellen. Durch die Erweiterung unserer Aktivitäten auf Madagaskar, in Brasilien und in einem geringen Maße in vielen Ländern der Welt haben wir das Thema „Partnerschaften“ ergänzt. Als wesentliche Partnerschaften sind hier zu nennen GIZ, UEBT, Rainforest Alliance. Die Aktivitäten beim Thema „Nachhaltige Forstwirtschaft“ wurden im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgenommen, da der größte Anteil des zu verarbeitenden Holzes über Renaissance bereits aus zertifizierten Quellen kommt.

Auslassungen:

Die Ergebnisse von Kundenzufriedenheitsumfragen betrachten wir als vertrauliche Information.

## **VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG**

### **102-45 ✓**

#### **Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden**

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. 127–129](#) 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 ✓**

#### **Bestimmungen des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung**

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“ beurteilen und so die Themen mit dem größten Potenzial für eine gemeinsame Wertschaffung identifizieren. Dabei bewerten wir zum einen die Bedeutung der Themen für unser Geschäft und berücksichtigen zum anderen mögliche positive wie negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt.

Die kritische Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse 2017 führte das Sustainability Board durch. Aufgrund der Erweiterung unserer kooperativen Aktivitäten mit Kunden, NGOs und Lieferanten auf Madagaskar, in Brasilien und in einem geringen Maße in vielen Ländern der Welt haben wir das Thema „Partnerschaften“ neu aufgenommen. Das Thema „Effiziente Rohstoffnutzung“ wird auf der anderen Seite nicht mehr als einzelnes Thema geführt, sondern wurde wegen der großen inhaltlichen Überschneidung in dem Thema „Ressourcenschonung“ zusammengefasst.

Bei den Themen „Emissionsreduzierung“, „Verwendung nachwachsender Rohstoffe“, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ sowie „Einhaltung von Menschenrechte“ wurde im Berichtsjahr eine geringfügig höhere Bedeutung für die Wertgenerierung bei Symrise identifiziert. Bei den beiden letztgenannten Themen konnten wir zudem eine höhere Bedeutung für die Gesellschaft feststellen. Einen deutlichen höheren Wert für die Gesellschaft erkannten wir beim Thema „Reduktion der Lärm- und Geruchsemissionen“. Eine geringere Bedeutung für Symrise wurde dafür dem Thema „Nachhaltige Forstwirtschaft“ zugeschrieben: Nach erfolgreicher Akquisition der Pinova Holdings 2016 und der Integration des Themas „Nachhaltige Forstwirtschaft“ in das Symrise Nachhaltigkeitsmanagement, sind für dieses Thema nun entsprechende Regelprozesse etabliert. Die anderen Themen wurden in ihrer Relevanz bestätigt.

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. Über unsere Nachhaltigkeitsleistungen und Kennzahlen legen wir in unserer Online-Nachhaltigkeitsbilanz umfangreich Rechenschaft ab.



Footprint



Innovation



Sourcing



Care

102-47 ✓

**LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN**

Wesentliche Themen	GRI-Themen zur Berichterstattung	Wesentliche Auswirkungen innerhalb der Organisation	Wesentliche Auswirkungen außerhalb der Organisation
<b>Hohe Wesentlichkeit (Berichterstattung „in Übereinstimmung“ mit GRI-Option „Umfassend“)</b>			
Innovative und nachhaltige Produkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wirtschaftliche Leistung</li> <li>Materialien</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden (weltweit)
Verantwortungsvolle Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umweltbewertung und soziale Bewertung der Lieferanten</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Exzellenz in der Supply Chain	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abwasser und Abfall</li> <li>Energie</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten, Logistikdienstleister, Kunden (weltweit)
Ressourcenschonung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialien</li> <li>Abwasser und Abfall</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Reduktion von Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emissionen</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Vielfalt und Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>Gleichbehandlung</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Anlagensicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abwasser und Abfall</li> <li>Arbeitssicherheit und Gesundheit</li> <li>Lokale Gemeinschaften</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Tierwohl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tierwohl</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Gewährleistung höchster Produktsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kundengesundheit und Sicherheit</li> <li>Marketing und Kennzeichnung</li> <li>Umwelt-Compliance; Sozioökonomische Compliance</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden (weltweit)
Einhaltung von Menschenrechten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</li> <li>Gleichbehandlung</li> <li>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</li> <li>Kinderarbeit</li> <li>Zwangs- oder Pflichtarbeit</li> <li>Rechte der indigenen Völker</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Biodiversität</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitssicherheit und Gesundheit</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umwelt-Compliance; sozioökonomische Compliance</li> <li>Gleichbehandlung</li> <li>Korruptionsbekämpfung</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Transparenz und Glaubwürdigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wettbewerbswidriges Verhalten</li> <li>Alle berichteten Themen</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
<b>Mittlere Wesentlichkeit (Berichterstattung „in Übereinstimmung“ mit GRI-Option „Kern“)</b>			
Nachhaltige Forstwirtschaft (Wald)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschaffungspraktiken</li> <li>Biodiversität</li> <li>Umweltbewertung der Lieferanten</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Nachhaltige Landwirtschaft und Aquakultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschaffungspraktiken</li> <li>Biodiversität</li> <li>Umweltbewertung der Lieferanten</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Wasser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wasser</li> <li>Abwasser und Abfall</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Mitarbeiterförderung und -entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aus- und Weiterbildung</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Attraktivität als Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marktpräsenz</li> <li>Beschäftigung</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Reduktion der Lärm- und Geruchsemissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emissionen</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Nutzung erneuerbarer Rohstoffe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materialien</li> </ul>	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Partnerschaften		Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden

**102-48 ✓**

**Neuformulierung der Informationen**

Keine

**102-49 ✓**

**Änderungen bei der Berichterstattung**

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 bewerten wir zum einen die Bedeutung der Themen für unser Geschäft und berücksichtigen zum anderen mögliche positive wie negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt. Die kritische Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse 2017 fand im Rahmen des Sustainability Boards statt. Bei den Themen „Emissionsreduzierung“, „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ sowie „Einhaltung von Menschenrechte“ wurde im Berichtsjahr eine leicht stärkere Bedeutung für die Wertgenerierung bei Symrise identifiziert. Bei den letzten beiden konnten wir zudem eine höhere Bedeutung für die Gesellschaft feststellen. Eine geringere Bedeutung für Symrise wurde dem Thema „Nachhaltige Forstwirtschaft“ zugeschrieben: Nach erfolgreicher Akquisition der Pinova Holdings 2016 und der Integration des Themas „Nachhaltige Forstwirtschaft“ in das Symrise Nachhaltigkeitsmanagement, wurden für dieses Thema nun entsprechende Regelprozesse etabliert. Die anderen Themen wurden in Ihrer Relevanz bestätigt.

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. Über unsere Nachhaltigkeitsleistungen und Kennzahlen legen wir in unserer Online-Nachhaltigkeitsbilanz umfangreich Rechenschaft ab.

**102-50 ✓**

**Berichtszeitraum**

01.01.2017 – 31.12.2017

**102-51 ✓**

**Datum des aktuellsten Berichts**

14.03.2017

**102-52 ✓**

**Berichtszyklus**

Seit 2006 berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

**102-53 ✓**

**Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht**

Friedrich-Wilhelm Micus

Sustainability Communications

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

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

**102-54 ✓**

**Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

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

**102-55 ✓**

**GRI-Inhaltsindex**

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 ✓**

**Externe Prüfung**

Bereits zum vierten 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 – WIRTSCHAFT

### WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

#### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

##### **Managementansatz**

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 wurde gerade im Amazonas-Gebiet in Brasilien umgesetzt. 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 ✓

##### **Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert**

Eine vollständige Darstellung finden Sie im Finanzbericht 2017:

[Finanzbericht \(Überblick zum Geschäftsjahr 2017, Seite 5\)](#)

[Finanzbericht \(Konzernanhang, Seiten 60ff.\)](#)

#### 201-2 ✓

##### **Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen**

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und klimabezogene Reputationsrisiken im Lichte zunehmender Stakeholdererwartungen möglichst zu vermeiden.

Nachdem wir das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bezogen auf die Wertschöpfung (Scope 1+2) bis zum Jahr 2020 um 33% zu senken, bereits 2016 erreicht hatten, haben wir unsere Klimastrategie den Anforderungen der Science Based Targets Initiative (SBT) angepasst. Bereits im Juni 2017 wurde unsere angepasste Klimastrategie von dem Science Based Targets Committee anerkannt: „Symrise commits to reduce abs. scope 1 and 2 GHG emissions by 18% by 2030, using a 2016 base year. Symrise commits that 80% of key suppliers will institute GHG reduction targets by 2020.“ Zum Stichtag 22. Juni gehörte Symrise zu den 61 ersten Firmen weltweit, die ein genehmigtes „SBT-Approval“ vorliegen hatten.

Im Jahr 2017 haben wir zum ersten Mal an dem CDP Supply Chain-Programm teilgenommen. Es wurden zunächst die Themengebiete Klima und Wasser besetzt. Mit dieser Initiative fordern wir unsere Lieferanten auf, sich selbst Klimaschutzziele zu setzen sowie ein Programm zur Wasserkonservierung zu erstellen. Es wurden die Lieferanten ausgewählt, die für mehr als 50% der eingekauften Rohstoffe stehen (bezogen auf das Einkaufsvolumen in €).

Im Jahr 2017 wurde Symrise zum ersten Mal mit einem dreifach Leadership der CDP Organisation ausgezeichnet. Bereits zum dritten Mal in Folge wurde ein Leadership A im Engagement zu Klima erreicht. Die Leistungen zur Konservierung von Wasser wurde von einem Leadership A- auf ein A angehoben. In der Konservierung unserer Wälder haben wir im Vergleich zum Vorjahr das Gesamtergebnis Leadership A- gehalten.

Im Jahr 2016 haben wir rund 30 Mio. € in ein neues, effizienteres Kraftwerk an unserem Hauptstandort in Holzminden investiert, welches uns jährlich eine Einsparung von mehr als 30.000 Tonnen CO<sub>2</sub> leistet. Wir arbeiten an allen Standorten aber weiter an der kontinuierlichen Verbesserung unseres Energiemanagementsystems: 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, Versorgungsengpässe) 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, CO<sub>2</sub>-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 ✓

#### **Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen**

Ausführungen hierzu finden sich im [Finanzbericht auf den Seiten 46ff \(Vergütungsbericht\)](#) sowie im [Konzernanhang auf den Seiten 83 und 106 ff.](#)

### 201-4 ✓

#### **Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung**

Insgesamt erhielt Symrise im Jahr 2017 rund 10,0 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.

## **MARKTPRÄSENZ**

### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

Wir sind auf die Akzeptanz in der jeweiligen lokalen sozialen Gesellschaft, in der wir tätig sind, angewiesen, um erfolgreich zu wirtschaften und Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen.

Durch unsere nachhaltige Personalpolitik mit dem Fokus auf den Mitarbeiter und unsere jeweilige lokale Gemeinschaft verdienen wir uns die Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber. Lokalen Arbeitskräften attraktive Ausbildung, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bei einer fairen, leistungsgerechten Entlohnung zu bieten, ist unser Konzept (siehe auch [202-1](#)). Die hohe interne Relevanz unserer Attraktivität als Arbeitgeber wurde im Rahmen unserer im Jahr 2016 durchgeführten Mitarbeiterbefragung zuletzt bestätigt. 90 % der Teilnehmer an unserer Befragung gab das Feedback, dass sie mindestens zufrieden, überwiegend sogar sehr und äußerst zufrieden mit ihrem Arbeitsverhältnis sind. 95 % würden sich jederzeit auch wieder neu bei Symrise bewerben beziehungsweise Symrise als Arbeitgeber weiterempfehlen. 81 % identifizieren sich stark oder äußerst stark mit unserem Unternehmen. Rund 90 % schätzen die Wettbewerbsfähigkeit von Symrise und damit die Zukunftsfähigkeit ihres Arbeitgebers hoch ein.

### 202-1 ✓

#### **Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn**

Alle unsere Mitarbeiter verdienen ein höheres 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 richten sich nach den für die Chemische Industrie abgeschlossenen Tarifverträgen und liegen deutlich über den gesetzlichen Mindestvergütungen.

Die Einstiegsvergütung richtet sich nach der Qualifikation des neuen Mitarbeiters und der funktionalen Bedeutung seiner Tätigkeit für unser Unternehmen. 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 ✓

### **Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte**

Wir sind davon überzeugt, dass wir in jedem Land, in dem wir operativ tätig sind, gut qualifizierte Mitarbeiter finden, um unser Geschäft lokal nach vorne zu entwickeln. Wir haben Vertrauen in die lokalen, landesspezifischen Berufsausbildungen und Kompetenzen.

