

Nachhaltigkeitsbilanz 2018

Symrise orientiert sich im Rahmen der Berichterstattung über seine nicht-finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen am internationalen Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die nachfolgende Nachhaltigkeitsbilanz stellt alle von Symrise als wesentlich definierten Aspekte und Indikatoren zum Profil des Unternehmens sowie seinen ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen für das Geschäftsjahr 2018 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 in Ergänzung der neuen Standards zu Wasser und Abwasser (303, 2018) und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403, 2018). Die jeweilige Fassung der Standards wird bei jedem Thema separat in Form der jeweiligen Jahreszahl ausgewiesen.

Die Nachhaltigkeitsbilanz wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Umfassend erstellt. Sie beinhaltet zugleich auch unseren Gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß § 289b Abs. 3 HGB. Eine Übersicht der diesbezüglichen Themen findet sich auf [Seite 3](#).

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

ALLGEMEINE ANGABEN

- 4 [Organisationsprofil](#)
- 9 [Strategie](#)
- 13 [Ethik und Integrität](#)
- 13 [Führung](#)
- 22 [Stakeholdereinbeziehung](#)
- 23 [Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

WESENTLICHE THEMEN

WIRTSCHAFT

- 27 [Wirtschaftliche Leistung](#)
- 29 [Marktpräsenz](#)
- 30 [Beschaffungspraktiken](#)
- 32 [Korruptionsbekämpfung](#)
- 32 [Wettbewerbswidriges Verhalten](#)

UMWELT

- 33 [Materialien](#)
- 34 [Energie](#)
- 36 [Wasser und Abwasser](#)
- 38 [Biodiversität](#)
- 39 [Emissionen](#)
- 41 [Abwasser und Abfall](#)
- 43 [Umwelt-Compliance](#)
- 43 [Umweltbewertung der Lieferanten](#)

SOZIALES

- 45 [Beschäftigung](#)
- 46 [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- 51 [Aus- und Weiterbildung](#)
- 54 [Vielfalt und Chancengleichheit](#)
- 57 [Gleichbehandlung](#)
- 58 [Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen](#)
- 58 [Kinderarbeit](#)
- 59 [Zwangs- oder Pflichtarbeit](#)
- 60 [Rechte der indigenen Völker](#)
- 60 [Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#)
- 62 [Lokale Gemeinschaften](#)
- 63 [Soziale Bewertung der Lieferanten](#)
- 64 [Kundengesundheit und Kundensicherheit](#)
- 65 [Marketing und Kennzeichnung](#)
- 66 [Sozioökonomische Compliance](#)
- 66 [Tierwohl](#)

**BERICHTETE THEMEN GEMÄSS DEM GESETZ ZUR STÄRKUNG
DER NICHT-FINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG DER
UNTERNEHMEN IN IHREN LAGE- UND KONZERNLAGEBERICHTEN
(CSR-RICHTLINIE-UMSETZUNGSGESETZ, CSR-RUG)**

Aspekte nach CSR-RUG

Zuordnung der wesentlichen Themen

<p>Umweltbelange</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Abwasser und Abfall • Energie • Umwelt-Compliance • Materialien • Biodiversität • Wasser und Abwasser • Umweltbewertung der Lieferanten
<p>Arbeitnehmerbelange</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • Vielfalt und Chancengleichheit • Gleichbehandlung
<p>Sozialbelange</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Leistung • Materialien • Tierwohl • Lokale Gemeinschaften
<p>Achtung der Menschenrechte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungspraktiken • Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte • Gleichbehandlung • Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen • Kinderarbeit • Zwangs- oder Pflichtarbeit • Rechte der indigenen Völker
<p>Bekämpfung von Korruption und Bestechung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Korruptionsbekämpfung • Wettbewerbswidriges Verhalten • Sozioökonomische Compliance



Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Berichtsteil übereinstimmen.

GRI-INHALTSINDEX

GRI 101: GRUNDLAGEN 2016

GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016

ORGANISATIONSPROFIL

GRI 102-1: Name der Organisation ✓

Symrise Aktiengesellschaft

GRI 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.

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation ✓

Holzminden, Deutschland

GRI 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.

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform ✓

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

GRI 102-6: Belieferte 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.

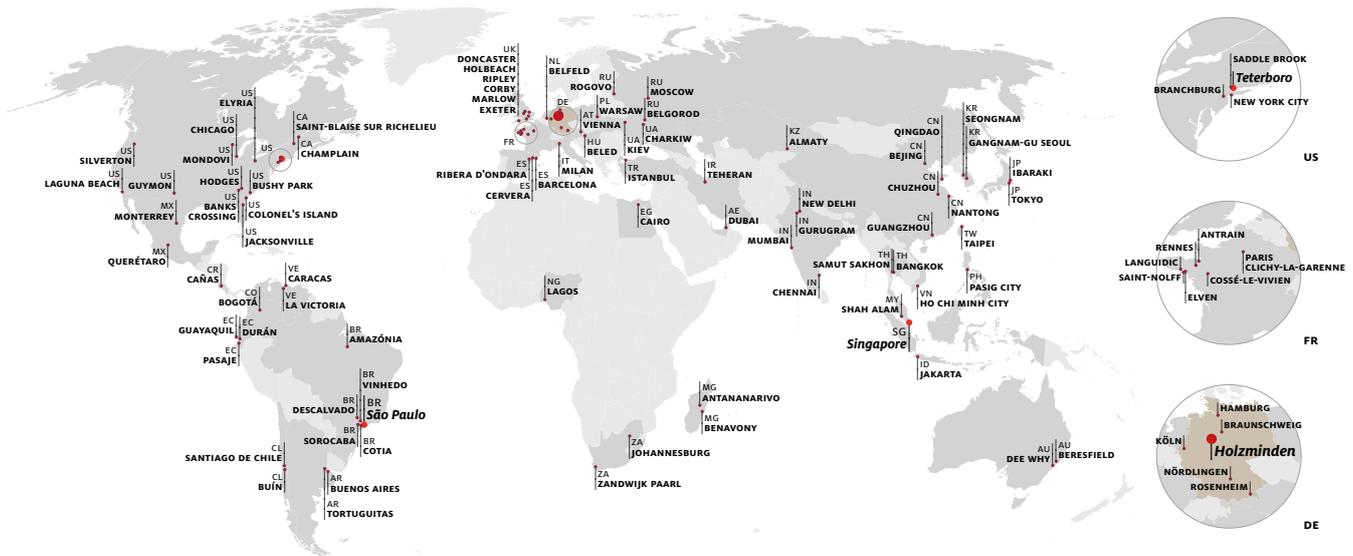
GRI 102-7: Größe der Organisation ✓

Symrise ist ein globaler Anbieter von Duft- und Geschmacksstoffen, kosmetischen Grund- und Wirkstoffen, funktionalen Inhaltsstoffen sowie von Lösungen für die Nahrungsmittelherstellung auf Basis natürlicher Ausgangsstoffe. Zu den Kunden gehören Parfüm-, Kosmetik-, Lebensmittel- und Getränkehersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln und Heimtiernahrung. Mit einem Umsatz von 3,2 Mrd. € im Geschäftsjahr 2018 und einem Marktanteil von rund 10 % gehört das Unternehmen zu den weltweit führenden Anbietern im Markt für Düfte und Aromen. Der Konzern mit Sitz in Holzminden ist mit etwa 100 Standorten 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 2018 von rund 8,4 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 2.418 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 2018

- Firmensitz
- Regionale Hauptsitze
- Standorte Symrise



GRI 102-8: Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter ✓

Die Symrise Gruppe beschäftigte zum Jahresende 2018 weltweit 9.694 Mitarbeiter ohne Trainees und Auszubildende (exklusive Probi). Eine stabile, feste Belegschaft, die unser Unternehmen trägt und weiterentwickelt, ist für uns besonders wichtig. Wir legen großen Wert auf die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und auf die permanente Weiterqualifizierung unserer vorhandenen Belegschaft. Daher beschäftigen wir weit überwiegend unbefristete Mitarbeiter (96,8 % unserer Belegschaft). Nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitern wird befristet beschäftigt (3,2 % der Belegschaft).

Der Anteil von Frauen an den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern beträgt in Deutschland rund 34,5 %, der Anteil von Frauen an den befristet beschäftigten Mitarbeitern beläuft sich auf 28,3 %. 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 449. Das entspricht 15,6 % unserer deutschen Belegschaft. Alle wesentlichen Tätigkeiten bei Symrise werden von Arbeitnehmern und damit von weisungsgebundenem Personal des Symrise Konzerns durchgeführt. Der Anteil von Leiharbeitern bei Symrise inklusive Diana betrug 2018 rund 3 % 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 weltweiten, monatlichen Headcount Reporting sowie dem jährlich durchgeführten Diversity Data Reporting, welches die Länder Deutschland, Frankreich, USA, Singapur, China, Indien, Brasilien und Mexiko und damit insgesamt gut 7.200 Mitarbeiter umfasst.

MITARBEITER (KÖPFE) NACH VERTRAGSART UND ARBEITSZEIT WELTWEIT*

	2016	2017	2018	Veränderung 2018
Unbefristete Verträge				
Vollzeit	8.005	8.270	8.721	5,45 %
Teilzeit	563	633	659	4,11 %
Gesamt	8.568	8.903	9.380	5,36 %
Befristete Verträge				
Vollzeit	338	346	283	-18,21 %
Teilzeit	38	33	31	-6,06 %
Gesamt	376	379	314	-17,15 %
Gesamt				
Vollzeit	8.343	8.616	9.004	4,50 %
Teilzeit	601	666	690	3,60 %
Gesamt	8.944	9.282	9.694	4,44 %

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

MITARBEITER (FTE) NACH REGIONEN*

Region	2016	2017	2018	Veränderung 2018
Deutschland	2.586	2.669	2.737	2,55 %
EAME (ohne Deutschland)	1.837	2.025	2.097	3,56 %
Nordamerika	1.180	1.215	1.335	9,88 %
Asien / Pazifik	1.423	1.440	1.474	2,36 %
Lateinamerika	1.719	1.716	1.841	7,28 %
Gesamt (ohne Auszubildende und Trainees)	8.745	9.065	9.484	4,62 %
Auszubildende und Trainees	148	140	140	0,00 %
Gesamt	8.893	9.205	9.624	4,55 %

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

GRI 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 (Europe, Africa, Middle East).