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, speziell das sogenannte 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. Ergänzend setzen wir sogenannte Expatriates ein, die vor allem den Know how-Transfer aus den zentralen Einheiten der Forschung & Entwicklung sicherstellen sollen.

Als Senior Management bezeichnen wir unsere Regional Presidents sowie die Führungskräfte, die die jeweiligen Gesellschaften (legal entities) in den Ländern führen. Unser Senior Management arbeitet an den regionalen Hauptstandorten Deutschland (für Europa), USA (für Nordamerika), Brasilien (für Lateinamerika) und Singapur (für Asien).

## **BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN**

### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

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 (siehe auch die Managementansätze zu Umweltbewertungen der Lieferanten, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte sowie Soziale Bewertung der Lieferanten).

#### **204-1 ✓**

##### **Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten**

Im Berichtszeitraum wurden mengenmäßig 80% der Waren und Dienstleistungen an unseren Standorten von lokalen Lieferanten bezogen. Als lokale Lieferanten bezeichnet Symrise Lieferanten, die aus demselben Land stammen.

#### **FP1 ✓**

##### **Eingekauftes Volumen von Lieferanten, die den Lieferantenkodex erfüllen**

Im Jahr 2017 wurden 80% unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet. Uns sind keine Verstöße gegen unseren Lieferantenkodex bekannt.

#### **FP2 ✓**

##### **Nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards eingekauftes Volumen**

Bei immer mehr natürlichen Rohstoffen kaufen wir Ausgangsprodukte mit zertifizierter Herkunft ein. So haben wir beispielsweise 2015 eine progressive Strategie zur nachhaltigen Beschaffung von Ölen und Derivaten aus Palmfrüchten beschlossen: 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.

2017 waren 22,4% unserer Flavor Rohstoffe geeignet, in Bio-Produkten verarbeitet werden zu können. Der Anteil von Fairtrade-Produkten ist eher gering, da unsere Kunden zertifizierte Produkte bislang primär bei ikonischen Inhaltsstoffen wie Vanille nachfragen.

## **KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

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 ✓**

#### **Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**

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

### **205-2 ✓**

#### **Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung**

Um die Einhaltung aller Compliance-Vorgaben kontinuierlich sicherzustellen, wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und es werden geeignete Schulungen sowohl in den Bereichen der „Technischen Compliance“ als auch der „Legal Compliance“ durchgeführt. Neben herkömmlichen Präsenzs Schulungen kommen überwiegend internetbasierte Schulungen zur Anwendung. Damit können wir mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit erreichen. Zudem verfügt jeder Mitarbeiter über mehr Flexibilität hinsichtlich des Orts und des Zeitpunkts, an denen er eine Schulung absolviert. Anschließend Tests bestätigen nicht nur das Absolvieren einer Schulung, sondern auch das Verständnis der Inhalte einer Schulung.

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

### **205-3 ✓**

#### **Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

Im Jahr 2017 kam es zu keinen bestätigten Korruptionsvorfällen bei Symrise.

## **WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN**

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

Transparenz und Glaubwürdigkeit sind 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 erneut einen hohen 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. 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 ✓**

#### **Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung**

Im Jahr 2017 gab es keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten bei Symrise.

## GRI 300 – UMWELT

### MATERIALIEN

#### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

##### **Managementansatz**

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Für unsere Herstellungsprozesse verbrauchen wir auf der einen Seite natürliche Ressourcen in Form von Rohstoffen und Energieträgern, auf der anderen Seite können durch unsere Geschäftsaktivitäten aber auch Verschmutzungen für Luft, Boden und Wasser entstehen. Im Rahmen von SDG 12 werden deswegen Ziele an Wirtschaftspraktiken formuliert, welche die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems kontrollieren und bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. An jedem Standort ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement zuständig. Ziel ist es, die Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Serviceleistungen auf die Umwelt im Rahmen eines standortspezifischen Umweltprogramms und im Einklang mit nationalen und lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften zu vermeiden beziehungsweise zu verringern.

Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden oder zu verringern und Risiken vorzubeugen. 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. Um darüber hinaus ein tieferes Verständnis unserer Energieverbräuche zu erlangen, wurde an allen europäischen Standorten ein Energieaudit gemäß EN 16294 durchgeführt. Alle deutschen Standorte verfügen zudem über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Eine effiziente Rohstoffnutzung steht auch im Mittelpunkt der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Herstellungsprozesse. So entwickeln wir beispielsweise eigene Technologien wie unser patentiertes SymTrap®-Verfahren. Damit können wir geschmacksaktive Komponenten vollständig aus den Seitenströmen der Rohstoffverarbeitung herauslösen und so eine maximale und gleichzeitig energiesparende Ressourcenausbeute erzielen.

Dass Effizienzsteigerungen nicht nur Umweltauswirkungen, 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. Im Rahmen unseres Total Productive Maintenance-Programms binden wir dabei gezielt unsere Mitarbeiter ein und lernen von ihren Vorschlägen.

#### 301-1 ✓

##### **Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**

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.

2017 waren über 1.400 unserer Flavor Rohstoffe geeignet, in Bio-Produkten verarbeitet werden zu können. Der Anteil von Fair-Trade-Produkten ist eher gering, da unsere Kunden zertifizierte Produkte primär bei ikonischen Inhaltsstoffen wie Vanille nachfragen.

Auslassungen:

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

### 301-2 ✓

#### Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

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 ✓

#### Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

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.

## ENERGIE

### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### Managementansatz

Für die Herstellung unserer Produkte benötigen wir sowie unsere Lieferanten eine ausreichende Energieversorgung, die mit entsprechenden CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und klimabezogene Reputationsrisiken im Lichte zunehmender Stakeholdererwartungen möglichst zu vermeiden.

Deshalb analysieren wir nicht nur die Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-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 2017 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 und aufbauend auf unserer Energieaspektanalyse optimiert und im Rahmen der Total Productive Maintenance einen stärkeren Fokus auf die Reduzierung von Emissionen gelegt.

CO<sub>2</sub>-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.

Im Berichtszeitraum wurde Symrise zum ersten Mal und als einziges Unternehmen der Duft- & Geschmacksstoffindustrie mit einem dreifach Leadership des CDPs (ehemals Carbon Disclosure Project) ausgezeichnet. In den Kategorien Wasser und Wald wurde Symrise in die Liste der Besten aufgenommen und erhielt dort mit einem A für Wasser bzw. A- für Wald sehr gute Bewertungen. Innerhalb der Kategorie Wald wurde Symrise für seine Aktivitäten zu Palmöl ebenfalls mit der Note A- ausgezeichnet. In der Kategorie Klima wurde Symrise bereits zum dritten Mal in Folge mit der Bestbewertung A in die Climate Change A Liste aufgenommen. Symrise war bis August 2017 das bislang einzige Unternehmen der Branche, dessen Klimastrategie von der Science Based Target Initiative genehmigt wurde: Symrise verpflichtet sich somit, seine absoluten Treibhausgas-Emissionen bis 2030 um 17,5% zu reduzieren. Darüber hinaus will Symrise sicherstellen, dass die Zulieferer, die Rohstoffe von mindestens 80% des gesamten Einkaufsvolumens liefern, sich bis 2020 zu eigenen Klimazielen und Reduktionsmaßnahmen verpflichten. Damit übernimmt Symrise in Deutschland eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz und handelt konform mit den Beschlüssen der UN-Klimakonferenzen COP 21 in Paris und COP 22 in Marrakesch (siehe auch [201-2](#)).

**302-1 ✓****Energieverbrauch innerhalb der Organisation****ENERGIEVERBRAUCH GESAMT NACH ENERGIETRÄGERN 2017**

Energetyp	Menge (in TJ)
Dampf	162,44
Gas	2.658,48
Heizöl	1.374,87
Elektrizität Gesamt	743,00
davon nuklear	106,09
davon erneuerbar	83,40
davon nicht erneuerbar	553,77
<b>Gesamt</b>	<b>4.938,79</b>

Die nichtfinanziellen Kennzahlen zu Umwelt, Energie und Arbeitsschutz werden über eine Symrise-eigene Datenbank „SymCore“ von allen Symrise Produktionsbetrieben und größeren Entwicklungszentren in monatlichen oder quartalsweisen Abständen aufgenommen. Die korrekte Eingabe wird über ein Vier-Augen-Prinzip vor Ort sichergestellt. Die Konsolidierung erfolgt über Corporate Sustainability.

**302-2 ✓****Energieverbrauch außerhalb der Organisation**

Der Energieverbrauch 2017 außerhalb von Symrise, also durch wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, wird nicht betrachtet. Es werden stattdessen die CO<sub>2</sub>-Emissionen als maßgeblich erachtet, da diese Symrise als Steuerungsgröße dienen (siehe [305-3](#)).

**302-3 ✓****Energieintensität**

Der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2017 innerhalb der Organisation 4,5 TJ.

**302-4 ✓****Verringerung des Energieverbrauchs**

Im Jahr 2016 konnten wir den Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung um 8,4 % im Vergleich zum Vorjahr reduzieren.

**302-5 ✓****Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen**

Innovation ist einer der wesentlichen Treiber für Nachhaltigkeit bei Symrise. Bereits im Jahr 2012 haben wir einen Prozess zur Erfassung, Bewertung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsperformance innerhalb der Produktentwicklung eingeführt. Auf Basis spezifischer Indikatoren, die am Konzept der „Planetary Boundaries“ ausgerichtet sind, überprüfen wir so unsere Produkte und Projekte hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung. Ein zentraler Baustein für effiziente Prozesse und umweltfreundliche Produkte ist die systematische Anwendung unseres Green Chemistry-Ansatzes: Wir entwickeln bestehende Produkte kontinuierlich weiter und konzentrieren uns zusätzlich auf Prozessredesign und die völlige Neugestaltung von Prozessen durch Grüne Chemie und innovative Technologien – so z.B. in unserem 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, CO<sub>2</sub>-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 und ist mittlerweile patentiert.

Auch in anderen Bereichen arbeiten wir kontinuierlich daran, die Nachhaltigkeitsperformance unserer Produkte weiter zu optimieren. So ist ein wesentlicher Schwerpunkt in der Entwicklung verbesserter Aromalösungen die Optimierung bestehender landwirtschaftlich 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.

**WASSER**

**103-1, 103-2, 103-3 ✓**

**Managementansatz**

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 vom CDP Water Programm 2017 mit der höchsten Ratingkategorie „A“ bewertet.

2017 begannen wir mit dem CDP Supply Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus wurden gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen. Da das 2017-Programm als Pilot betrachtet wurde, fordern wir die Lieferanten im Jahr 2018 erneut sowie mit gesteigerter Datenqualität und Detailinformationen zur Teilnahme auf.

**303-1 ✓**

**Wasserentnahme nach Quelle**

**GESAMTWASSERENTNAHME NACH QUELLEN 2017**

Quelle	Menge (in 1.000 m³)
Oberflächenwasser	824,50
Kommunales Wasser	1.676,18
Grundwasser	2.553,63
Andere	18,59
<b>Gesamt</b>	<b>5.072,89</b>

**303-2 ✓**

**Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen**

Uns ist bewusst, dass die Ressource Wasser in vielen Regionen dieser Erde Mangelware ist und dass sich dies in Zukunft noch verschärfen wird – beispielsweise in Teilen von Südafrika oder auf dem indischen Subkontinent. Insbesondere in diesen Ländern tragen wir deshalb dafür Sorge, dass die Wasserentnahme und die Entsorgung von Abwässern diese knappe Resource nicht beeinträchtigt. Wesentliche Beeinträchtigungen der Wasserqualität oder Wasserverfügbarkeit durch Wasserentnahmen oder die Entsorgung von Abwässern an anderen weltweiten Produktionsstandorten sind uns nicht bekannt.

**303-3 ✓**

**Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser**

Das Gesamtvolumen des 2017 durch Symrise wieder zurückgeführten und wiederverwendeten Wassers ist sehr gering.

**BIODIVERSITÄT****103-1, 103-2, 103-3 ✓****Managementansatz**

Die globale Artenvielfalt ist für Symrise eine unschätzbare Quelle von Inspiration und Innovation, für die Entwicklung einzigartiger Aromen, Düfte sowie kosmetischer oder funktionaler Inhaltsstoffe. Die globalen und lokalen Auswirkungen menschlichen Handelns haben jedoch zu einer anhaltenden weltweiten Verringerung der biologischen Vielfalt geführt, deren potenzielle Auswirkungen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements systematisch analysiert und bewertet werden. Die wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität sind 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 oder auch Aquakulturen. An den eigenen Produktionsstandorten ergeben sich Auswirkungen beispielsweise durch Flächenversiegelung oder Luft- und Gewässeremissionen. Im Rahmen von SDG 14 und 15 werden dabei konkrete Erwartungen an Unternehmen formuliert.

Das Thema Biodiversität wird bei Symrise themenspezifisch teils auf Corporate Ebene, teils auf Ebene der Geschäftsbereiche geführt und verantwortet und von Corporate Sustainability zusammengeführt und mehrmals jährlich direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Der Schutz der Artenvielfalt ist Teil unserer Umweltstrategie und unseres Umweltmanagements. Seit 2017 ist Symrise Unterzeichner des „Business & Biodiversity Pledge“ zu nachhaltigem Wirtschaften in Einklang mit den Kernzielen der UN Biodiversitätskonvention sowie Mitglied in der „Biodiversity in Good Company“ Initiative, einem branchenübergreifenden Zusammenschluss von Unternehmen für den Schutz und die nachhaltige Nutzung der biologischen Vielfalt.

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Im Rahmen gezielter Interventionsprojekte, wie in der Amazonasregion oder auf Madagaskar, engagieren wir uns direkt für den Erhalt der Biodiversität, beispielsweise durch Aufforstungsprojekte oder die Einführung 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.

Symrise bewertet den Biodiversitätsreichtum und ökologische Stressfaktoren in den Ursprungsländern natürlicher Rohstoffe sowie den Gefährdungszustand jener Arten, aus denen unsere strategischen Rohstoffe gewonnen werden. Aufgrund unseres stabilen Kunden- und Produktportfolios werden derzeit noch einige wenige Rohstoffe eingesetzt, die aus bedrohten Arten (gemäß IUCN-Red-List oder CITES-Definition) gewonnen werden. Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise, eine strikte Verwendungskontrolle sowie effiziente Produktionsprozesse und nicht zuletzt durch die Entwicklung geeigneter Rohstoffalternativen konzentrieren wir uns darauf, negative Biodiversitätsauswirkungen 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. Unsere Lieferanten sind jedoch angehalten, potenziell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden oder zu minimieren.

**304-1 ✓****Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden**

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 ✓****Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität**

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 durch unsere Lieferanten – zu verorten. Potenziell gehören hierzu die Übernutzung von Wildpopulationen oder nicht-nachhaltige land- und forstwirtschaftliche Anbaumethoden oder Aquakulturen. Unsere Lieferanten sind angehalten, potentiell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden und zu minimieren.

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

### 304-3 ✓

#### **Geschützte oder renaturierte Lebensräume**

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Wo irgend möglich, versuchen wir, unseren Einfluss geltend zu machen, um einen nachhaltigen Anbau unserer biologischen Rohstoffe innerhalb ökologischer Grenzen zu fördern. Im Rahmen gezielter Interventionsprojekte, z.B. in der Amazonasregion oder auf Madagaskar, engagieren wir uns direkt für den Erhalt der Biodiversität, beispielsweise durch 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 ✓

#### **Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffenen sind**

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.

## **EMISSIONEN**

### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

Wie andere produzierende Unternehmen verursacht Symrise direkte und indirekte Treibhausgasemissionen, die die Durchschnittstemperatur der Erde ansteigen lassen. Dies hat weitreichende Folgen für Mensch und Natur: Gebiete, die versteppen und verwüsten, eine Zunahme an Überschwemmungen, und damit verbundene Hungersnöte und Flüchtlingsbewegungen. Für Symrise führt der Klimawandel zu steigenden Energie- und Rohstoffpreisen sowie klimabezogenen Kosten, beispielsweise durch den Emissionshandel. Zudem könnten Geschäftsverlust und Kursverfall unserer Aktie aufgrund von Reputationsverlusten die Folge sein. Zugleich bietet der Klimawandel aber auch Chancen, etwa durch den vermehrten Einsatz effizienter Technologien, die auch Kosten sparen. Aufgrund der Dringlichkeit der Klimaproblematik werden im Rahmen von SDG 13 umgehende Maßnahmen zum Klimaschutz gefordert.

Das Thema Emissionsreduktion verantwortet Corporate Sustainability, unterstützt vom Sustainability Board. Das Sustainability Board trifft sich mehrmals pro Jahr und diskutiert, bewertet und berichtet klimabezogene Daten und Entwicklungen. Ziele und Programme werden vom Sustainability Board festgelegt und schließlich vom CEO genehmigt. Unternehmensbezogene Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel werden mindestens halbjährlich vom Risikomanagement bewertet und an den Vorstand berichtet.

Die Reduktion von klimaschädlichen Emissionen ist Teil unserer Umweltstrategie und unseres Umweltmanagements (siehe Ressourcenschonung und Exzellenz in der Supply Chain). Unsere Fortschritte im Bereich Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis. Symrise erfasst den CO<sub>2</sub>-Ausstoß seiner betrieblichen Tätigkeiten nach dem international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard. Wir berichten dabei zu Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen).

2017 hat sich Symrise im Rahmen der Science Based Targets Initiative verpflichtet, seine absoluten Treibhausgas-Emissionen bis 2030 um 17,5% zu reduzieren. Darüber hinaus will Symrise erreichen, dass die Zulieferer, die Rohstoffe im Umfang von insgesamt mindestens 80% des Einkaufsvolumens liefern, sich bis 2020 zu eigenen Klimazielen und Reduktionsmaßnahmen verpflichten.

**305-1 ✓**

**Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

**SCOPE-1-EMISSIONEN 2017**

Kategorie	Menge (in t)
CO <sub>2</sub> Scope 1	204.369

**305-2 ✓**

**Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)**

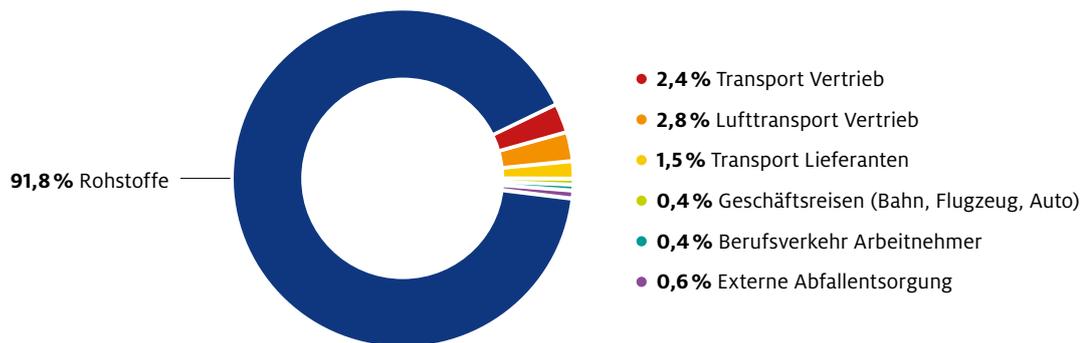
**SCOPE-2-EMISSIONEN 2017**

Kategorie	Menge (in t)
CO <sub>2</sub> Scope 2	116.066

**305-3 ✓**

**Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

**SCOPE-3-EMISSIONEN 2017**



Scope-3-Emissionen 2017: 2.383.146 Tonnen

**305-4 ✓**

**Intensität der THG-Emissionen**

Die Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2017 insgesamt 292,6 Tonnen.

**305-5 ✓**

**Senkung der THG-Emissionen**

Im Jahr 2017 konnten wir die Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) pro Mio. € Wertschöpfung um 7,8 % im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. Die Reduktion ist bezogen auf die bereinigten Werte 2016 einschließlich Renaissance.

**305-6 ✓**

**Emissionen Ozon abbauender Substanzen (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 ✓**

**Stickstoffoxide (NO<sub>x</sub>), Schwefeloxide (SO<sub>x</sub>) und andere signifikante Luftemissionen**

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

VOCs < 500 t/Jahr  
CH<sub>4</sub> ca. 30,4 t/Jahr  
N<sub>2</sub>O ca. 1,7 t/Jahr

**ABWASSER UND ABFALL**

**103-1, 103-2, 103-3 ✓**

**Managementansatz**

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Rohstoffbeschaffung und -verarbeitung über die Produktentwicklung und Produktion bis hin zur Logistik. Für unsere Herstellungsprozesse verbrauchen wir auf der einen Seite natürliche Ressourcen in Form von Rohstoffen und Energieträgern, auf der anderen Seite können durch unsere Geschäftsaktivitäten aber auch Verschmutzungen für Luft, Boden und Wasser entstehen. Im Rahmen von SDG 12 werden deswegen Ziele an Wirtschaftspraktiken formuliert, welche die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems kontrollieren und bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. An jedem Standort ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement zuständig. Ziel ist es, die Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Serviceleistungen auf die Umwelt im Rahmen eines standortspezifischen Umweltprogramms und im Einklang mit nationalen und lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften zu vermeiden beziehungsweise zu verringern.

Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, Umweltauswirkungen konsequent zu vermeiden oder zu verringern und Risiken vorzubeugen. 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.

Eine effiziente Rohstoffnutzung steht auch im Mittelpunkt der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Herstellungsprozesse. So entwickeln wir beispielsweise eigene Technologien wie unser patentiertes SymTrap® Verfahren. Damit können wir geschmacksaktive Komponenten vollständig aus den Seitenströmen der Rohstoffverarbeitung herauslösen und so eine maximale und gleichzeitig energiesparende Ressourcenausbeute erzielen.

Dass Effizienzsteigerungen nicht nur Umweltauswirkung, 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. Im Rahmen unseres Total Productive Maintenance-Programms binden wir dabei gezielt unsere Mitarbeiter ein und lernen von ihren Vorschlägen.

**306-1 ✓****Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort****GESAMTABWASSERMENGE 2017 NACH BESTIMMUNGSORT**

Abwasser nach Bestimmungsort	Menge (in 1.000 m <sup>3</sup> )
Abtransport per LKW	122,34
Festgelegter Einleitungspunkt	3.157,30
Undefinierte Einleitung	15,25
<b>Gesamt</b>	<b>3.294,89</b>

**306-2 ✓****Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren****GESAMTABFALLMENGE 2017: GEFÄHRLICHE UND NICHTGEFÄHRLICHE ABFÄLLE**

Art	Menge (in t)
Gefährliche Abfälle	15.691,43
Nichtgefährliche Abfälle	46.296,32

**GESAMTABFALLMENGE NACH ENTSORGUNGSMETHODE**

Entsorgungsmethode	Menge (in t)
Kompostierung	744,37
Thermische Verwertung	13.047,52
Recycling	13.070,15
Phys.-chemische Behandlung	3.120,60
Abwasserbehandlung	6.497,56
Biogasanlage	4.346,36
Deponie	20.836,13
Sonstige Methoden	1.927,52
<b>Gesamt</b>	<b>63.590,21</b>

**306-3 ✓****Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen**

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

**306-4 ✓****Transport von gefährlichem Abfall**

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

**306-5 ✓****Von Abwassereinleitung und / oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer**

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

## UMWELT-COMPLIANCE

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

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 ✓**

#### **Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen**

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

## UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

Für unsere weltweit etwa 30.000 Produkte verwenden wir rund 10.000 verschiedene natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Entsprechend stehen wir hier vor vielfältigen Herausforderungen, die von negativen ökologischen Auswirkungen bei der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Wahrung von Sozialstandards in Ländern mit zum Teil problematischen soziopolitischen Bedingungen reichen. Die Gründe liegen hier nicht zuletzt in mangelnder Transparenz, hoher Komplexität von Materialflüssen und unterschiedlichen Zielsetzungen der beteiligten Akteure entlang der Wertschöpfungskette. Durch Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir zur Erreichung von nachhaltigen Produktionswegen (SDG 12) ebenso wie zur Bewahrung von Ökosystemen (SDG 15) beitragen.

Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs richten wir kontinuierlich an sich verändernden Verhältnissen im Markt aus. Die Beschaffung organisieren wir dezentral in unseren Segmenten Scent & Care, Flavor und Nutrition, um Einkaufsprozesse gezielter steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können.

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Rohstoffe nachhaltig zu beziehen. 2016 haben wir eine neue Symrise Sourcing Policy erarbeitet, die konzernweite Gültigkeit besitzt. Mit der gesamthaften Beschreibung unserer Ziele, Ansprüche und Instrumente dient sie vor allem als Referenzdokument für Lieferanten, Kunden und Mitarbeiter. Für verschiedene Rohstoffe, die hohen Risiken ausgesetzt sind, haben wir darüber hinaus spezifische Policies etabliert, beispielsweise im Falle von Palmöl.