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

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

GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette ✓

Im Jahr 2018 ergaben sich keine signifikanten Änderungen.

GRI 102-11: Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen ✓

In Richtlinien und Initiativen wie dem UN Global Compact wird das Vorsorgeprinzip als Leitprinzip für die Risikoprävention genannt. Das Risikomanagementsystem bei Symrise basiert auf allgemein anerkannten Normen (ISO 31000) und erstreckt sich über alle Konzerngesellschaften und Unternehmensbereiche. Das Vorsorgeprinzip ist besonders wichtig, wenn es darum geht, die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten zu steuern. Unser integriertes Managementsystem basiert auf den internationalen Normen in den Bereichen Qualitätsmanagement (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OHSAS 18001), Nachhaltigkeit (ISO 26000), Energie (ISO 50001), soziale Verantwortung (SA 8000), den allgemein anerkannten Auditstandards der Global Food Safety Initiative (GFSI) und anderen anerkannten lokalen Normen, die eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung fördern.

Unabhängige DQS-Auditoren haben die internen Prozesse des Unternehmens intensiv untersucht. Ihre Ergebnisse: Forschung und Entwicklung sowie Produktion und Vertrieb sind durch umweltbewusstes Handeln gekennzeichnet. Damit erfüllt Symrise die internationalen Anforderungen des Global Conformance Program für Umweltmanagement.

Im Berichtszeitraum konnte Symrise ebenfalls erneut im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating überzeugen. Trotz erheblich gestiegener Anforderungen an die CDP Rating Teilnehmer gehörte Symrise auch in diesem Jahr erneut mit der Bewertung „A-“ sowohl in der Kategorie Klima als auch in der Kategorie Wald zur Spitzengruppe. Auch in der Kategorie Wasser konnte mit der sehr guten Bewertung „B“ eine Position weit vor anderen namhaften Unternehmen erreicht werden. Bis August 2017 war Symrise das einzige Unternehmen der Branche, dessen Klimastrategie von der Initiative Science Based Targets genehmigt wurde. Symrise hat sich verpflichtet, seine gesamten Treibhausgasemissionen bis 2025 um 50 Prozent zu reduzieren, basierend auf der Wertschöpfung. Darüber hinaus will Symrise sicherstellen, dass sich Lieferanten, die mindestens 80 % des gesamten Einkaufsvolumens an Rohstoffen bereitstellen, zu eigenen Klimazielen und Minderungsmaßnahmen verpflichten, die bis 2020 erreicht werden sollen, um unsere Emissionen von Scope 3 zu reduzieren. Damit ist Symrise ein Vorbild für den Klimaschutz in unserer Branche und handelt in Übereinstimmung mit den Resolutionen der UN-Klimakonferenzen COP 21 in Paris, COP 22 in Marrakesch, COP 23 in Bonn, COP 24 in Katowice und den Empfehlungen des IPCC 2018. (siehe auch 201-2).

Die Aufnahme von Symrise in den Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Global wurde ebenfalls zum fünften Mal in Folge bestätigt. Darüber hinaus verlieh die Ratingagentur EcoVadis Symrise zum vierten Mal in Folge den Gold-Status für seine soziale Verantwortung als Unternehmen.

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

GRI 102-12: Externe Initiativen ✓

Symrise will den Unternehmenswert und die Nachhaltigkeit seiner Geschäftsaktivitäten langfristig steigern. Aus diesem Grund richten die Führungs- und Aufsichtsgremien der Symrise AG ihre Tätigkeit an verschiedenen Grundsätzen der verantwortungsvollen Unternehmensführung aus. So dienen beispielsweise die Ziele des Deutschen Corporate Governance Kodex als Maßstab für eine gute Unternehmensführung in Vorstand und Aufsichtsrat. Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den wir 2012 unterzeichnet haben, bieten zusätzliche Orientierung für unser unternehmerisches Handeln. Mit unserer „Advanced Level“-Berichterstattung, die wir erstmals 2014 umgesetzt haben, haben wir unser Engagement in diesem Bereich noch weiter verstärkt. Darüber hinaus unterstützen wir die 2015 veröffentlichten Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. In einem ersten Schritt haben wir die Kompatibilität unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele mit den für Symrise geltenden Zielen der nachhaltigen Entwicklung (SDGs) überprüft. Dadurch konnten wir weitere Verbesserungspotenziale identifizieren.

Im Jahr 2013 wurde Symrise Mitglied der Sustainable Spices Initiative (SSI). Sowohl für Symrise als auch für den SSI steht die nachhaltige Anzucht und Beschaffung von Rohstoffen im Mittelpunkt. Gemeinsam mit Kunden, Lieferanten und Nichtregierungsorganisationen wollen wir aktiv mit dem SSI zusammenarbeiten, unser Wissen teilen und gleichzeitig neue Erfahrungen sammeln. Mit der Übernahme von Diana und der damit verbundenen Erweiterung unseres Portfolios hat der Tierschutz einen höheren Stellenwert auf unserer Agenda erhalten. Deshalb haben wir 2015 gemeinsam mit anderen Unternehmen den U.S. Roundtable for Sustainable Beef gegründet. Ziel ist es, die Wertschöpfungskette für Rindfleisch kontinuierlich zu verbessern.

Darüber hinaus ist Symrise seit 2015 Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und wir haben uns hohe Ziele gesetzt, die wir teilweise bereits erreicht haben. Bis Mitte 2016 haben wir unsere Lieferkette auf Palmöl umgestellt, das als 100 % RPSO „Mass Balance“ zertifiziert ist. Im Jahr 2018 haben wir gemeinsam mit unseren strategischen Lieferanten an der Umsetzung einer vollständig nachhaltigen Beschaffung unserer primären Palmölderivate und der Umstellung auf Materialien aus 100 % RSPO „Mass Balance“-zertifiziertem Palmöl gearbeitet. Das gleiche Ziel haben wir uns für die Beschaffung von sekundären Palmölderivaten bis Ende 2020 gesetzt. Darüber hinaus engagieren wir uns für eine ethische Beschaffung im Einklang mit dem Natural Stewardship Circle (NRSC) sowie dem Verhaltenskodex der Union for Ethical Bioproducts (UEBT).

Seit 2016 sind wir Mitglied der Sustainable Agricultural Initiative (SAI), was unser Engagement für eine nachhaltige Beschaffung natürlicher Rohstoffe und die Erreichung des strategischen Ziels der Rückwärtsintegration unterstreicht.

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden ✓

Über die zahlreichen bestehenden Anforderungen für die Riechstoff- und Aromenindustrie hinaus haben wir uns zu weiteren Standards verpflichtet und arbeiten aktiv an deren Entwicklung. Dies geschieht zum Beispiel durch unser Engagement in Verbänden wie der International Fragrance Association (IFRA), der International Organization of the Flavor Industry (IOFI) und der European Federation of Cosmetic Ingredients (EFFCI). Unsere Manager in den Bereichen Corporate Sustainability, Regulatory Affairs und R&D vertreten Symrise in den weltweit größten Verbänden der Duft-, Aroma- und Kosmetikindustrie.

Symrise ist seit 2017 Mitglied im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und beteiligt sich aktiv an Arbeitsgruppen des Projekts Food Reform for Sustainability and Health (FReSH). Seit 2016 unterstützt Symrise den Natural Resources Stewardship Circle (NRSC) zusammen mit Downstream-Anwendern und Großkunden. Unser Geschäftsbereich Diana ist auch Mitglied der Marine Ingredients Organization (IFFO), der Natural Food Colors Association (NATCOL), der Food Industry Asia (FIA), des Syndicat National des Compléments Alimentaires (SYNADIET), des Syndicat National des Ingrédients Aromatiques Alimentaires (SNIAA) und der Union National Interprofes Jus de Fruits (UNIJUS).

STRATEGIE

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers ✓

Liebe Leser, liebe Freunde von Symrise!

Unser Unternehmen besteht seit dem Jahr 2003, seine Wurzeln reichen zurück bis 1874. Bei allem Stolz auf Tradition und vergangene Erfolge geht unser Blick aber vor allem in die Zukunft: Wie können wir die erfolgreiche Entwicklung von Symrise fortsetzen, ja beschleunigen? Wie können wir unsere Stärken noch gezielter einsetzen, um die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden und der Konsumenten weltweit bestmöglich zu erfüllen? An welchen Stellschrauben müssen wir heute drehen, um morgen unsere Ziele zu erreichen?

Im Januar 2019 haben wir unsere bewährte Strategie bis 2025 fortgeschrieben. Bei einem kontinuierlichen organischen Wachstum von 5 bis 7% wollen wir unseren Umsatz auf rund 5,5 bis 6 Mrd. € steigern. Auf Sicht soll sich unsere Ergebnismarge auf 20 bis 23% ausweiten. Mit gezielten Investitionen treiben wir unsere Expansion in wachstumsstarken Geschäftsfeldern – auch über Duft und Geschmack hinaus – voran.