Viele der Herausforderungen in der Lieferkette können wir nicht im Alleingang lösen. Wir setzen deswegen in zunehmendem Maße auf Branchenkooperationen und vorwettbewerbliche Ansätze, bei denen wir gemeinsam mit anderen Akteuren an langfristig tragfähigen Lösungen arbeiten. Dazu zählen unter anderem unsere Mitgliedschaften beim Roundtable on Sustainable Palm Oil oder bei der Sustainable Spices-Initiative.

Unser Ziel der nachhaltigen Beschaffung können wir dann am besten erreichen, wenn wir direkten Einfluss auf unsere vorgelagerten Wertschöpfungsstufen ausüben können. Für unsere Schlüsselrohstoffe verfolgen wir deswegen das Ziel einer strategischen Rückwärtsintegration. Wie wir im Falle der Vanille-Produktion auf Madagaskar unter Beweis gestellt haben, können wir so unmittelbar Wert für alle Beteiligten schaffen: Wir arbeiten ganz gezielt im Rahmen unterschiedlicher gemeinschaftlicher Projekte an der Verbesserung und Implementierung von Umwelt- und Sozialstandards und können so für uns und unsere Kunden eine gleichbleibend hohe Qualität des Rohstoffs gewährleisten. Durch diesen integrativen Ansatz unterstützen wir lokale sozioökonomische Strukturen und können direkt die Einhaltung unserer 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.

### 308-1 ✓

#### **Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden**

Alle neuen Lieferanten müssen zu Umweltaspekten und ihrem Nachhaltigkeitsprogramm Auskunft geben und sich mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung unserer CSR-Richtlinien verpflichten. 80 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, wurden bislang anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet.

### 308-2 ✓

#### **Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Die internationale Plattform der Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ist ein wertvolles Werkzeug, mit dem wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 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 wichtigsten Lieferanten nachdrücklich dazu auf, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. Insgesamt wurden bereits 80 % 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 2017 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

## GRI 400 – SOZIALES

### BESCHÄFTIGUNG

#### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

##### **Managementansatz**

Symrise hat seine nachhaltige Personalpolitik definiert, die Teil der Symrise Nachhaltigkeitsstrategie unter der Säule „Care“ ist und den Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt. Ein Teil der „Care“ Säule ist die konsequente Ausrichtung der Personalpolitik auf Symrise als bevorzugten Arbeitgeber (sogenannte Employer of Choice-Strategie). Dabei richten wir unsere Personalpolitik auf fünf Themenschwerpunkte aus:

1. Etablieren eines flexiblen, innovativen und familienorientierten Arbeitsumfeldes
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 entwickeln können. Die Aufgaben, die wir an uns stellen, reichen von der Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes mit einem proaktiven betrieblichen Gesundheitsmanagement bis hin zu einer leistungsgerechten Entgeltpolitik mit einer variablen, incentivierenden Vergütungskomponente (siehe Job Grade-Konzept mit leistungsorientierter Bonus-Komponente).

Zugleich stehen wir wie andere Unternehmen auch vor der Aufgabe, uns im Hinblick auf den demografischen Wandel als attraktives Unternehmen zu positionieren. Hierzu gehört eine hohe Erstausbildungsquote von 5,2 % Auszubildende im Verhältnis zur deutschen Belegschaft und die Auszeichnung als „besonders verlässlicher Ausbildungsbetrieb 2017“ durch das niedersächsische Kultusministerium. Um den Führungsnachwuchs zu qualifizieren, führen wir regelmäßig das sogenannte „Future Generation Leadership Development Program“ durch. Hier achten wir vor allem auch auf eine hohe Beteiligungsquote von Frauen (mindestens 40 % der Teilnehmer).

Durch unsere regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen – zuletzt im Jahr 2016 – erhalten wir ein Feedback, wie unsere Mitarbeiter Symrise Bemühungen um die Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber wahrnehmen. Wir streben ein sogenanntes 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 ✓

##### **Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation**

Die Mitarbeiterzahlen für das Geschäftsjahr 2017 weisen einen Anstieg der Beschäftigten um 3,7 % gegenüber dem Jahresendstand 2016 auf. Darin reflektiert sich die Akquisition der Gesellschaft „Cobell“ in England mit deren rund 53 Mitarbeitern. Darüber hinaus haben wir die Mitarbeiter unserer 2016 erworbenen Firma „Renessenz“ in unsere amerikanische Symrise Gesellschaft integriert. Diese Aktivitäten spiegeln sich in der Mitarbeiterentwicklung neben dem organischen Wachstum wider (siehe nachfolgende Tabelle):

**MITARBEITERFLUKTUATION NACH REGION UND GESCHLECHT\***

	2015	2016	2017 Absolut	2017
<b>REGION</b>				
Deutschland	1,1%	1,1%	44	1,6%
EAME (ohne Deutschland)	4,8%	3,1%	77	4,0%
Nordamerika	6,7%	7,4%	121	10,2%
Asien / Pazifik	9,0%	8,8%	101	7,0%
Lateinamerika	7,6%	7,4%	110	6,1%
<b>Gesamt</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,8%</b>	<b>453</b>	<b>5,0%</b>
<b>GESCHLECHT DEUTSCHLAND</b>				
Weiblich	0,3%	0,4%	11	0,4%
Männlich	0,8%	0,7%	33	1,2%
<b>Gesamt</b>	<b>1,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>44</b>	<b>1,6%</b>
<b>GESCHLECHT WELTWEIT</b>				
Weiblich	2,1%	2,3%	187	2,1%
Männlich	3,0%	2,5%	266	2,9%
<b>Gesamt</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,8%</b>	<b>453</b>	<b>5,0%</b>

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

**Auslassung:**

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

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

**ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ****103-1, 103-2, 103-3 ✓****Managementansatz**

Arbeitsunfälle, etwa durch ungenügend abgesicherte Arbeitsplätze, und arbeitsbedingte Erkrankungen, beispielsweise durch Stress oder eine fehlende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, führen zu individuellen Belastungen und können die Motivation von einzelnen oder von Teams negativ beeinflussen. Für das Unternehmen entstehen teure Ausfallzeiten und die Produktivität des Unternehmens wird gemindert. Unsere konsequente Ausrichtung in der Personalpolitik als „Employer of Choice“ umfasst deswegen auch die Fürsorge für die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Damit unterstützen wir aktiv die Erreichung des Ziels zu Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3) sowie bezüglich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen (SDG 8).

Unsere Tochterfirma TESIUM bündelt unsere Kompetenz rund um die Themen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellt sicher, dass in allen Unternehmensbereichen die höchsten Maßstäbe erfüllt werden. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse vor Ort werden die konkreten Maßnahmen von den Standorten eigenverantwortlich über entsprechende Systeme und Arbeitsgruppen gesteuert.

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Symrise über unsere Corporate Guidelines und über den Code of Conduct geregelt, die weltweite Gültigkeit besitzen. Darüber hinaus enthält der für Symrise in Deutschland geltende Tarifvertrag, abgeschlossen mit der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie, Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Darin wird auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter geregelt.

An allen unseren Standorten haben wir ein umfangreiches Maßnahmensystem eingerichtet, das durch schriftliche Verfahrensregeln mögliche Gefahren zu identifizieren hilft und den Umgang mit gefährlichen Substanzen regelt. Eine vollständige Liste aller vor Ort verwendeten Chemikalien inklusive des jeweiligen Sicherheitsdatenblatts wird in der jeweiligen Sprache bereitgestellt. Jeder Produktionsstandort verfügt über einen Ausschuss zur Arbeitssicherheit, dem sowohl das Management als auch Beschäftigte angehören. Alle Mitarbeiter erhalten für ihre Tätigkeiten maßgeschneiderte Gesundheits- und Sicherheitstrainings. Entsprechende Erste-Hilfe-Einrichtungen für Notfälle stehen zur Verfügung.

Die Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen findet durch regelmäßige interne Audits, basierend auf der ISO 19011, statt. Wiederkehrende externe Audits von Kunden, Behörden und unabhängigen Zertifizierungsunternehmen belegen die kontinuierliche Verbesserung unserer Managementsysteme. Außerdem verfügen wir über ein monatliches Berichtswesen, das den Stand und die Entwicklung unserer Bemühungen um Arbeitssicherheit aufzeigt. Die 2017 am häufigsten aufgetretenen Verletzungsarten waren Prellungen oder Brüche, Reizungen beziehungsweise Verätzungen sowie Schnitte oder Stiche. Zur Verbesserung der weltweiten Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde 2017 das Konzept der Null-Unfall-Kultur eingeführt. Wesentliche Bestandteile dieses Programms sind spezielle Workshops zur Null-Unfall-Kultur der oberen und mittleren Führungskräfte sowie Management Safety Visits für die erste und zweite Führungsebene der gesamten Organisation. Die Durchführung von Schulungen zur Steigerung des Arbeitssicherheitsbewusstseins wird ab 2018 verpflichtend in die persönliche Zielvereinbarung von Führungskräften aufgenommen.

Durch unsere Maßnahmen zur vorbeugenden Gesundheitsvorsorge unterstützen wir unsere Mitarbeiter in einer ganzheitlichen gesunden Lebensführung. Bereits vor der Einstellung von neuen Mitarbeitern führen wir weltweit medizinische Untersuchungen durch und veranlassen Präventionsmaßnahmen wie beispielsweise Schutzimpfungen.

Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen rund um das Thema Gesundheit genauso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist uns ein Anliegen. Aufklärung über gesunde Ernährung sowie gesunden Schlaf oder das Angebot von Massagen ergänzen diese Vorsorgemaßnahmen. Durch unser weltweites Sensibilisierungs- und Interventionsprogramm „symply healthy“ unterstützen wir unsere Mitarbeiter, beispielsweise durch gezielte Rauchentwöhnungsprogramme, bei einem bewusstem Umgang mit ihrer Gesundheit.

#### 403-1 ✓

### **Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Alle Mitarbeiter der Symrise AG 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. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten. Die Durchführung regelmäßiger Arbeitssicherheitstrainings ist bei uns konzernweit verbindlich (siehe auch Management Approach).

Zur Verbesserung der weltweiten Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde im Jahr 2017 das Konzept der Null-Unfall-Kultur eingeführt. Obere und mittlere Führungskräfte werden in speziellen Workshops an die Methoden und Programme einer Null-Unfall-Kultur herangeführt. In monatlichen Treffen werden die Programme und Maßnahmen erörtert. Das Programm ist zunächst für einen Zeitraum von 2 Jahren vorgesehen. Wesentliche Bestandteile dieses Programms sind die Workshops zur Null-Unfall-Kultur der oberen und mittleren Führungskräfte sowie Management Safety Visits für die erste und zweite Führungsebene der gesamten Organisation.

403-2 ✓

**ART UND RATE DER VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, ARBEITSAUSFALLTAGE UND ABWESENHEIT SOWIE DIE ZAHL ARBEITSBEDINGTER TODESFÄLLE**

	Arbeitsunfälle (MAQ)*	Unfallschwere (USQ)*
2014	4,8	112
2015	3,9	49
2016	3,8	50
2017	4,7	64

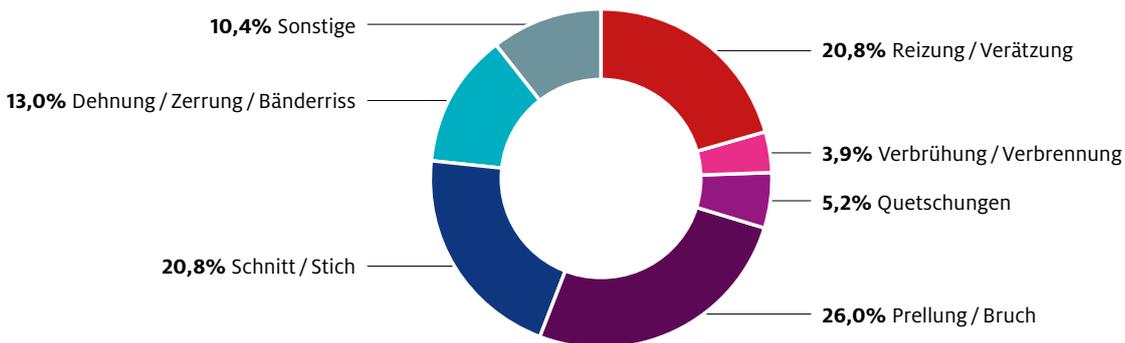
\* Basis: Mitarbeiter weltweit;  
 MAQ = Meldepflichtige Arbeitsunfälle (>1 Arbeitstag) x 1.000.000 / Arbeitsstunden  
 USQ = Ausfalltage x 1.000.000 / Arbeitsstunden

Die Art der Unfälle wird regelmäßig verfolgt und an das Top-Management berichtet. Die Quote krankheitsbedingter Fehlzeiten betrug im Jahr 2017 in der Symrise AG 5,74 %. Damit liegen wir leicht oberhalb der Fehlzeitenquote in der Chemischen Industrie von 5,57 % (Angaben des BKK Dachverband / Wirtschaftsgruppe Chemie). Berufskrankheiten berichten wir daher nicht separat.

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Todesfällen.

**ARBEITSUNFÄLLE 2017**

nach Verletzungsarten Deutschland (repräsentativ für Symrise Gesamt)



Zur Verbesserung der weltweiten Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde im Jahr 2017 das Konzept der Null-Unfall-Kultur eingeführt. Obere und mittlere Führungskräfte werden in speziellen Workshops an die Methoden und Programme einer Null-Unfall-Kultur herangeführt. In monatlichen Treffen werden die Programme und Maßnahmen erörtert. Das Programm ist zunächst für einen Zeitraum von 2 Jahren vorgesehen. Wesentliche Bestandteile dieses Programms sind die Workshops zur Null-Unfall-Kultur der oberen und mittleren Führungskräfte sowie Management Safety Visits für die erste und zweite Führungsebene der gesamten Organisation. Die Durchführung von Schulungen zur Steigerung des Arbeitssicherheitsbewusstseins wird ab 2018 verpflichtend in die persönliche Zielvereinbarung von Führungskräften aufgenommen.

**403-3 ✓**

**Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen**

Uns ist bewusst, dass tätigkeitsbedingte Erkrankungen bei Symrise bestehen, wie beispielsweise Belastungen für Rücken oder Skelett oder auch psychische Belastungen durch Stress. Sowohl auf übergeordneter Unternehmensebene als auch durch unsere lokalen betrieblichen Gesundheitsteams arbeiten wir intensiv daran, die bestehenden Risiken zu minimieren und zielgerichtete Maßnahmen einzuleiten. Wir überwachen unsere Fehlzeiten durch ein monatliches Fehlzeiten-Reporting. Als Benchmark für die Bewertung des Krankenstands im Unternehmen ziehen wir den durchschnittlichen Krankenstand der Betriebskrankenkassen der Chemischen Industrie heran. Der Krankenstand bewegt sich bei Symrise auf einem durchschnittlichen Niveau der Chemischen Industrie mit entsprechenden Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit. Wir können daher sagen, dass wir über einen normalen Krankenstand verfügen.

Der Umgang mit Gefahrstoffen gehört in der F&F Industrie zur täglichen Routine. Die daraus resultierenden Risiken sind erfasst und mithilfe von weltweit anerkannten Risikominimierungsplänen werden sichere Arbeitsplätze und somit das sichere und gesunde Arbeiten für alle Symrise Mitarbeiter gewährleistet. Außerdem berücksichtigen wir, dass in den Produktionsbereichen für die Lebensmittelindustrie nicht mit wetterbedingten Erkältungskrankheiten gearbeitet werden darf.

Das sichere Arbeiten an allen Arbeitsplätzen wird durch gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilungen geregelt. In Deutschland wird über die §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung gefordert. Gefährdungen sind zu ermitteln und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten sind zu definieren. Weltweit sind die lokalen Gesetzgebungen zu berücksichtigen. Für Länder, in denen keine entsprechende Gesetzgebung existiert oder die Anforderungen zur Sicherheit und des Gesundheitsschutzes geringer sind, folgt Symrise den einschlägigen Vorgaben der F&F Verbände (IFRA, IOFI, FEMA). Für Produktions- und Mischbereiche sowie Labors werden zuerst die Gefährdungen ermittelt. Das Gefahrenpotenzial von Rohstoffen wird aus öffentlich zugänglichen Quellen oder von Lieferanten zur Verfügung gestellt (MSDS, Toxstudien, etc.). Die von Symrise Mitarbeitern neu hergestellten Parfümöle, Aromen und kosmetischen Inhaltsstoffe werden durch Experten der Produktsicherheit (Toxikologen) bewertet und in Form eines MSDS den Symrise Mitarbeitern und den Kunden zur Verfügung gestellt. Wesentlicher Bestandteil der Risikominimierung sind dokumentierte Expositionsmessungen in den betroffenen Bereichen inklusive deren Handhabung (Rühren, Erwärmen, Reinigen, etc).

Sind Gefahrstoffe nicht zu ersetzen, so sind in jedem Falle technische Maßnahmen (geschlossene Systeme, Absaugungen, Tragen von Körperschutz) sowie persönliche Maßnahmen (Zutrittskontrolle, persönliche Schutzausrüstung) zu ergreifen.

Grundlegend werden regelmäßige zielgerichtete Schulungen sowie gesetzlich vorgeschriebene medizinische Untersuchungen angeboten.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird in regelmäßig durchzuführenden Audits sowie während der medizinischen Untersuchungen überprüft.

Die Zahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden wird über den Indikator MAQ gemessen. Über die Null-Unfall-Kultur werden Maßnahmen zu Verringerung der Arbeitsunfälle umgesetzt.

**403-4 ✓**

**Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden**

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 / Papier / Keramik“, Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.

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

Des Weiteren arbeiten Unternehmensleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter eng zusammen. Die im Verhaltenskodex diesbezüglich dargelegten Regelungen werden weltweit über Arbeitssicherheitskomitees umgesetzt. SOS-Rundgänge und Sicherheitsschulungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt.

Der Managementansatz sowie die Berücksichtigung der gesetzlichen Verpflichtungen sind im Indikator 403-3 beschrieben.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

Symrise baut in seiner Personalpolitik auf die Stärke seiner internen Aus- und Weiterbildung. Zum 31. Dezember 2017 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 140 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,2%.

Die Ausbildung dauert etwa 2 bis 3 Jahre je nach Ausbildungsgang und individuellem Ausbildungserfolg. Alle Auszubildenden erhalten zumindest eine zeitweise Übernahme nach Abschluss der Ausbildung, wenn sie unsere Mindestanforderungen an den erlernten Stoff erfüllen. Mit unserem Investment in die Ausbildung sichern wir uns den Bedarf an zukünftigen Fachkräften sowohl in der chemischen Produktion und den Laboren wie auch in den kaufmännischen Funktionen im Marketing und Vertrieb.

Pro Jahr stoßen etwa 45 junge Menschen neu zu uns in die Ausbildung; 24 davon werden für die chemisch-technischen Berufe ausgebildet, weitere etwa 10 für technische Berufe und Berufe der Logistik sowie 12 junge Menschen für die kaufmännischen Berufe. Über die Erstausbildung hinaus eröffnen wir Perspektiven durch ein duales Studium sowohl im kaufmännischen (5 Mitarbeiter auf dem Weg zum Bachelor of Business Administration) wie auch im chemisch-technischen Bereich (3 Mitarbeiter auf dem Weg zum Bachelor of Science). Damit begleiten wir konsequent den demografischen Wandel in unserem Unternehmen.

Zusätzlich qualifizieren wir durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen unsere Mitarbeiter für ihre tägliche Arbeit. Lebenslanges Lernen ist bei uns eine Selbstverständlichkeit. So bieten wir Englischkurse für unsere Produktionsmitarbeiter an, um sie mit internationalen Arbeitsanweisungen vertraut zu machen. Arbeitssicherheitsschulungen und der Umgang mit Gefahrstoffen nahmen einen breiten Raum im internationalen Schulungsangebot ein. Darüber hinaus sind in all unseren Regionen Führungskräfte-schulungen im Angebot. Im Jahr 2017 wurden rund 1.600 Mitarbeiter in internen und externen Trainings qualifiziert; weltweit belief sich die Gesamtstundenzahl für Trainings auf rund 6.700 Stunden (beide Angaben ohne Diana-Gruppe). Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen – derzeit sind 125 Mitarbeiter außerhalb ihres Heimatlandes eingesetzt – sowie durch Trainings on the Job, die durch Coaches und Mentoren begleitet werden.

Jährlich wenden wir weltweit rund 3,2 Mio. € für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen auf. Dies zahlt sich aus, denn 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 ✓**

#### **Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Bei Symrise wenden wir jährlich weltweit rund 3,2 Mio. € für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen auf.

Zusätzlich qualifizieren wir durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen unsere Mitarbeiter für ihre tägliche Arbeit. Lebenslanges Lernen ist bei uns eine Selbstverständlichkeit. So bieten wir Englischkurse für unsere Produktionsmitarbeiter an, um sie mit internationalen Arbeitsanweisungen vertraut zu machen. Arbeitssicherheitsschulungen und der Umgang mit Gefahrstoffen nahmen einen breiten Raum im internationalen Schulungsangebot ein. Darüber hinaus sind in all unseren Regionen Führungskräfte-schulungen im Angebot. Im Jahr 2017 wurden rund 1.600 Mitarbeiter in internen und externen Trainings qualifiziert; weltweit belief sich die Gesamtstundenzahl für Trainings auf rund 6.700 Stunden (beide Angaben ohne Diana-Gruppe). Rund 2.700 Trainingsstunden entfielen dabei auf weibliche Teilnehmer. In diesen Zahlen sind nicht enthalten die „Trainings on the Job“ oder die Auslandsentsendungen zum Erwerb von Know-how außerhalb des ursprünglichen Arbeitsortes. Auch bieten wir unseren Mitarbeitern Coachings an, um sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen – derzeit sind 125 Mitarbeiter außerhalb ihres Heimatlandes eingesetzt.

Zu den Trainingsinhalten zählen auch praxisnahe Workshops speziell zum Thema Nachhaltigkeit für Führungskräfte, die die gewonnenen Erkenntnisse in ihre Arbeiterteams tragen.

Darüber hinaus haben wir verstärkt in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte investiert. Zum einen haben wir 48 junge Menschen in unsere Erstausbildung eingestellt. Zum anderen haben wir mit der Agentur für Arbeit fachfremde Arbeitslose zur Produktionsfachkraft Chemie ausgebildet. Diese Ausbildung erstreckt sich über ca. 2 Jahre. Im Juni 2017 haben 15 Personen ihre Ausbildung in dieser Initiative abgeschlossen. Darüber hinaus bieten wir Englischkurse für unsere Produktionsmitarbeiter an, um sie mit internationalen Arbeitsanweisungen zu Produktionsprozessen vertraut zu machen. Zum 31. Dezember 2017 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 140 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,2%.

#### 404-2 ✓

##### **Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe**

Symrise verfolgt bei der Personalentwicklung einen stark umsetzungsorientierten Ansatz, der Organisationsentwicklung und individuelle Karriereentwicklung miteinander verbindet. Insgesamt investieren wir rund 3,2 Mio € für Training und Qualifizierung. Für Schlüsselpositionen im Unternehmen, die für die Geschäftsentwicklung besonders relevant sind, werden systematisch potenzielle Nachfolger im Rahmen der Karriereplanung 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 Jahr 2017 haben wir 3 Anwärter für die Parfümeurs-Schule neu aufgenommen, die derzeit ihre Ausbildung absolvieren. Weitere 5 Absolventen befinden sich derzeit in ihrer ersten operativen Kreativephase in verschiedenen Märkten von Symrise.

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, zum Beispiel 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 2018 planen wir derzeit ein weiteres derartiges Trainingsprogramm mit 27 Teilnehmern.

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 ✓

#### **Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten**

Der individuelle Weiterbildungsbedarf eines jeden Mitarbeiters wird jährlich im Rahmen des Mitarbeitergesprächs besprochen und die Ergebnisse in einem Entwicklungsplan festgehalten. 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.

## **VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT**

### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

Eine nachhaltige Personalpolitik ist Teil unserer Unternehmensstrategie („Care“-Säule): Sie vermittelt Ziele und schafft gemeinsam gelebte Werte. Dazu gehören die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft (sogenannte Diversity), die dezidierte Förderung junger Familien durch eine familienorientierte Personalpolitik und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (siehe auch [405-1](#)). Hierzu hat der Vorstand von Symrise in 2017 ein klares Bekenntnis zur Förderung der Vielfalt ausgesprochen ([siehe das Diversity Statement des Vorstands](#)). Durch konkrete Maßnahmen wie unsere familienorientierte Personalpolitik zur Unterstützung junger Frauen und deren Familien, durch einen bewußt überproportionalen Anteil an Frauen in unserem Future Generation Leadership Development und der gezielten Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation setzen wir unser Diversity Bekenntnis in konkrete Maßnahmen um.