Wir festigen und sichern unsere eigene natürliche Rohstoffbasis. Unsere marktführende Innovationskraft werden wir noch zügiger in neuartige, marktreife Produkte ummünzen. Und wir fördern unsere talentierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit sie ihre Potenziale ausschöpfen lernen. „Ressourcen entwickeln“ – das Motto des Symrise Unternehmensberichts 2018 – gibt den zentralen Gedanken unserer langfristigen Strategie sehr gut wieder.

Untrennbar verbunden mit unseren wirtschaftlichen Ambitionen ist das Engagement von Symrise für die Nachhaltigkeit unseres Tuns und für den Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Als Unterzeichner des Global Compacts der Vereinten Nationen unterstützen wir aktiv die dort niedergelegten Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens. Im Dezember 2018 wurde Symrise mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigstes Großunternehmen 2019“ ausgezeichnet. Wir freuen uns über diese Ehrung und sind stolz auf die erbrachte Leistung, die breite öffentliche Anerkennung gefunden hat.

Symrise erzielte im Geschäftsjahr 2018 ein organisches Umsatzwachstum von 9%. Mit einer EBITDA-Marge von 20% gehören wir weiterhin zu den profitabelsten Unternehmen der Branche. Für unsere Aktionäre erwirtschafteten wir ein Ergebnis von 2,12 € je Aktie, die Gewinnausschüttung wird weiter steigen. Auch dies sind Leistungen, auf die wir stolz sind.

Liebe Leser, liebe Freunde, die Welt von Symrise ist bunt und vielfältig, die Themen unseres Unternehmensberichts sind spannend, manchmal überraschend und häufig auch lehrreich. Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre.

Ihr Global Management Committee

GRI 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](#)).

ALLGEMEINE ANGABEN

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 (siehe auch [201-2](#)).

Wachstum

Unser Nachhaltigkeitsengagement und die Kommunikation darüber betrachten wir als konkrete Chance, um Wachstum für Symrise zu sichern und einen Wettbewerbsvorteil zu generieren. Die entscheidenden Einflussgrößen sind dabei zum einen zunehmende regulatorischen Entwicklungen (z.B. in den Bereichen Klima oder Menschenrechte), steigende konkrete Anforderungen unserer großen Kunden hinsichtlich der Nachhaltigkeitsleistung unserer Produkte sowie Investitionsentscheidungen des Kapitalmarkts, die in immer stärkerem Maße von der Nachhaltigkeitsorientierung unseres Kerngeschäfts abhängen.

Eine der zentralen Grundlage für das Wachstum unseres Geschäfts sehen wir insbesondere im Erhalt der Biodiversität sowie im Engagement für das Tierwohl. Biologische Vielfalt ist die Grundlage für sichere Ernährung, ermöglicht und fördert guten Geschmack sowie Gesundheit und Wohlbefinden. Sie steht damit im Kern unseres Geschäftsmodells und ist zentral für unsere Wachstumsmöglichkeiten (siehe auch Managementansatz Biodiversität). Das Thema Tierwohl ist ein zweiter wichtiger Wachstumsfaktor, bei dem durch ein steigendes Verbraucherbewusstsein Märkte für Produkte entstehen, bei denen hohe Standards für Tierwohl bestehen und ein Mehrpreis akzeptiert wird (siehe auch Managementansatz Tierwohl).

Unser Nachhaltigkeitsengagement dient gleichzeitig auch dazu, Risiken, die unser Wachstum gefährden können, zu minimieren. Dies betrifft in besonderem Maße Risiken, die aus unserer weltweit verzweigten Lieferkette heraus entstehen können. Konkret können dabei zum einen durch Folgen des Klimawandels oder Naturkatastrophen Lieferausfälle wichtiger Rohstoffe entstehen. Zum anderen entstehen durch potenzielle Missachtung von Umwelt- oder Sozialstandards bei unseren Lieferanten Reputationsrisiken, die sich auf Symrise auswirken. Durch unser nachhaltiges Lieferantenmanagement tragen wir proaktiv dafür Sorge, dass diese Risiken minimiert werden (siehe auch Managementansatz Beschaffungspraktiken, Umweltbewertung der Lieferanten sowie Soziale Bewertung der Lieferanten).

Effizienz

In der weiteren Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements sehen wir große Chancen, die Effizienz unserer Geschäftstätigkeiten zu steigern und gleichzeitig mögliche negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu reduzieren. So haben Energiekosten einen wesentlichen Einfluss auf unsere Profitabilität und damit auch unsere Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus erfüllen wir die Erwartungen unserer Kunden und sind in der Lage, Mehrwert zu schaffen, indem auch unsere Kunden ihre CO₂-Ziele erreichen (siehe auch Managementansatz Energie und Emissionen). 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 Erhöhung der Ökoeffizienz im Bereich Abfall und Abwasser ist daneben ein weiterer Bereich, bei dem wir die Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks mit Effizienzgewinnen für Symrise kombinieren. Mit der kontinuierlichen Reduktion des chemischen Sauerstoffbedarfs in unserem Abwasser verringern wir nicht nur den Aufwand, der bei der Reinigung unseres Abwassers in kommunalen Kläranlagen entsteht, sondern vermeiden zudem Prozessverluste in der Produktion bei Symrise (siehe auch Managementansatz Abwasser und Abfall).

Mit Blick auf unsere Mitarbeiter zielen unsere Bemühungen zur Sicherstellung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes auf eine Verringerung krankheitsbedingter Ausfallzeiten und die Steigerung der Arbeitsmotivation ab (siehe Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Umgekehrt bestehen hierbei potenzielle Risiken, die aus einer hohen Unfall- und Krankheitsquote resultieren. Als Konsequenz des Anstiegs unserer Unfallquote im Jahr 2017 haben wir im Dezember 2017 mit umfangreichen Schulungen der oberen Führungskräfte begonnen. Zugleich wurde die Anzahl der Management Safety Visits erhöht und spezielle Schulungen und Kampagnen zu den Hauptunfallursachen durchgeführt. Dabei wurden auch spezielle Trainings für neue Auszubildende gestartet. Durch diese Maßnahmen konnte unsere Unfallquote (MAQ*) von 4,7 im Jahr 2017 auf 4,1 im Jahr 2018 gesenkt werden. Da wir davon ausgehen, dass viele unserer Maßnahmen einen längeren Zeithorizont benötigen, um die gewünschte Wirkung zu zeigen, haben wir unser ursprüngliches Ziel eines MAQ < 2 angepasst. Bis 2020 streben wir nun einen MAQ < 2,5 an und möchten bis 2025 einen MAQ von < 1,5 erreichen.

Produktportfolio

Mit der stetig wachsenden Nachfrage nach nachhaltigen Produkten nehmen auch die Wachstumschancen zu, die Symrise mit der Konzentration auf innovative und nachhaltige Produkte gezielt wahrnehmen will.

Für jede unserer strategischen Produktgruppen entwickeln wir ein individuelles Nachhaltigkeitskonzept. Nachhaltigkeit selbst ist dabei für uns ein starker Innovationstreiber: Indem wir strenge Nachhaltigkeitskriterien in der Produktentwicklung einhalten, maximieren wir den sozialen und ökologischen Mehrwert der Produkte und schaffen Wert für Kunden und Stakeholder. Einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung innovativer und nachhaltiger Produktlösungen leistet unser selbst entwickeltes „Product Sustainability Scorecard System“. Das extern geprüfte Verfahren ermöglicht es, umweltrelevante Wirkungen von Rohstoffen und Produkten systematisch zu erfassen und in einer wissenschaftlich fundierten Analyse zusammenzustellen. Die zehn einbezogenen Nachhaltigkeitsdimensionen umfassen unter anderem die Rückverfolgbarkeit, den Wasserverbrauch und den Einfluss auf die Biodiversität in der Lieferkette, ebenso wie die biologische Abbaubarkeit des Produkts. Damit können wir die jeweiligen Nachhaltigkeitsvorteile der Produkte gegenüber konventionellen Alternativen für unsere Kunden transparent darstellen.

Wir entwickeln unsere Produkte vor allem in den Regionen, in denen wir sie verkaufen. Die unterschiedlichen Marktanforderungen, auf die wir damit reagieren, stellen uns dabei aber auch gleichzeitig vor Herausforderungen. So stehen je nach Region unterschiedliche Nachhaltigkeitsthemen und Konsumentenpräferenzen im Fokus. Unsere Segmente setzen deshalb konsequenterweise verschiedene Schwerpunkte, um maßgeschneiderte Produktlösungen anbieten zu können.

Für die kontinuierliche Integration von Geschäft und Nachhaltigkeit haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Ein nachhaltiges Wachstum 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.

ETHIK UND INTEGRITÄT

GRI 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.

Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen

Dimensionen	Erfolgsbilanz 2018	Ziele 2020	ziele 2025	Anmerkungen
 GESCHÄFT	• 8,8 % organisches Umsatzwachstum	• 5–7%	• 5–7%	• CAGR
	• 20,0 % EBITDA-Marge	• 19–22 %	• 20–23 %	• Jährliche EBITDA-Marge
	• 43 % Umsatzanteil Emerging Markets	• > 50 %	• > 50 %	• Umsatz in Schwellenländern zu Konzernumsatz
 FOOTPRINT¹	• -3,0 % Reduzierung Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 + 2)	• Verringerung um 5 % pro Jahr	• Erhöhung Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 + 2) um 50 % Basisjahr 2016: 317,2 Tonnen CO ₂ -Emissionen / Mio. € Wertschöpfung Ziel 2025: 157,4 Tonnen CO ₂ -Emissionen / Mio. € Wertschöpfung	• Unterschreitung des Jahresziels 2018, weil in einer Produktionsstätte zeitweise kein klimafreundlicher Energieträger zur Verfügung stand • Nach vorzeitiger Erfüllung unseres Ziels für 2020, die Treibhausgas-Emissionen um 33 % zu reduzieren, wollen wir nun die Öko-Effizienz der Emissionen um jährlich 5,6 % steigern, was deutlich über unserem genehmigten Ziel der Science-based Target Initiative (> 5 %) liegt und den Empfehlungen 2018 des Weltklimarats IPCC nachkommt
	• -14,8 % Reduzierung Chemischer Sauerstoffbedarf im Abwasser	• Verringerung um 4 % pro Jahr	• Erhöhung Effizienz des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um jährlich 4 % bis 2025 bzw. um insgesamt 60 % bezogen auf das Basisjahr 2010	• Wir steigern kontinuierlich die Ausbeute unserer Produkte
	• -1,8 % Reduzierung Sensitive Abfälle	• Verringerung um 4 % pro Jahr	• Erhöhung Effizienz der Sensitiven Abfälle um jährlich 4 % bis 2025 bzw. um insgesamt 60 % bezogen auf das Basisjahr 2010	• Im Rahmen unserer Rückwärtsintegration haben wir ein Produkt in unser Portfolio aufgenommen, bei dem ein wesentlicher Seitenstrom als sensitiver Abfall klassifiziert wird; dieser vermeintlich sensitive Abfall lässt sich allerdings auf einfache und biologische Weise abbauen
			• Erhöhung Effizienz des Wasserverbrauchs aller Produktionsstätten in wasserarmen Regionen um 15 % (2018–2025)	• Wir steigern kontinuierlich die Effizienz unseres Wasserverbrauchs
			• Erhöhung des Anteils an weltweit benötigtem Strom aus erneuerbaren Quellen auf 100 %	• Wir investieren kontinuierlich in die Steigerung unserer Energieeffizienz und in erneuerbare Energien und prüfen den Erwerb von CO ₂ -Herkunftsnachweisen
 INNOVATION	• 17,1 % Umsatz mit neuen Produktentwicklungen ²	• > 10 %	• > 12 %	• Vernetzung der breit gefächerten Kompetenzfelder Nutrition (Diana), Flavor sowie Scent & Care
 SOURCING	• 90 % unserer Hauptlieferanten (80 % des Einkaufsvolumens) nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet	• 100 %	• 100 % (90 % des Einkaufsvolumens)	• Erhöhung des einbezogenen Einkaufsvolumens von 80 % (2020) auf 90 % (2025)
	• 98 % Rückverfolgbarkeit strategischer Rohstoffe	• 100 %		• entfällt als Ziel 2025, da 2020 voraussichtlich erfüllt
	• > 50 % primäre und > 68 % sekundäre Palmölderivate aus zertifiziert nachhaltigen Quellen	• 100 %		• 2018 sind zahlreiche Rezepturen umgestellt worden auf palmölfrei oder auf zertifizierte Qualitäten; entfällt als Ziel 2025, da 2020 voraussichtlich erfüllt
			• 100 % nachhaltiger Bezug von strategischen Agro- und Aquakultur-Rohstoffen	
 CARE	• 27 % Frauenquote erste Führungsebene	• 17 %	• 20 %	
	• 42 % Frauenquote zweite Führungsebene	• 22 %	• 25 %	
	• 4,1 MAQ³ Unfallhäufigkeit	• < 2,5 MAQ	• < 1,5 MAQ	• Kontinuierliche Umsetzung einer Null-Unfall-Kultur

1 Alle Werte bezogen auf die Wertschöpfung

2 Bezogen auf die Markteinführung in den vergangenen drei Jahren

3 MAQ = Arbeitsunfälle (> 1 Ausfalltag) x 1 Mio./Arbeitsstunden; ab 2020 branchenführende Arbeitssicherheit

Wir halten weiterhin an dem bereits im Jahr 2006 eingeführten und 2016 grundlegend überarbeiteten Verhaltenskodex fest, um ein einheitliches vorbildliches Handeln und Verhalten zu gewährleisten. Dieser Verhaltenskodex gilt für Vorstand und Aufsichtsrat und alle im In- und Ausland bei Symrise Beschäftigten, das heißt für Führungskräfte und für alle Arbeitnehmer im Konzern gleichermaßen. Der Verhaltenskodex – ein verbindliches Leitbild – setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie alle Beschäftigten bei deren Einhaltung zusammenwirken können. Der Verhaltenskodex 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.

GRI 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

GRI 102-18: Führungsstruktur ✓

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

GRI 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.

GRI 102-20: Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen ✓

2009 gründete Symrise sein Corporate 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 vom Vorstand die Position des Chief Sustainability Officers (CSO) 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.

GRI 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](#)).

GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien ✓

Dem Aufsichtsrat der Symrise AG gehören derzeit acht unabhängige Mitglieder und mit Frau Buck, Frau Kurtgil, Frau Prof. Dr. Pfeifer und Frau Püttcher 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 bereits im Jahr 2017 umgesetzt worden.

Das Gesetz für die gleichberechtigte 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 hat zum Ziel, den Anteil von weiblichen Führungskräften in den sogenannten Spitzenpositionen der Wirtschaft zu erhöhen und langfristig weitgehend Geschlechterparität zu erreichen. Die Symrise AG verfolgt das Ziel, langfristig einen Frauenanteil von 20 % im Vorstand zu erreichen. Hierzu sind zwischen Aufsichtsrat und Vorstand konkrete personenbezogene Maßnahmen vereinbart. Allerdings müssen wir laufende Anstellungsverträge respektieren und die Kontinuität im Führungsgremium sicherstellen. Die derzeitigen Vorstandsmitglieder haben Verträge, die in die Jahre 2020 bis 2024 hineinreichen.

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 mit dieser 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, Frau Ursula Buck, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Bernd Hirsch, 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 Regellobergrenze 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.

Von den 12 Mitgliedern des Aufsichtsrats nehmen fünf 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:

ALLGEMEINE ANGABEN

Dr. Thomas Rabe:

- Bertelsmann Inc., Wilmington, USA, Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30.11.2018)
- 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 (bis 30.11.2018)
- Relias Learning LLC, Cary, USA, Mitglied des Aufsichtsrats (bis 30.11.2018)

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
- Familie Thomas Eckelmann Verwaltungsgesellschaft mbH, Hamburg, stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats
- Kurt F.W.A. Eckelmann GmbH, Hamburg, stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats
- Familie Thomas Eckelmann GmbH & Co. KG, Hamburg, stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats

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.

GRI 102-23: Vorstand des höchsten Kontrollorgans ✓

Mit Herrn Bernd Hirsch gehört dem Aufsichtsrat seit dem 16. Mai 2018 erstmals ein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Zwischen der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Herrn Hirsch und seiner Wahl in den Aufsichtsrat liegt ein Zeitraum von zwei Jahren, vier Monaten und 15 Kalendertagen. Damit ist den Voraussetzungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 Aktiengesetz („cooling-off“) genüge getan.

Eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet. Mindestens ein unabhängiges Mitglied verfügt über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung.

GRI 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.

Die sechs Vertreter der Arbeitnehmer wurden von den deutschen Belegschaften am 24. Februar 2016 nach dem hierfür gesetzlich vorgesehenen Wahlverfahren gewählt.

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

ALLGEMEINE ANGABEN

Herr Dr. Thomas Rabe, Vorsitzender des Vorstands der Bertelsmann Management SE, Berlin; Frau Ursula Buck, Geschäftsführerin der Top Management Consulting Buck Consult, Possenhofen; Herr Horst-Otto Gerberding, Geschäftsführender Gesellschafter der Gottfried Friedrichs (GmbH & Co.) KG, Holzminden und Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Vorsitzende des Vorstands der AC Immune S. A., St. Légier, Schweiz.

Wegen Erreichens der Altersgrenze ist Herr Dr. Winfried Steeger, Geschäftsführer der Jahr GmbH, Hamburg, für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2019 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt worden.

Die Amtszeit von Herrn Dr. Becker endete aufgrund Erreichens der Altersgrenze mit Ablauf der Hauptversammlung am 16. Mai 2018, so dass ein Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat von der Hauptversammlung neu gewählt wurde. Unter Berücksichtigung der Ziele und des Kompetenzprofils für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurde Herr Bernd Hirsch, Finanzvorstand der Bertelsmann Management SE, Neuler, für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2020 entscheidet, in den Aufsichtsrat gewählt.

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:

Herr Harald Feist, Vorsitzender des Betriebsrats und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG, Holzminden; Frau Andrea Püttcher, stellv. Vorsitzende des Betriebsrats und stellv. Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Symrise AG, Bevern; Herr André Kirchhoff, freigestellter Betriebsrat der Symrise AG, Bevern; Herr Dr. Ludwig Tumbrink, Vice President Compounding Flavor EAME der Symrise AG, Höxter; Frau Jeannette Kurtgil, IG BCE Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk Nord, Burgdorf; und Herr Peter Winkelmann, Bezirksleiter der IG BCE Bezirk Alfeld, 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 Kurtgil, Frau Prof. Dr. Pfeifer und Frau Püttcher 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.

Mit Herrn Bernd Hirsch gehört dem Aufsichtsrat seit dem 16. Mai 2018 erstmals ein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Zwischen der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Herrn Hirsch und seiner Wahl in den Aufsichtsrat liegt ein Zeitraum von zwei Jahren, vier Monaten und 15 Kalendertagen. Damit ist den Voraussetzungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 Aktiengesetz („cooling-off“) genüge getan. Eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet. Mindestens ein unabhängiges Mitglied verfügt über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung.

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 bereits im Jahr 2017 umgesetzt worden.

ALLGEMEINE ANGABEN

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 mit dieser 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, Frau Ursula Buck, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Bernd Hirsch, 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.