Durch die Unterzeichnung der „Women Empowerment Principles“ haben wir parallel die Grundsätze der Chancengleichheit für Frauen weltweit anerkannt und als Richtschnur für alle unsere Führungskräfte global vorgegeben. Darüber hinaus beruht unser Integriertes Managementsystem auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000). Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Humane Arbeitspraktiken, eine menschenwürdige Beschäftigung und die Berücksichtigung sozialer Aspekte der Beschäftigung sind Grundlagen für unser Handeln an allen Standorten.

Auch unsere gut 70 Expatriates, die aus dem Ausland kommen und hier in Deutschland zeitweise arbeiten, fördern wir unsere nationale und kulturelle Vielfalt im Lande.

### 405-1 ✓

#### **Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten**

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 mindestens 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 2020 der Anteil von Frauen auf der ersten, globalen Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 17%, 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 unsere großen Standorte und damit rund 80% unserer Belegschaft erfasst.

Danach beläuft sich der Anteil von Frauen an der heutigen Belegschaft auf rund 38,7%. Im Rahmen von Neueinstellungen von außen kommen rund 43%, und damit überproportional viele Frauen, hinzu. Vor allem in unserem Duftstoffbereich ist der Anteil neu eingestellter Frauen mit 52% überproportional hoch.

Auch bei Beförderungen zeigt sich der gezielte Fokus auf „Gender Diversity“. 44% aller Beförderungen sind weiblich. Auch hier sticht unser Duftstoffbereich mit 54% überproportional hervor.

Über alle Unternehmensebenen betrachtet beträgt der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen weltweit rund 44%. Mit dieser Entwicklung sind wir zuversichtlich, unsere selbst gesetzten Ziele mittelfristig zu erreichen.

Darüber hinaus achten wir in unserer Führungskräfteentwicklung stets auf international gemischte Teams, um die nationale Diversität zu fördern. In unserem Vorstandsgremium befindet sich mit Jean-Yves Parisot ein Franzose im Vorstand der deutschen Symrise AG, der die Diana Gruppe repräsentiert.

Auch wenn Symrise nach wie vor ein deutsches Unternehmen ist, kommt der nationalen Vielfalt eine besondere Bedeutung zu. Neben rund 29% deutscher Mitarbeiter stellen die Franzosen mit 16% die zweitgrößte Mitarbeitergruppe dar. Der Anteil amerikanischer Mitarbeiter beläuft sich auf 15%. Stark wachsend ist der Anteil spanisch-sprechender Mitarbeiter aus dem lateinamerikanischen Sprachraum mit 12% Mitarbeitern, vor allem in Mexiko und Ecuador. Die Anzahl unserer brasilianischen Mitarbeiter beträgt 7%.

#### FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEI SYMRISE WELTWEIT

	2015	Anteil	2016	Anteil	2017	Anteil
Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft weltweit	3.291	38,9%	3.426	38,3%	3.597	38,7%
Frauenanteil am Top-Management weltweit	15	19,3%	16	21%	20	30,8%

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

	2015	Anteil	2016	Anteil	2017	Anteil
<b>Führungskräfte</b>						
Männlich	290	76,3%	299	73,6%	304	72,0%
Weiblich	90	23,7%	107	26,4%	118	28,0%
<b>Gesamt</b>	<b>380</b>	<b>100,0%</b>	<b>406</b>	<b>100%</b>	<b>422</b>	<b>100%</b>
<b>Keine Führungskräfte</b>						
Männlich	1.483	64,9%	1.515	65,3%	1.571	65,8%
Weiblich	802	35,1%	805	34,7%	816	34,2%
<b>Gesamt</b>	<b>2.285</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.320</b>	<b>100%</b>	<b>2.387</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamtbelegschaft</b>						
Männlich	1.773	66,5%	1.814	66,5%	1.875	66,7%
Weiblich	892	33,5%	912	33,5%	934	33,2%
<b>Gesamt</b>	<b>2.665</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.726</b>	<b>100%</b>	<b>2.809</b>	<b>100%</b>

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

**MITARBEITERKATEGORIEN HINSICHTLICH ALTERSGRUPPEN IN DEUTSCHLAND**

Alter	2015		2016		2017	
	Führungskräfte	keine Führungskräfte	Führungskräfte	keine Führungskräfte	Führungskräfte	keine Führungskräfte
20 – 29	0,0%	16,1%	0,2%	16,0%	0,2%	17,3%
30 – 39	11,1%	20,5%	13,8%	21,1%	15,8%	20,3%
40 – 49	41,3%	29,9%	33,5%	27,5%	29,9%	27,6%
50 – 59	39,7%	27,7%	42,6%	28,8%	44,1%	28,8%
>= 60	7,9%	5,7%	9,9%	6,6%	10,0%	6,0%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Definition: Führungskräfte inklusive Nachwuchsführungskräften, 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%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Stand zum 31. Dezember 2017

**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%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Stand zum 31. Dezember 2017

**405-2 ✓****Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

Eine geschlechtsunabhängige Entlohnung ist für uns selbstverständlich. In vielen Ländern regeln Tarifverträge die Vergütung. Außerhalb der tariflichen Vergütungen ergibt sich die Vergütung aus unserem Symrise Job Grade-Konzept. Über Entgeltgruppen beziehungsweise die Job Grades stellen wir sicher, dass geschlechtsspezifische Unterschiede für gleichwertige Tätigkeiten ausgeschlossen sind. Ausschließlich die Qualifikation und der Wertbeitrag des Mitarbeiters zum Unternehmen sind für die Vergütungshöhe ausschlaggebend.

**Auslassungen:**

Es existieren keine Hinweise für eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung, die eine weitere Analyse der Grundgehälter nach Geschlecht rechtfertigen würden. Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen können sich aus der Art der Tätigkeit wie zum Beispiel Schichtarbeit mit entsprechender Schichtvergütung ergeben. So arbeiten bei Symrise in Deutschland nur 5 Frauen in einem Wechselschichtbetrieb mit regelmäßigen Nachtschichten und einer entsprechenden Schichtvergütung, während ansonsten nur Männer in diesen Bereichen arbeiten und daher durch die Schichtzulagen höher vergütet werden. Darüber hinaus wird man den hohen Anteil an Frauen in Teilzeitarbeit stets berücksichtigen müssen, wodurch auch der Anschein entsteht, dass Frauen weniger verdienen.

## **GLEICHBEHANDLUNG**

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

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 ✓**

#### **Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

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

## **VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN**

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

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 den Beitritt in Gewerkschaften mit ein. Dort, wo keine Tarifbindung aufgrund gesetzlicher Regelungen oder Mitgliedschaften besteht, orientieren wir uns an branchenüblichen Arbeitsbedingungen. Betriebsvereinbarungen definieren zudem kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Ländern.

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

### **407-1 ✓**

#### **Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

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. 2017 gab es keine Streiks bezogen auf unser Unternehmen.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen zugestehen und mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und Entlohnung ihrer Mitarbeiter einhalten und sich eindeutig gegen Diskriminierung und Misshandlung bekennen. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird regelmäßig durch entsprechende Lieferantenaudits risikobasiert auditiert.

Im Berichtszeitraum gab es keine Symrise Geschäftsstandorte, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt beziehungsweise gefährdet war.

## **KINDERARBEIT**

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte stellen eine unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Denn die Aktivitäten von Unternehmen können sich auch unbeabsichtigt nachteilig auf Menschenrechte auswirken. Das trifft vor allem auf global operierende Konzerne mit komplexen Lieferketten zu. Besonders gefährdet von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sind dabei Bevölkerungsgruppen, die im jeweiligen Land bereits marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, etwa Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. Zugleich schwächt eine prekäre Menschenrechtslage auch Unternehmen, denn ihr Erfolg ist von einem stabilen und berechenbaren Umfeld abhängig. Im Rahmen von SDG 8 werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum betont.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise von Corporate Sustainability verantwortet und mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren externen Partnern.

Der Symrise Code of Conduct beschreibt weltweit die Regeln unseres Unternehmens zum Thema Menschenrechte. Die Vorgaben werden in unserem Integrierten Managementsystem (IMS) weltweit umgesetzt, das auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000) beruht. Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Wir begrüßen und unterstützen ausdrücklich entsprechende Gesetzgebungen gegen Zwangsarbeit oder Menschenhandel, wie den California Transparency in Supply Chains Act oder den UK Modern Slavery Act. Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten oder von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit ist in jeder Form illegal und wird bei Symrise nicht toleriert. Die Einhaltung dieser Vorgaben zur sozialen Verantwortung wird uns in regelmäßigen Abständen durch unabhängige Auditfirmen bestätigt.

Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte. Bevor ein neuer Lieferant als Geschäftspartner aufgenommen wird, ist die schriftliche Bestätigung zum Erhalt und der Einhaltung der Vorgaben des Symrise Code of Conduct vorzulegen. 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. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Unser Ansatz zur Rückwärtsintegration ([siehe Verantwortungsvolle Beschaffung](#)) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

Schon seit 2010 werden in dreijährigen Abständen alle Symrise Produktionsstandorte basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert. Darüber hinaus lassen Kunden ihre eigenen Standards zu sozialen Aspekten von externen Zertifizierungsgesellschaften an ausgewählten Symrise Standorten auditieren.

### **408-1 ✓**

#### **Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit**

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

**ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT****103-1, 103-2, 103-3 ✓****Managementansatz**

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte stellen eine unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Denn die Aktivitäten von Unternehmen können sich auch unbeabsichtigt nachteilig auf Menschenrechte auswirken. Das trifft vor allem auf global operierende Konzerne mit komplexen Lieferketten zu. Besonders gefährdet von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sind dabei Bevölkerungsgruppen, die im jeweiligen Land bereits marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, etwa Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. Zugleich schwächt eine prekäre Menschenrechtslage auch Unternehmen, denn ihr Erfolg ist von einem stabilen und berechenbaren Umfeld abhängig. Im Rahmen von SDG 8 werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum betont.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise von Corporate Sustainability verantwortet und mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren externen Partnern.

Der Symrise Code of Conduct beschreibt weltweit die Regeln unseres Unternehmens zum Thema Menschenrechte. Die Vorgaben werden in unserem Integrierten Managementsystem (IMS) weltweit umgesetzt, das auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000) beruht. Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Wir begrüßen und unterstützen ausdrücklich entsprechende Gesetzgebungen gegen Zwangsarbeit oder Menschenhandel, wie den California Transparency in Supply Chains Act oder den UK Modern Slavery Act. Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten oder von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit ist in jeder Form illegal und wird bei Symrise nicht toleriert. Die Einhaltung dieser Vorgaben zur sozialen Verantwortung wird uns in regelmäßigen Abständen durch unabhängige Auditfirmen bestätigt.

Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte. Bevor ein neuer Lieferant als Geschäftspartner aufgenommen wird, ist die schriftliche Bestätigung zum Erhalt und der Einhaltung der Vorgaben des Symrise Code of Conduct vorzulegen. 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. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Unser Ansatz zur Rückwärtsintegration (siehe Verantwortungsvolle Beschaffung) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

Schon seit 2010 werden in dreijährigen Abständen alle Symrise Produktionsstandorte basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert. Darüber hinaus lassen Kunden ihre eigenen Standards zu sozialen Aspekten von externen Zertifizierungsgesellschaften an ausgewählten Symrise Standorten auditieren.

**409-1 ✓****Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit**

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

**RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER****103-1, 103-2, 103-3 ✓****Managementansatz**

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.

Hierzu wurde im Jahr 2017 ein Nagoya-Komitee gegründet, welches sich aus Experten der Geschäftsbereiche und Stabsfunktionen zusammensetzt. Sowohl das existierende Produktportfolio als auch neue Forschungsprojekte werden den strengen Vorgaben des Nagoya-Protokolls unterworfen.

**411-1 ✓**

**Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden**

Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle bekannt.

**PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE**

**103-1, 103-2, 103-3 ✓**

**Managementansatz**

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte stellen eine unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Denn die Aktivitäten von Unternehmen können sich auch unbeabsichtigt nachteilig auf Menschenrechte auswirken. Das trifft vor allem auf global operierende Konzerne mit komplexen Lieferketten zu. Besonders gefährdet von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sind dabei Bevölkerungsgruppen, die im jeweiligen Land bereits marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, etwa Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. Zugleich schwächt eine prekäre Menschenrechtslage auch Unternehmen, denn ihr Erfolg ist von einem stabilen und berechenbaren Umfeld abhängig. Im Rahmen von SDG 8 werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum betont.

Das Thema Menschenrechte wird bei Symrise von Corporate Sustainability verantwortet und mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns offiziell dazu bekannt, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren externen Partnern.