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. Soweit dies gesetzlich zulässig ist, werden in Einzelfällen Entscheidungsbefugnisse des Aufsichtsrats auf seine Ausschüsse übertragen. Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss, den Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz, einen Personalausschuss und einen Nominierungsausschuss als ständige Ausschüsse eingerichtet. Letzterer hat die Aufgabe, bei anstehenden Neuwahlen zum Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für die Anteilseignervertreter vorzuschlagen. Mit Ausnahme des Prüfungsausschusses führt der Aufsichtsratsvorsitzende in allen Ausschüssen den Vorsitz. Die Ausschussvorsitzenden berichten in den Plenumsitzungen regelmäßig und umfassend über den Inhalt und die Ergebnisse der Ausschusssitzungen.

Der Personalausschuss ist für die Angelegenheiten des Vorstands zuständig. Hierzu gehört insbesondere auch die Erarbeitung von Beschlussempfehlungen für das Aufsichtsratsplenum hinsichtlich der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands oder hinsichtlich der Vertragsbestandteile der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Auch die Nachfolgeplanung auf Vorstandsebene gehört hierzu. Der Personalausschuss befasst sich auch mit der Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems, mit der Festsetzung der jeweiligen Vergütung, den diesbezüglichen Zielvereinbarungen und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum entsprechende Beschlussempfehlungen. Der Personalausschuss hat darüber hinaus beschlossen, bei der Neubestellung zukünftiger Vorstandsmitglieder auch das Kriterium der Vielfalt mit einzubeziehen und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben. Dem Personalausschuss gehören zurzeit sechs Mitglieder an, von denen jeweils drei Mitglieder durch die Vertreter der Anteilseigner und drei Mitglieder von den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gestellt werden. Die Mitglieder sind: Herr Dr. Thomas Rabe (Vorsitzender), Herr Harald Feist, Herr Horst-Otto Gerberding, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Herr Dr. Ludwig Tumbrink und Herr Peter Winkelmann.

Der 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. Ferner werden die Zwischenberichte vor ihrer Veröffentlichung ausführlich erörtert und gebilligt. Der Prüfungsausschuss bereitet die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses vor. Zu diesem Zweck obliegt ihm eine Vorprüfung des Jahresabschlusses, des Konzernabschlusses, der Lageberichte und des Vorschlags für die Gewinnverwendung. Ebenfalls zu den regelmäßigen Tagesordnungspunkten gehört die Entgegennahme des Berichts der Innenrevision, des Group Compliance-Office und des Risikoberichts. Mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses muss unabhängig sein und über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Dem Prüfungsausschuss gehören zurzeit sechs Mitglieder an. Drei Mitglieder werden von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat gestellt und drei Mitglieder von den Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Die Mitglieder sind: Herr Bernd Hirsch (Vorsitzender), Frau Ursula Buck, Herr Harald Feist, Frau Jeannette Kurtgil, Herr Dr. Winfried Steeger und Herr Peter Winkelmann.

ALLGEMEINE ANGABEN

Der Prüfungsausschuss hat den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung vorbereitet, die Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, zum neuen Abschlussprüfer zu wählen. Weiter hat der Prüfungsausschuss die Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers eingeholt. Er erteilte den Prüfungsauftrag an den Abschlussprüfer, stimmte einzelne Prüfungsschwerpunkte mit dem Abschlussprüfer ab und bereitete die Beschlussfassung des Aufsichtsrates hinsichtlich des Honorars für den Abschlussprüfer vor. Ergänzend hierzu hat sich der Prüfungsausschuss ein Reglement hinsichtlich seiner konkreten Arbeitsweise gegeben.

Der Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz ist paritätisch besetzt. Ihm gehören zurzeit mit Herrn Dr. Thomas Rabe (Vorsitzender), Frau Ursula Buck, Herrn Harald Feist und Herrn Dr. Ludwig Tumbrink vier Mitglieder an.

Der Nominierungsausschuss wird gemäß dem DCGK 2017 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 zurzeit die drei Mitglieder Herr Dr. Thomas Rabe (Vorsitzender), Herr Horst-Otto Gerberding und Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer an.

GRI 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 2018 nicht aufgetreten.

GRI 102-26: Die Rolle des höchsten 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.

GRI 102-27: Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans ✓

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 Kurtgil, Frau Prof. Dr. Pfeifer und Frau Püttcher 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.

GRI 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. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr.

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.

Mit Herrn Bernd Hirsch gehört dem Aufsichtsrat seit dem 16. Mai 2018 erstmals ein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Zwischen der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Herrn Hirsch und seiner Wahl in den Aufsichtsrat liegt ein Zeitraum von zwei Jahren, vier Monaten und 15 Kalendertagen. Damit ist den Voraussetzungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 Aktiengesetz („cooling-off“) genüge getan. Eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet. Mindestens ein unabhängiges Mitglied verfügt über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung.

GRI 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 Revisionssystem 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.

GRI 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.

GRI 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.

GRI 102-32: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung ✓

Dieser Bericht wird vom Vorstand überprüft, alle nicht-finanziellen Berichtspunkte werden von DQS auditert und dem Aufsichtsrat zu Genehmigung vorgelegt.

GRI 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.

GRI 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.

GRI 102-35: Vergütungspolitik ✓

Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat festgelegt und jährlich überprüft. Sie orientiert sich an den Aufgaben und dem persönlichen Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Marktumfeld des Unternehmens insgesamt. Darüber hinaus wird die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Symrise internen Vergütungsstruktur herangezogen. Bei Symrise verdienen die Vorstandsmitglieder im Durchschnitt das 28-fache eines durchschnittlichen Mitarbeiters weltweit beziehungsweise eines deutschen Mitarbeiters. Damit ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder im internen Unternehmensvergleich angemessen. Alle Vorstandsmitglieder erhalten eine Ziel-Gesamtvergütung. Diese setzt sich zusammen aus einer Festvergütung (33%), dem jährlichen variablen Anteil (weitere 33%) sowie dem langfristig variablen Anteil (weitere 33% der Ziel-Gesamtvergütung) jeweils bei 100%iger Zielerreichung. Diese Ziel-Gesamtvergütung wird durch eine Maximalvergütung beim Jahresbonus sowie beim Long-Term-Incentive begrenzt (sog. Cap).

Die variable Jahresvergütung bezieht sich bei unseren Vorstandsmitgliedern zu 80% auf das Erreichen der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Ergebnisziele (EBITDA, EBITDA-Marge, Business Free Cashflow, Earnings per Share). Weitere 10% beziehen sich auf geschäftsbereichsspezifische Optimierungsziele sowie weitere 10% auf Nachhaltigkeitsziele. Die Leistungsziele ergeben sich aus dem Geschäftsplan für das laufende Kalenderjahr 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 2018 stand die Steigerung der Effizienz in unseren Prozessen, speziell im „Brief to Contract“-Prozess im Vordergrund. Zudem werden unter anderem die Reduktion unserer CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2), die nachhaltige Ausrichtung unseres Innovationsprozesses oder der Bezug von Rohstoffen aus nachhaltigen Quellen incentiviert.

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 (33% 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.

Die Vergütung unserer Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiter erfolgt weltweit über ein sog. Job Grade Modell. Dieses bewertet den Funktionsbeitrag des Einzelnen zum Unternehmenserfolg (Strategie, Umsatz- und Kostenverantwortung, Führungsspanne etc.) und ordnet aufgrund dessen die Funktion einem Vergütungsband zu. Unsere Führungskräfte erhalten ein regelmäßiges festes Monats- beziehungsweise Jahreseinkommen.

Alle außertariflichen Mitarbeiter erhalten eine variable Vergütung zwischen 10% und 20% je nach Vergütungsband. Für unsere etwa 120 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 25% bis 50% des festen Jahresentgelts.

GRI 102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung ✓

Gemäß dem „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ (VorstAG) und entsprechend §1(3) der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Symrise AG berät und entscheidet bei Symrise das Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Personalausschusses über das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft dieses regelmäßig. Das aktuelle Vergütungssystem wurde zuletzt auf der Hauptversammlung 2015 von den Anteilseignern mehrheitlich gebilligt. Bei Veränderungen des Vergütungskonzepts wird dieses auf der jährlich stattfindenden Aktionärsversammlung zur Abstimmung gestellt.

Unser Vergütungssystem erfüllt sämtliche Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017.

Die Systematik und die Höhe der Vorstandsvergütung werden regelmäßig vom Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung des Jahres mit Unterstützung durch den gebildeten Personalausschuss überprüft. Die letzte Überprüfung hat im März 2018 stattgefunden. Dabei lässt sich der Personalausschuss des Aufsichtsrates durch ein externes Benchmarking leiten, das bei Bedarf und themenspezifisch (zum Beispiel bezüglich Konzeption für ein Long Term Incentive Program) erstellt wird.

Zwischen der Vergütungsberatung und Symrise gibt es keine persönlichen Beziehungen. Die Beauftragung erfolgt jeweils im Einzelfall durch den Aufsichtsrat. So hat das Schweizer Finanzresearch-Unternehmen Obermatt den Aufsichtsrat bei der diesjährigen Überprüfung des Long-Term Incentive Programms beraten.

GRI 102-37: Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung ✓

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats berichtet in der jährlich stattfindenden 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 durch die Aktionäre als Stakeholder nicht erforderlich war. Darüber hinaus sind entsprechend der deutschen Mitbestimmung die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als Stakeholder an der Festsetzung der Vergütung beteiligt.

GRI 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 65.700 €. 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 102.000 €. 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 44.250 €. 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 28-fachen der durchschnittlichen Vergütung der Symrise Mitarbeiter.

GRI 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 im Grundsatz keine jährlichen Anpassungen vorgenommen. In Deutschland wurden die Entgelte aller Mitarbeiter aufgrund unseres Tarifabschlusses zum 1. November 2018 um 2,9 % angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 2,1 % angehoben. In Singapur wurden die Entgelte aller Mitarbeiter ebenfalls um 2,4 % angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde um 1,6 % angehoben. In USA wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 3,1 % angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde ebenfalls um 2,0 % angehoben. In Brasilien wurden die Entgelte aller Mitarbeiter um 4,0 % angehoben. Die regelmäßige Vergütung des am höchsten bezahlten Managements wurde ebenfalls um 4,0 % angehoben.

STAKEHOLDEREINBEZIEHUNG

GRI 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.

GRI 102-41: Tarifverträge ✓

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.

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder ✓

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.

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern ✓

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.

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte 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 2018 eine gestiegene Bedeutung der Themen „Lokale Wertschöpfung“ und „Partnerschaften“ im Rahmen unserer unterschiedlichen Austauschformate feststellen. Wir werden 2019 im Rahmen der Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse vertiefende Interviews mit Vertretern unserer zentraler Stakeholdergruppen durchführen, um aktuelle Entwicklungen und die diesbezüglichen Erwartung an Symrise im Bereich Nachhaltigkeit zu eruieren.

VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten ✓

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.

GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen ✓

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 2018 führte das Sustainability Board durch. Dabei wurde entschieden, das Thema „Exzellenz in der Supply Chain“ nicht mehr als einzelnes Thema zu führen, sondern wegen der großen inhaltlichen Überschneidung mit dem Thema „Gewährleistung höchster Qualität und Produktsicherheit“ zusammenzufassen.

Bei den Themen „Nachhaltige Landwirtschaft & Aquakultur“ und „Wasser“ wurde im Berichtsjahr eine geringfügig höhere Bedeutung für die Wertgenerierung bei Symrise identifiziert. Einen höheren Wert für die Gesellschaft erkannten wir bei den Themen „Lokale Wertschöpfung“ und „Partnerschaften“. Die anderen Themen wurden in ihrer Relevanz bestätigt.

Für 2019 planen wir, unsere wesentlichen Themen unter Einbeziehung unserer relevanten Stakeholdergruppen sowie interner wie externer Experten kritisch zu beleuchten und die Einfluss- und Ansatzpunkte von Symrise mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung neu zu bewerten.

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.

ALLGEMEINE ANGABEN



Footprint



Innovation



Sourcing



Care

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen ✓

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

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen ✓

Keine

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung ✓

Siehe [102-46](#).

GRI 102-50: Berichtszeitraum ✓

01.01.2018 – 31.12.2018

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts ✓

14.03.2018

GRI 102-52: Berichtszyklus ✓

Seit 2006 berichten wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht ✓

Friedrich-Wilhelm Micus

Sustainability Communications

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

E-Mail: [friedrich-wilhelm.micus\(at\)symrise.com](mailto:friedrich-wilhelm.micus(at)symrise.com)

GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards ✓

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

GRI 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 Fassung der „GRI Standards“ (2016) inklusive der neuen Aktualisierungen zu Wasser und Abwasser (303, 2018) und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403, 2018).

GRI 102-56: Externe Prüfung ✓

Bereits zum fünften 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: ✓

WESENTLICHE THEMEN

GRI 200 – WIRTSCHAFT

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Eine starke wirtschaftliche Leistung stellt für uns selbst, unsere Kunden und Investoren eine zentrale Voraussetzung für unsere Zukunftsfähigkeit dar. Sie ermöglicht uns Investitionen in neue Technologien und Wachstumsmärkte ebenso wie in die unterschiedlichsten Nachhaltigkeitsprojekte – von dem Ausbau unseres Ansatzes zur nachhaltigen Beschaffung bis zu innovativen und nachhaltigen Produktlösungen. 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 Kosmetikhersteller 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.

Mit unseren Produkten schaffen wir Geschmacks- und Dufterlebnisse und tragen zu Gesundheit und Wohlbefinden bei. Unsere Aromen, Wirkstoffe, Parfümöle und sensorischen Lösungen sind in der Regel zentrale funktionale Bestandteile in den Endprodukten unserer Kunden. Dabei liegt die Herausforderung darin, Produkte zu entwickeln, die sowohl unterschiedlichen Bedürfnissen und Erwartungen von Konsumenten entsprechen als auch gleichzeitig einen nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden und die Gesellschaft schaffen können. Dabei können wir aktiv die Erreichung der Ziele bezüglich Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), nachhaltigem Konsum (SDG 12) und Klimaschutz (SDG 13) unterstützen.

Die drei Segmente von Symrise verfolgen aufgrund der unterschiedlichen spezifischen Anforderungen der Märkte und Kunden eigene Aktivitäten in der Forschung & Entwicklung (F&E). Gleichzeitig wird darauf geachtet, Technologien, Verfahren und Erkenntnisse für alle Segmente verfügbar zu machen, um Synergien zu erzielen. Weltweit bestehen mehrere F&E-Zentren, um so die regionalen Aktivitäten der Segmente optimal zu unterstützen.

Unsere F&E-Strategie zielt darauf ab, die einzelnen Bausteine der Produktentwicklung wie Markt- und Konsumentenforschung, F&E sowie Kreation im gesamten Konzern zu vernetzen. Sämtliche Forschungsaktivitäten sind kunden-, markt- und nachhaltigkeitsorientiert. Neue Produkte und Technologien werden frühzeitig durch eine enge Anbindung der F&E an Marketing und Anwendungsbereiche, Einkauf und Fertigung, Produktentwicklung sowie Qualitätssicherung und Fragestellungen im regulatorischen Bereich auf Umsetzbarkeit, Nachhaltigkeitsaspekte und Rentabilität geprüft.

Innovative und nachhaltige Produktlösungen erreichen wir durch einen Fokus auf Grüne Chemie, natürliche Rohstoffe, Ressourceneffizienz in der Produktion, fortschrittliche Technologien und intelligente Vernetzung. Für jede strategische Produktgruppe erarbeiten wir ein individuelles Nachhaltigkeitskonzept. Mit unserer Product Sustainability Scorecard können wir die Auswirkungen jedes einzelnen Inhaltsstoffs unserer Produkte entlang der Wertschöpfungskette erfassen. Dadurch ermöglichen wir unseren Kunden, im Vergleich zu verfügbaren Alternativen, den umweltfreundlichsten Weg einzuschlagen.

Der Anteil natürlicher Rohstoffe an unserem Portfolio ist insbesondere durch den Zukauf von Diana weiter gestiegen. Eine vollständige Umstellung auf natürliche Rohstoffe streben wir jedoch nicht an – sie würde in vielen Fällen komplexe soziale und ökologische Folgewirkungen mit sich bringen. Zum einen wird in der Herstellung synthetischer Rohstoffe meist weniger Energie und Wasser benötigt als beim Anbau, der Ernte und dem Transport der natürlichen Variante. Zum anderen steht eine stärkere Nutzung natürlicher Rohstoffe häufig in Flächenkonkurrenz mit der Lebensmittelproduktion und gefährdet durch Monokulturen den Erhalt von Biodiversität. Im Fall von synthetischem Menthol – das Symrise bereits seit über 30 Jahren herstellt – ist der CO₂-Fußabdruck etwa zehn Mal niedriger als bei Menthol aus echter Pfefferminze.

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert ✓

Eine vollständige Darstellung finden Sie im Finanzbericht 2018:

- [Finanzbericht \(Überblick zum Geschäftsjahr 2018, Seite 5\)](#)
- [Finanzbericht \(Konzernabschluss, Seiten 6off.\)](#)

GRI 201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen ✓

Unsere Abteilung Corporate Sustainability bewertet regelmäßig unternehmensweit klimabedingte Risiken. Das Risikomanagement im Hinblick auf Risiken und Chancen des Klimawandels wird vom Vorstand und vom Aufsichtsrat halbjährlich überprüft. Prozessbezogene Risiken wie Strategie, Finanzen, Supplychain, Regulatory, Innovation, Sourcing, Compliance, Recht, etc. sind mit marktbezogenen Risiken wie Trade / Market, Business / Commercial und Finance verknüpft. Ziel dieses Verfahrens ist es, wesentliche Risiken zu identifizieren und zu bewerten, um die positive Geschäftsentwicklung des Symrise Konzerns sicherzustellen.

Alle Risiken, einschließlich klimabezogener Risiken, werden auf regionaler Ebene mit Hilfe regionaler Expertise identifiziert und bewertet. Sie decken das gesamte Spektrum der klimabezogenen Fragen ab (Übergangs- und physische Fragen). Die Risiken werden auf Bruttoisikobasis bewertet. Das Bruttoisiko ist definiert als Risiko ohne Minderungskontrolle. Die Risiken sind nach den Kriterien „EBIT-Effekt“ und „Wahrscheinlichkeit“ zu analysieren.

Der Klimawandel im Zusammenhang mit neuen Geschäftsmöglichkeiten durch neue Technologien und Produkte, was zu möglichen neuen Umsätzen, Alleinstellungsmerkmalen und erhöhter Reputation führt, sind die Hauptkriterien für die Festlegung von Prioritäten im Hinblick auf Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Chancen erfordern typischerweise Investitionen in Anlagen, F&E oder M&A. Bei der jeweiligen Investitionsentscheidung werden die Übereinstimmung mit unserer Geschäftsstrategie (d.h. die Stärkung unseres Kerngeschäfts), finanzielle Leistungsindikatoren wie ROIs und die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts berücksichtigt.

Unser multidisziplinäres, unternehmensweites Risikomanagement im Hinblick auf Risiken und Chancen des Klimawandels wird halbjährlich vom Vorstand und vom Aufsichtsrat überprüft.