Der Symrise Code of Conduct beschreibt weltweit die Regeln unseres Unternehmens zum Thema Menschenrechte. Die Vorgaben werden in unserem integrierten Managementsystem (IMS) weltweit umgesetzt, das auf den Vorgaben der konzernweit verbindlichen Norm Social Accountability 8000 (SA 8000) beruht. Diese basiert auf den Konventionen der International Labour Organization (ILO), der Universal Declaration of Human Rights sowie der UN-Konvention für Kinderrechte. Wir begrüßen und unterstützen ausdrücklich entsprechende Gesetzgebungen gegen Zwangsarbeit oder Menschenhandel, wie den California Transparency in Supply Chains Act oder den UK Modern Slavery Act. Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten oder von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit ist in jeder Form illegal und wird bei Symrise nicht toleriert. Die Einhaltung dieser Vorgaben zur sozialen Verantwortung wird uns in regelmäßigen Abständen durch unabhängige Auditfirmen bestätigt.

Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte. Bevor ein neuer Lieferant als Geschäftspartner aufgenommen wird, ist die schriftliche Bestätigung zum Erhalt und der Einhaltung der Vorgaben des Symrise Code of Conduct vorzulegen. 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. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Unseren Ansatz zur Rückwärtsintegration (siehe Verantwortungsvolle Beschaffung) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

Schon seit 2010 werden in dreijährigen Abständen alle Symrise Produktionsstandorte basierend auf dem SEDEX/SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert. Darüber hinaus lassen Kunden ihre eigenen Standards zu sozialen Aspekten von externen Zertifizierungsgesellschaften an ausgewählten Symrise Standorten auditieren.

**412-1 ✓**

**Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde**

Mehr als 85% unserer weltweiten Standorte sind nach Menschenrechtskriterien bewertet.

#### 412-2 ✓

##### **Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren**

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 Orts 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 2017 haben wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich zu den Themen Arbeitsschutz, Gesundheit, Umwelt, Hygiene und allgemeine Compliance-Grundsätze geschult. Diese Schulungen folgen im Vorhinein festgelegten Rhythmen, die zwischen ein und drei Jahren liegen.

#### 412-3 ✓

##### **Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden**

Alle Investitionsvereinbarungen und -verträge enthalten Menschenrechtsklauseln. In unseren Investitionsvereinbarungen und -verträgen weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass 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.

## **LOKALE GEMEINSCHAFTEN**

#### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

##### **Managementansatz**

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 in Deutschland. Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten. Neben klassischen Sicherheitsaspekten betrachtet TESIUM auch Umwelt- und Energieaspekte über den gesamten Lebenszyklus von Anlagen. Ein wesentliches Instrument ist die Total Productive Maintenance (TPM). Auf dieser Basis erarbeiten Symrise Mitarbeiter kontinuierlich Lösungen und Verbesserungen in hierarchie- und divisionsübergreifenden Teams.

#### 413-1 ✓

##### **Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**

Wir stehen mit den Gemeinden und Anwohnern an unseren Unternehmensstandorten im Dialog, sind bestrebt, ein guter Nachbar zu sein, und achten darauf, negative Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeiten zu vermeiden und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Mehrwert zu erzeugen. An unserem Unternehmensstandort in Holzminden zum Beispiel informieren wir die Anwohner mit einer regelmäßig erscheinenden Nachbarschaftszeitung über unsere Geschäftstätigkeit, über standortbezogene Themen und unser gesellschaftliches Engagement. In Madagaskar engagieren wir uns seit zehn Jahren auch für Bildung und Gesundheit und haben eine Produktion nach konsequenten Umweltstandards aufgebaut. Durch unsere Geschäftstätigkeit vor Ort tragen wir zur Lebensgrundlage von mehr als 30.000 Menschen bei.

In enger Kooperation mit Brasiliens bedeutendem Kosmetikhersteller Natura haben wir einen Standort im Amazonasgebiet aufgebaut, der neue, nachhaltige Rohstoffe für Parfüms und Kosmetika erforschen soll. Gleichzeitig werden auch dort zahlreiche Familien im regionalen Umfeld von unserem Engagement profitieren. In Partnerschaft mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ist es das Ziel, mit einer veränderten Bewirtschaftung der Böden und Wiederaufforstungsmaßnahmen die natürliche Vegetation in den Regionen Transamazonica, Nord-Ost Pará und Ponta do Albuna wiederherzustellen. Die Bauern und Kooperativen lernen mithilfe neuester Technik, das Land effektiver zu bewirtschaften. So steigern sie ihre Erträge und haben so die Möglichkeit, ihre Lebensgrundlage durch ein verbessertes Einkommen zu stabilisieren.

Gemäß dem Vorsorgeprinzip bemühen wir uns prinzipiell, die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit vorausschauend zu steuern. Unser integriertes Management System basiert auf den internationalen Standards in den Bereichen Qualitätsmanagement (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Arbeitsschutz (OHSAS 18001), Nachhaltigkeit (ISO 26000), Energie (ISO 50001), soziale Rechenschaftspflicht (SA 8000), allgemein anerkannte Prüfungsstandards der Global Food Safety Initiative (GFSI) und anderen anerkannten lokalen Standards, die eine kontinuierliche Leistungsverbesserung fördern.

Unser Tochterunternehmen TESIUM gewährleistet, dass die Anlagen unseren Sicherheitsansprüchen gerecht werden. Dazu gehört das Erstellen systematischer Sicherheitsbetrachtungen, Störfallkonzepte, Sicherheitsberichte, Alarm- und Gefahrenabwehrpläne sowie Information der Öffentlichkeit. An allen Standorten, an denen wir über Produktionseinrichtungen verfügen, bestehen Health & Safety Committees, die sich regelmäßig treffen und über die Verhinderung von Arbeitsunfällen und über Sicherungsmaßnahmen beraten (siehe [403-1](#)). Alle unsere weltweiten Standorte folgen verbindlich den Corporate Guidelines, die eine mit dem Vorstand abgestimmte Vorgehensweise zu Sicherheit der Anlagen, Schutz von Mitarbeitern und Umwelt beinhalten.

#### 413-2 ✓

### **Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften**

Uns sind keine eigenen Geschäftsaktivitäten bekannt, die wesentliche negative Auswirkungen auf lokale Gemeinden besitzen, im Gegenteil. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda verfolgen wir das Ziel, die Lebensbedingungen vor Ort zu verbessern und zu einer Wertsteigerung für lokale Gemeinden beizutragen. Damit unterstützen wir aktiv die Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals).

## **SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN**

### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

Für unsere weltweit etwa 30.000 Produkte verwenden wir rund 10.000 verschiedene natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Entsprechend stehen wir hier vor vielfältigen Herausforderungen, die von negativen ökologischen Auswirkungen bei der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Wahrung von Sozialstandards in Ländern mit zum Teil problematischen soziopolitischen Bedingungen reichen. Die Gründe liegen hier nicht zuletzt in mangelnder Transparenz, hoher Komplexität von Materialflüssen und unterschiedlichen Zielsetzungen der beteiligten Akteure entlang der Wertschöpfungskette. Durch Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir zur Erreichung von nachhaltigen Produktionswegen (SDG 12) ebenso wie zur Bewahrung von Ökosystemen (SDG 15) beitragen.

Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs richten wir kontinuierlich an sich verändernden Verhältnissen im Markt aus. Die Beschaffung organisieren wir dezentral in unseren Segmenten Scent & Care, Flavor und Nutrition, um Einkaufsprozesse gezielter steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können.

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Rohstoffe nachhaltig zu beziehen. 2016 haben wir eine neue Symrise Sourcing Policy erarbeitet, die konzernweite Gültigkeit besitzt. Mit der gesamthaften Beschreibung unserer Ziele, Ansprüche und Instrumente dient sie vor allem als Referenzdokument für Lieferanten, Kunden und Mitarbeiter. Für verschiedene Rohstoffe, die hohen Risiken ausgesetzt sind, haben wir darüber hinaus spezifische Policies etabliert, beispielsweise im Falle von Palmöl.

Viele der Herausforderungen in der Lieferkette können wir nicht im Alleingang lösen. Wir setzen deswegen in zunehmendem Maße auf Branchenkooperationen und vorwettbewerbliche Ansätze, bei denen wir gemeinsam mit anderen Akteuren an langfristig tragfähigen Lösungen arbeiten. Dazu zählen unter anderem unsere Mitgliedschaften beim Roundtable on Sustainable Palm Oil oder bei der Sustainable Spices-Initiative.

Unser Ziel der nachhaltigen Beschaffung können wir dann am besten verfolgen und nachhalten, wenn wir direkten Einfluss auf unsere vorgelagerten Wertschöpfungsstufen ausüben können. Für unsere Schlüsselrohstoffe verfolgen wir deswegen das Ziel einer strategischen Rückwärtsintegration. Wie wir im Falle der Vanille-Produktion auf Madagaskar unter Beweis gestellt haben, können wir so unmittelbar Wert für alle Beteiligten schaffen: Wir arbeiten ganz gezielt im Rahmen unterschiedlicher gemeinschaftlicher Projekte an der Verbesserung und Implementierung von Umwelt- und Sozialstandards und können so für uns und unsere Kunden eine gleichbleibend hohe Qualität des Rohstoffs gewährleisten. Durch diesen integrativen Ansatz unterstützen wir lokale sozioökonomische Strukturen und können direkt die Einhaltung unserer 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 ✓

##### **Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden**

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 2017 nicht. Alle neuen Lieferanten werden im Hinblick auf Menschenrechte geprüft.

#### 414-2 ✓

##### **Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Die internationale Plattform der Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ist ein wertvolles Werkzeug, mit dem wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 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 80 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX / SMETA 4 Pillar) bewertet. Über ein Risk Assessment Tool (maplecroft) werden Lieferanten in high, medium and low risk klassifiziert.

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.

2017 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.

## **KUNDENGESUNDHEIT UND KUNDENSICHERHEIT**

### **103-1, 103-2, 103-3 ✓**

#### **Managementansatz**

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 ✓**

#### **Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit**

Wir gewährleisten die Sicherheit unserer Produkte während des gesamten Lebenszyklus. Dafür integrieren wir mit unserer Produktsicherheitspolitik alle relevanten Schritte vom Lieferanten bis zur Auslieferung an unsere Kunden. Symrise stellt die Einhaltung von Gesetzen, Verbandsanforderungen und internen Standards sicher und überprüft diese kontinuierlich. Die Abteilung Regulatory Affairs ist bei Symrise für die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften für die Symrise Produkte zuständig. Mehr als 95 % unserer Produkte werden strengen regulatorischen Bewertungen auf Basis des Lebensmittel-, Pharma-, Kosmetik-Rechts oder der REACH-Verordnung unterzogen, sodass wir negative Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit ausschließen können.

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

### **416-2 ✓**

#### **Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen**

Verstöße gegen Sicherheits- oder Gesundheitsvorschriften in Bezug auf unsere Produkte gab es 2017 bei Symrise nicht.

Die intensive Zusammenarbeit zwischen den regulatorischen Abteilungen, den Einkaufsabteilungen sowie dem Verkauf stellt sicher, dass es zu keinen Verstößen oder Beschwerden im Zusammenhang mit Gesundheitsauswirkungen kommt. Gesetzesänderungen werden durch die intensive Zusammenarbeit dieser Bereiche und die proaktive Vorgehensweise, unterstützt durch robuste Prozesse zum Schutze von Produkt und Verbraucher, umgehend umgesetzt. In zahlreichen Fällen wurde von Kundenseite diese Vorgehensweise als sehr löblich bestätigt.

Alle von Kunden gemeldeten Beschwerden zu Qualität und Service werden sorgfältig aufgearbeitet, gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet und die Abarbeitung sorgfältig verfolgt. In einem monatlichen Reporting werden verantwortliche Personen über die Entwicklung von Beschwerden und deren Abarbeitung informiert.

**FP5 ✓**

**Produkte aus sicherheitszertifizierten Produktionsanlagen**

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 ✓**

**Produkte mit reduzierten Fett-, Salz- und Zuckeranteilen**

Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsstrategie ist unser verstärktes Engagement in den Bereichen „Consumer Wellbeing“, 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.

Auslassungen:

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

**FP7 ✓**

**Produkte mit erhöhtem Anteil an Ballaststoffen, Vitaminen, Mineralstoffen, pflanzlichen oder gesundheitsfördernden Zusatzstoffen**

siehe FP6

**MARKETING UND KENNZEICHNUNG**

**103-1, 103-2, 103-3 ✓**

**Managementansatz**

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. Die Produktsicherheit ist bei Symrise im Bereich Quality & Regulatory organisiert. Der Berichtsweg ist über Global Operations zum CEO.