Risikobeispiel:

Madagaskar liefert 80 % der weltweit verwendeten Vanille. Der tropische Wirbelsturm Enawo traf Madagaskar 2017 und beschädigte Tausende von Vanillepflanzen, was zu einem weltweiten Preisanstieg führte. Der Preis für Vanilleschoten hat ein Rekordhoch von mehr als 600 USD / kg erreicht. Wir bewerten dieses Risiko, indem wir das gekaufte Vanillevolumen mit einem geschätzten Preis von sogar 900 USD / kg multiplizieren. Um unser Gesamtexposition abzuschätzen, müssen wir die potenziellen klimabedingten Kosteneffekte für alle Früchte, die solchen Effekten ausgesetzt sind, addieren, berechnet aus Einkaufsmengen multipliziert mit einem geschätzten Preisanstieg. Dies führt zu einer Schätzung unserer „Rohstoffkosten beim Klimarisiko“ von rund 50 Mio. €. Weitere Informationen zu unserem Engagement auf Madagaskar finden Sie [hier](#).

Chancenbeispiel:

Derzeit entfallen 20 % unseres Umsatzes auf Kunden, die sich explizit mit Klimafragen befassen und uns bitten, am Supply Chain CDP teilzunehmen. Dies entspricht einem Umsatz von rund 600 Mio. €. Im Durchschnitt wird ein jährliches Umsatzwachstum mit diesen Kunden von rund 6 % erwartet. Um die Strategie der Kunden zu unterstützen, müssen wir Zugang zu Kernlisten erhalten, die als Mindestanforderung auch Nachhaltigkeitskriterien enthalten. Wir gehen davon aus, dass unsere Anstrengungen zur Erfüllung dieser Anforderungen zu einem zusätzlichen Umsatzanstieg von 1,5 % führen werden. Dies führt zu einer Gesamtwachstumsrate von 7,5 %, was zu einem Umsatzwachstum mit klimasensitiven Kunden von rund 45 Mio. €.

Eine genauere Beschreibung unseres Ansatzes sowie weitere Details zu Risiken und Chancen finden Sie in unserer Antwort zum CDP Climate Change Fragebogen unter C2. Risks and opportunities unter www.cdp.net

Als eines von derzeit weltweit 513 Unternehmen unterstützt Symrise seit 2018 darüber hinaus die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Eine Kurzbeschreibung unserer diesbezüglichen Aktivitäten finden Sie im Unternehmensbericht 2018 auf Seite 97.

GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne ✓

Ausführungen hierzu finden sich im Finanzbericht auf den [Seiten 49ff \(Vergütungsbericht\)](#) sowie im [Konzernanhang auf den Seiten 84 und 107 ff.](#)

GRI 201-4: Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung ✓

Insgesamt erhielt Symrise im Jahr 2018 rund 13 Mio. € an Subventionen, u.a. in Frankreich. Weitere Informationen finden Sie im Finanzbericht auf Seite 94.

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

Auslassungen

Aufschlüsselung der Subventionen nach Ländern betrachten wir als vertrauliche Information.

GRI 202: MARKTPRÄSENZ 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Wir sind auf die Akzeptanz in der jeweiligen lokalen sozialen Gemeinschaft, 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 streben wir eine Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber (sogenannte Employer of Choice-Strategie) an. Lokalen Arbeitskräften eine attraktive Ausbildung, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bei einer fairen, leistungsgerechten Entlohnung zu bieten sowie eine vom Fürsorgegedanken getragene Sozialpolitik, 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. Die Befragung haben wir in unseren größten 10 Länderstandorten durchgeführt und damit 5.400 Mitarbeiter beteiligt. Die Ergebnisse wurden sowohl global als auch regional ausgewertet und durch regionale Benchmarkdaten ergänzt, um unterschiedlichen Feedbackkulturen Rechnung zu tragen.

90 % der Teilnehmer an unserer Befragung gaben das Feedback, dass sie mindestens zufrieden, überwiegend sogar sehr und äußerst zufrieden mit ihrem Arbeitsverhältnis sind. 95 % würden sich jederzeit wieder 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. Diese Mitarbeiterbefragung wiederholen wir alle 3 – 4 Jahre. Im Jahr 2018 haben wir eine fokussierte Befragung innerhalb der Fragrance Organisation durchgeführt (siehe [103-1](#), [103-2](#), [103-3](#)).

Durch verschiedene Personalmarketing-Aktivitäten an örtlichen Schulen oder auf Hochschulmessen in unserem erweiterten Umfeld werben wir für uns als Arbeitgeber und schaffen es, gut qualifizierte junge Menschen unter Vertrag zu nehmen. So wurde Symrise von zwei renommierten deutschen Wirtschaftszeitungen als bester Ausbilder im Jahr 2018 ausgezeichnet.

GRI 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.

Symrise vergütet seine Mitarbeiter auf der Basis von Entgelttarifverträgen, die in dem jeweiligen Land mit der zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen wurden. Jede erstmalige Zuordnung zu einem Tarifentgelt oder jede spätere Entgelterhöhung unterliegt der Überprüfung durch den Betriebsrat. So stellen wir nach dem Vier-Augen-Prinzip (Personalabteilung und Betriebsrat) sicher, dass Geschlechtsunterschiede keine Rolle bei dem Festlegen der Vergütung spielen. Im Jahr 2018 haben wir an unseren großen Standorten eine geschlechtsspezifische Analyse der Entgelte von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorgenommen. Am Beispiel unseres Standorts Deutschland mit den meisten Mitarbeitern zeigt sich, dass die durchschnittliche Vergütung der Frauen von der durchschnittlichen Vergütung von Männern in den jeweiligen tarif- oder außertariflichen Entgeltgruppen nicht signifikant abweicht (statistisch nicht signifikante Unterschiede von <2%).

Dabei haben wir die persönliche Entscheidung jedes einzelnen, in Teilzeit zu arbeiten und dadurch weniger zu verdienen als eine Vollzeitkraft, rechnerisch bereinigt.

Sofern in einzelnen Tarifentgeltgruppen Männer eine höhere Vergütung als Frauen haben, liegt dies daran, dass wir nahezu keine Frau in der Produktion haben, so dass sie produktionsspezifische Entgeltbestandteile nicht bekommen. Diese produktionsspezifischen Entgeltbestandteile wie Erschwerniszulagen und bezahlte Waschzeiten oder tätigkeitsbezogene Entgelte wie Vorarbeiter- oder Schichtführerzulagen sind damit legitime Treiber einer zahlenmäßig unterschiedlichen Vergütungshöhe. Hier führt somit ein klassisches Berufs- und Rollenbild zu unterschiedlichen Vergütungshöhen.

Insgesamt richtet sich damit die Einstiegsvergütung nach der Qualifikation eines 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 Unterschiede in den Einstiegsentgelten zwischen Männern und Frauen.

GRI 202-2: Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte ✓

Wir sind davon überzeugt, dass wir in jedem Land, in dem wir operativ tätig sind, gut qualifizierte lokale Mitarbeiter finden, um unser Geschäft 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 (1. und 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands), 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 oder auch international 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).

GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Ein effektives Management der ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang der gesamten Lieferkette ist der Schlüssel zur Sicherung hochwertiger Rohstoffe, zur Bereitstellung nachhaltiger Produkte für unsere anspruchsvollen Kunden sowie zur Gewährleistung ethischer Geschäftspraktiken. Unser langfristiges Ziel ist es, alle unsere Rohstoffe aus nachhaltigen und verantwortungsbewussten Quellen zu beziehen und dies in Übereinstimmung mit den von den Vereinten Nationen formulierten Zielen der nachhaltigen Entwicklung zu tun. Aufgrund der hohen Komplexität, die sich aus den zahlreichen Materialflüssen in unserem Rohstoffportfolio ergibt, stehen unsere Betriebe vor zahlreichen Herausforderungen, die es zu meistern gilt, um unsere Beschaffungsziele zu erreichen. Zu diesen Herausforderungen gehören beispielsweise die Schließung von Informationslücken über die Herkunft der Rohstoffe sowie die Bereitstellung von Details, die für die Nachhaltigkeit der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen relevant sind. Diese Informationen sind unerlässlich, um die Leistung im Bereich der Nachhaltigkeit analysieren zu können.

Durch ein systematisches Lieferantenmanagement und die Einhaltung unserer nachhaltigen Beschaffungspolitik stellen wir sicher, dass die Lieferanten auch unsere umfassenden Standards zur Nachhaltigkeit einhalten. Das bedeutet, dass neue Lieferanten über ihr Nachhaltigkeitsprogramm und die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung entlang ihrer Lieferkette informieren müssen.

Wir fordern den Schutz der allgemeinen Menschenrechte, die Verpflichtung, keine Kinder- oder Zwangsarbeit jeglicher Art zu betreiben, und die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitern das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen einräumen, zumindest die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten und Lohn einhalten und sich klar gegen Diskriminierung und Missbrauch verpflichten.

Wir fordern auch von unseren Lieferanten, dass sie Ressourcen schonen, Luftemissionen, Bodenemissionen oder Abwässer reduzieren und vermeiden, sich für den Erhalt und die nachhaltige Nutzung der biologischen Vielfalt einsetzen und Umweltrisiken wirksam vermeiden.

Diese Standards sind Teil unseres konzernweiten Risikomanagementsystems. Dabei führen wir Risiko- und Leistungsbewertungen von Lieferanten unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten durch.