**417-1 ✓**

**Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung**

Die Kennzeichnung unserer Produkte beruht auf den Anforderungen der EU Verordnung Nr. 1272 / 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (GHS-Verordnung). Alle eingehenden Rohstoffe werden konsequent auf Konformität der Kennzeichnung gemäß Artikel 5 der GHS-Verordnung geprüft. Wenn erforderlich erfolgen zusätzliche Klärungen direkt mit dem Lieferanten beziehungsweise es werden in-house Analysen, zum Beispiel zur Zusammensetzung von Rohstoffen, durchgeführt oder es werden die physikalisch-chemischen Eigenschaften analytisch bestimmt. Neben den Angaben aus den Sicherheitsdatenblättern der Rohstofflieferanten dienen als Basis zur Sorgfaltsprüfung der Rohstoffkennzeichnung primär der Anhang VI der GHS-Verordnung, die publizierten Informationen aus der REACH-Verordnung, die Informationen gemäß Artikel 42 der CLP-Verordnung und das Label Manual der International Fragrance Association und der International Organization of the Flavor Industry.

Die Bestimmung der Kennzeichnung der Produktgemische basiert auf den Kennzeichnungsangaben der Rohstoffe und den gemessenen produktspezifischen physikalisch-chemischen Eigenschaften. Die Bestimmung der Kennzeichnung folgt wiederum den Grundsätzen der GHS-Verordnung gemäß Artikel 6, insbesondere den unter Anhang I definierten Vorschriften.

Die Erstellung der Sicherheitsdatenblätter und der erweiterten Sicherheitsdatenblätter reflektiert die Einstufung und Kennzeichnung der Rohstoffe und Produkte. Der Prozess der Erstellung der Dokumente folgt dabei den Prinzipien der REACH-Verordnung (Nr. 1907/2006), insbesondere den Grundsätzen und Vorschriften aus Anhang II der REACH-Verordnung.

#### 417-2 ✓

#### **Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung**

Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt.

### **SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE**

#### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

Bei dem Thema Compliance konnten wir im Rahmen unserer im Berichtszeitraum durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse erneut eine sehr hohe interne wie externe 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 ✓

#### **Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**

2017 wurden weltweit drei Fälle über die Integrity Hotline gemeldet. Darüber hinaus wurden weitere vier Fälle von Unregelmäßigkeiten direkt dem Group Compliance Office zur Kenntnis gebracht. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und fallspezifisch auf der Grundlage der jeweils geltenden Rechtsordnung und konzerninterner Vorschriften Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In einem Fall wurden arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

### **TIERWOHL**

#### 103-1, 103-2, 103-3 ✓

#### **Managementansatz**

Tiere dienen dem Menschen auf vielfältige Weise, etwa als Nutztiere in der Fleisch-, Milch- und Eierproduktion, oder als Versuchstiere in wissenschaftlichen Experimenten. Eine nicht artgerechte Haltung kann zu Krankheiten, Schmerzen, Stress und Verhaltensstörungen und damit zu unnötigem Leiden führen. Im Geschäftsbereich Diana sind Geflügel, Schwein, Rind und Fisch wesentliche Bestandteile der Produkte im Bereich Tiernahrung. Zugleich hält Diana selbst Katzen und Hunde zum Testen der Tiernahrung. Ein unverantwortlicher Umgang könnte für Symrise zu einem Reputationsverlust bei Stakeholdern führen. Ein nachhaltiges Zusammenleben von Mensch und Tier ist auch Bestandteil von SDG 2 und 14.

Das Thema Tierwohl wird bei Symrise zum überwiegenden Teil von dem Geschäftsbereich Nutrition geführt und verantwortet und über das Sustainability Board mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet. Wir arbeiten aktuell an einer Policy zum Thema Tierwohl, die den Umgang mit Tieren und den Bezug tierischer Rohstoffe global regelt.

Tierische Rohstoffe und Nebenprodukte beziehen wir ausschließlich von Lieferanten, welche mindestens europäische Gesetze beziehungsweise lokale Bestimmungen bezüglich Tierschutz und Tierwohl einhalten. Hier werden gewöhnlich nur sogenannte „Nebenströme“ (zumeist Nebenprodukte der Lebensmittelindustrie) verwendet, wodurch höchste Rohstoffeffizienz gewährleistet und Nahrungsmittelabfälle vermieden werden. Gemeinsam mit anderen Unternehmen gründeten wir zudem 2015 den U.S. Roundtable for Sustainable Beef. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Rindfleisch-Wertschöpfungskette.

Die Hunde und Katzen, die von der Symrise Tochtergesellschaft Diana gehalten werden, werden primär für Geschmackstests eingesetzt. Viele Mitarbeiter besitzen das „Certificat de capacité“, eine professionelle Zertifizierung, die von den französischen Behörden ausgestellt wird und sie für den verantwortungsvollen Umgang mit den Tieren qualifiziert. Bei der Auswahl werden Rassen bevorzugt, die nicht zu Gesundheits- oder Verhaltensproblemen neigen. Hunde und Katzen haben einen permanenten Zugang zu einem kleinen Freigehege und zu frischem Wasser und werden regelmäßig gefüttert. Im Fall von längeren Tiertransporten wird ein spezieller LKW eingesetzt, der mit Temperaturüberwachung und Lüftung ausgestattet ist. Zudem werden die Tiere von Tierärzten betreut und falls nötig, von diesen medikamentös versorgt. Nach einigen Jahren stehen die Hunde und Katzen zur Adoption frei.

#### FP9 ✓

##### **Prozentsatz und Gesamtzahl aufgezogener und / oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die von der Symrise Tochtergesellschaft Diana gehalten werden, werden primär für Geschmackstests eingesetzt. Darüber hinaus werden bei Diana Aqua Fische und Garnelen für Produkttests genutzt.

Jedes Jahr werden Hunde und Katzen von Züchtern und Besitzern nach festgelegten Kriterien ausgewählt. Unser Ziel ist es, repräsentativ die Rassenvielfalt auf den verschiedenen Kontinenten abzubilden. Soweit möglich, gehören die Tiere nicht zu bestimmten Rassen, die für Ihre Neigung zur Entwicklung von Gesundheits- oder Verhaltensproblemen bekannt sind. Unsere Hunde und Katzen werden nach der Entwöhnungszeit erworben und sind durch Tätowierung und Mikrochip gekennzeichnet. Alle Tiere bleiben in Quarantäne, bevor sie eingesetzt werden. Wir führen keine Nachzucht von Tieren durch.

Unsere Tochtergesellschaft Diana Aqua führt Produkttests an Fischen und Garnelen durch, um primär das Wachstumsverhalten zu untersuchen. Dabei werden strenge Richtlinien in Bezug auf Testverfahren und Testpersonal befolgt, die mindestens den lokalen regulatorischen Bestimmungen entsprechen. Die dafür eingesetzten Garnelen und Fische belaufen sich jährlich auf etwa 250 kg Lebendgewicht.

#### FP10 ✓

##### **Physische Veränderungen an Tieren**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die von der Symrise Tochtergesellschaft Diana gehalten werden, werden primär für Geschmackstests eingesetzt. Darüber hinaus werden bei Diana Aqua Fische und Garnelen für Produkttests genutzt.

Unsere Hunde und Katzen erhalten ausschließlich Pflege-Behandlungen, es finden keine invasiven Maßnahmen statt. Um unseren Tierbestand zu verwalten, werden Hunde und Katzen kastriert beziehungsweise sterilisiert. Die Operation wird von einem Tierarzt, nach den allgemeinen Praxisempfehlungen in Bezug auf Anästhesie und schmerzstillende Protokolle durchgeführt. Wenn eines der Tiere ein chirurgisches Verfahren, eine schmerzhaft Untersuchung oder eine ärztliche Behandlung durchlaufen muss, stellt der behandelnde Tierarzt die entsprechende Narkose und schmerzstillende Behandlungen zur Verfügung. Fische, die bei Diana Aqua für Produkttest eingesetzt werden, werden gemäß ethischen Richtlinien nach dem Testverfahren durch Anästhetika eingeschläfert.

#### FP11 ✓

##### **Prozentsatz und Gesamtzahl aufgezogener und / oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse, nach Art der Haltung**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die von der Symrise Tochtergesellschaft Diana gehalten werden, werden primär für Geschmackstests eingesetzt. Darüber hinaus werden bei Diana Aqua Fische und Garnelen für Produkttests genutzt.

Unsere Katzen sind in Gruppen von 10 bis 20 Katzen pro Zimmer untergebracht, während Hunde paarweise in Zwingern untergebracht sind. Hunde und Katzen haben einen permanenten Zugang zu einem kleinen Außenbereich und frischem Wasser. Hunde verbringen jeden Tag mehrere Stunden im Freien. Sie werden in Gruppen von 4 bis 8 Tieren je nach Körpergröße und individueller Neigung betreut. Hunde und Katzen werden ein- oder zweimal pro Tag gefüttert. Die Fütterungsfrequenz stimmt mit der privaten Haltung bei Eigentümern überein.

In jeder unserer Anlagen halten wir nicht nur die vorgeschriebenen minimalen Haltungs-Bestimmungen ein, sondern versuchen – da das Tierwohl zentral für die Ergebnisse unserer Geschmackstests ist – größere Räumlichkeiten als erforderlich zur Verfügung zu stellen.

So ist beispielsweise der kleinste Raum für 10 einzelne Katzen 28 m<sup>2</sup> groß (15 m<sup>2</sup> Indoor-Bereich und 13 m<sup>2</sup> Außenbereich). Bei Hunden hängt die Unterbringung von der Körpergröße des jeweiligen Tiers ab. Wir kalkulieren über 9 m<sup>2</sup> für kleine Hunde und 12 m<sup>2</sup> für größere Rassen. Für Katzen gestalten wir Ihre Umgebung dreidimensional, um die verfügbare Raumfläche zu vergrößern. Teile der Außenbereiche sind ebenfalls überdacht.

Fische und Garnelen, die im Bereich Diana Aqua für Produkttests eingesetzt werden, züchten wir nicht selbst, sondern beziehen diese von kommerziellen Züchtern. Die Fische und Garnelen werden in Anlagen gehalten, in denen wir optimale Bedingungen in Bezug auf Wasserqualität, Nährstoffbedarf und geringe Tierdichte gewährleisten.

#### **FP12 ✓**

##### **Umgang mit Antibiotika, Entzündungshemmern und Hormonen**

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette siehe [4.14-2](#)). Die Hunde und Katzen, die von der Symrise Tochtergesellschaft Diana gehalten werden, werden primär für Geschmackstests eingesetzt. Darüber hinaus werden bei Diana Aqua Fische und Garnelen für Produkttests genutzt.

Unsere Hunde und Katzen erhalten bei Bedarf Antibiotika und entzündungshemmende Behandlungen. Die Tiere werden nur als Probanden für die Geschmackstests für Tiernahrung gehalten. Nach mehreren Jahren stehen Sie zur Weitervermittlung zur Verfügung.

Etwaige Behandlungen richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben des zuständigen Tierarztes. Diese erfolgen stets durch Tierpfleger und ausgebildetes Fachpersonal. Alle Behandlungen werden in den jeweiligen individuellen Akten sowie dem allgemeinen Register für jede Anlage dokumentiert.

Im Bereich Diana Aqua findet keine Verwendung von Antibiotika, Entzündungshemmern oder Hormonen statt. Das Ziel der Tests bei Fischen und Garnelen ist es vielmehr, die Vorteile unserer Produkte zu demonstrieren, welche die Verwendung solcher Substanzen zur Reduktion der Sterblichkeitsrate oder Resistenz gegen Umwelteinflüsse in der Zucht verringert oder obsolet macht.

#### **FP13 ✓**

##### **Transport und Schlachtung**

Es wurden keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Verordnungen gemeldet.

Transporte unserer Hunde und Katzen finden nur dann statt, wenn Sie zu unseren Anlagen gebracht werden, für Besuche der Tierarzt-Klinik oder bei etwaigen Reisen zu Beauty Shows oder zu Wettbewerben. Während des Transports werden die Tiere in einem speziellen Transportkäfig befördert. Bei langer Transportdauer stellen wir sicher, dass die Fahrt regelmäßig für Freigang und die Versorgung mit frischem Wasser unterbrochen wird. Viele Mitarbeiter besitzen das „Certificat de capacité“, eine professionelle Zertifizierung, die von den französischen Behörden ausgestellt wurde und sie für den verantwortungsvollen Umgang mit den Tieren qualifiziert. In den USA regelt der Animal Welfare Act die Bestimmungen zum Transport von und zu unseren dortigen Standorten.