Wir bewerten die Nachhaltigkeitsleistungskriterien von Rohstoffen und Produkten anhand eines speziell für diesen Zweck entwickelten Nachhaltigkeitsscorecard-Systems. Dieses Scorecard-System bietet internen und externen Stakeholdern eine bessere Orientierung bei der Entscheidungsfindung für eine verbesserte Nachhaltigkeit. Gleichzeitig arbeiten wir mit Multistakeholder-Initiativen wie SEDEX und der Sustainable Agriculture Initiative zusammen, um die Nachhaltigkeitsleistung entlang der Lieferkette direkter beeinflussen zu können. Dies gilt auch für unseren Ansatz der Rückwärtsintegration. Im Hinblick auf wichtige Kernkompetenzen haben wir für unsere internationalen Produktionsstätten bewusst Standorte gewählt, an denen die überwiegend verwendeten Rohstoffe lokal verfügbar sind. Wir kaufen dort nicht nur unsere Rohstoffe ein, sondern sind auch in die lokale Wirtschaft integriert, produzieren dort und schaffen dort Werte. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, lokale sozioökonomische Strukturen zu unterstützen und maximiert unsere Fähigkeit, die Einhaltung unserer ethischen und ökologischen Prinzipien zu überwachen und zu verbessern (siehe auch Managementansätze für die Umweltbewertung von Lieferanten, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenrechtsbewertung und Lieferantensozialbewertung).

Einen Großteil eines unserer Hauptrohstoffe, der Zwiebel, bezieht Symrise von Landwirten im Umkreis von 50 Kilometern der Werke, in denen das Gemüse verarbeitet wird. Das gilt sowohl für Deutschland als auch Frankreich, wo die Hauptproduktionsorte liegen. Der regionale Einkauf sorgt für geringe Transport- und Energiekosten. Gleichzeitig macht er die gemeinsame Entwicklungsarbeit leichter: Symrise arbeitet mit Beratungsorganisationen wie der Landwirtschaftskammer Hannover, Hochschulen und nicht zuletzt den Erzeugern und Lieferanten daran, die Produkte noch besser zu machen.

GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten ✓

Im Berichtszeitraum wurden mengenmäßig 89,8 % der Waren und Dienstleistungen an unseren Standorten von lokalen Lieferanten bezogen. Als lokale Lieferanten bezeichnet Symrise Lieferanten, die aus demselben Land stammen.

GRI FP1: Eingekauftes Volumen von Lieferanten, die den Lieferantenkodex erfüllen ✓

Im Jahr 2018 wurden 90 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX, SMETA 4 Pillar / Maplecroft) bewertet. Uns sind keine Verstöße gegen unseren Lieferantenkodex bekannt.

GRI 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 2015 haben wir auf 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifiziertes Palmöl umgestellt. Bis Ende 2018 arbeiteten 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 berichteten wir, dass 63 % der primären PO-derivate aus Mass Balance zertifizierten Quellen stammen. Zwischenzeitlich sind zahlreiche Rezepturen umgestellt worden auf palmölfrei oder auf zertifizierte Qualitäten.

Aktueller Stand: Mehr als 50 % der primären und mehr als 68 % der sekundären PO-Derivate stammen aus zertifiziert nachhaltigen Quellen.

GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Wir dulden keine Korruption in unserem Unternehmen. 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 (Code of Conduct) festgehalten, der ein verbindliches Leitbild für alle Beschäftigten bildet. Er gilt für alle Länder ungeachtet ihrer kulturellen Gepflogenheiten, 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.

GRI 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. Anschließende 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.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen ✓

Im Jahr 2018 kam es zu keinen bestätigten Korruptionsvorfällen bei Symrise.

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Transparenz und Glaubwürdigkeit sind für Symrise die Basis für einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang mit den wesentlichen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens: den Mitarbeitern und Kollegen, unseren Kunden und Lieferanten, den Aktionären und Investoren, unseren Nachbarn und dem gesellschaftlichen Umfeld, dem Staat und seinen Behörden, den Medien und der interessierten Öffentlichkeit. Um ein einheitliches, vorbildliches Handeln und Verhalten zu gewährleisten, halten wir weiterhin an dem bereits im Jahr 2006 eingeführten und 2016 grundlegend überarbeiteten Verhaltenskodex fest. Dieser Verhaltenskodex gilt für Vorstand und Aufsichtsrat und alle im In- und Ausland bei Symrise Beschäftigten, das heißt für Führungskräfte und für alle Arbeitnehmer im Konzern gleichermaßen. Der Verhaltenskodex – ein verbindliches Leitbild – setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie alle Beschäftigten bei deren Einhaltung zusammenwirken können. Der Verhaltenskodex soll helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, und 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 Verhaltenskodex ist der Öffentlichkeit auf der Internetseite der Symrise AG dauerhaft zugänglich gemacht.

GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung ✓

Im Jahr 2018 gab es keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten bei Symrise.

GRI 300 – UMWELT

GRI 301: MATERIALIEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reichen von der Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen über die Produktentwicklung bis hin zu Produktion und Logistik. Zum einen nutzen wir natürliche Ressourcen in Form von Rohstoffen und Energieträgern für unsere Fertigungsprozesse. Zum anderen kann eine Kontamination von Luft, Boden und Wasser aus unserer Geschäftstätigkeit resultieren. Daher werden im Rahmen von SDG 12 nachhaltige Entwicklungsziele festgelegt, die die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. An jedem Standort ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement verantwortlich. Ziel ist es, die Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt durch ein standortspezifisches Umweltprogramm zu vermeiden oder zu reduzieren, das den nationalen und lokalen gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen entspricht.

Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, die schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt konsequent zu vermeiden oder zu minimieren und Risiken zu vermeiden. Unsere Produktionsstätten mit den größten potenziellen Umweltauswirkungen befinden sich entweder in Ländern mit strengen Umweltrichtlinien oder arbeiten nach einem nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystem. Zusätzlich werden die SEDEX-Plattform oder die SMETA 4-Säulen-Anforderungen als Mindeststandards verwendet, deren Einhaltung regelmäßig von externen Auditoren überprüft wird. Um ein tieferes Verständnis unseres Energieverbrauchs zu erhalten, wurde darüber hinaus an allen europäischen Standorten ein Energieaudit nach EN 16247 durchgeführt. Alle deutschen Standorte verfügen über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Der effiziente Einsatz von Rohstoffen steht auch im Mittelpunkt der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Fertigungsprozesse. Dazu gehört zum Beispiel die Entwicklung eigener technologischer Lösungen, wie zum Beispiel unseres patentierten SymTrap®-Verfahrens. Mit diesem Verfahren können wir aus den Nebenprodukten der Rohstoffverarbeitung geschmacklich aktive Komponenten vollständig extrahieren – und so eine maximale Rohstoffausbeute bei gleichzeitiger Energieeinsparung erzielen.

Die Effizienzsteigerung hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Umwelt, sondern senkt auch die Kosten und zeigt gleichzeitig unsere Initiative Symchronize® in Aktion. Gemeinsam mit unseren Kunden haben wir dieses integrierte Supply Chain Management-System entwickelt, das dazu dient, Handlungsfelder und Themen mit dem Potenzial zu identifizieren, nicht nur den Verbrauch von Energie, Wasser und Ressourcen, sondern auch unsere Emissionen zu reduzieren. Im Rahmen unseres Total Productive Maintenance-Programms binden wir unsere Mitarbeiter gezielt ein und lernen aus ihren Vorschlägen.

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen ✓

Für die Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche und synthetische Rohstoffe aus über 100 Ländern. Unsere Produkte bestehen hauptsächlich aus wertschöpfenden Vorprodukten, d.h. Aromaten und Wirkstoffen, sowie aus Trägern wie Ethanol.

Wir kaufen immer mehr natürliche Rohstoffe mit zertifizierter Herkunft ein. So haben wir beispielsweise 2015 eine progressive Strategie für die nachhaltige Beschaffung von Ölen und Derivaten aus Palmfrüchten entwickelt. Bis Mitte 2016 haben wir auf die Verwendung von ausschließlich Palmöl umgestellt, das als 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifiziert ist. Von da an bis Ende 2018 arbeiteten wir mit unseren strategischen Lieferanten an der Umsetzung einer vollständig nachhaltigen Beschaffung unserer primären Palmölderivate und an der Umstellung auf Materialien aus 100 % RSPO „Mass Balance“-zertifiziertem Palmöl. Das gleiche Ziel haben wir uns für die Beschaffung von sekundären Palmölderivaten bis Ende 2020 gesetzt.

Auslassungen

Genauere Gewichts- oder Volumenangaben zu den von uns verwendeten Materialien werden nicht veröffentlicht, da wir diese Informationen als vertraulich betrachten.

GRI 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.

GRI 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.

GRI 302: ENERGIE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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

Deshalb analysieren wir nicht nur die Energieverbräuche und CO₂-Emissionen innerhalb unserer Organisation, sondern möglichst entlang der gesamten Lieferkette, einschließlich unserer Produkte. Alle deutschen Standorte verfügen über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Auch im Jahr 2018 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.

CO₂-Emissionen innerhalb unserer Organisation (Scope 1 und 2) dienen Symrise als eine wichtige Steuerungsgröße unseres betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere Fortschritte im Bereich Ressourcenschonung und Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis.

Im Berichtszeitraum konnte Symrise ebenfalls erneut im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating überzeugen. Trotz erheblich gestiegener Anforderungen an die CDP Rating Teilnehmer gehörte Symrise auch in diesem Jahr erneut mit der Bewertung „A-“ sowohl in der Kategorie Klima als auch in der Kategorie Wald zur Spitzengruppe. Auch in der Kategorie Wasser wurde mit der sehr guten Bewertung „B“ eine Position weit vor anderen namhaften Unternehmen erreicht werden. Symrise war bis August 2017 das bislang einzige Unternehmen der Branche, dessen Klimastrategie von der Science Based Target Initiative genehmigt wurde: Symrise verpflichtet sich bis 2025, die Treibhausgasemissionen gegenüber dem Basisjahr 2016 bezogen auf die Wertschöpfung um 50 % 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](#)).

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation ✓

ENERGIEVERBRAUCH GESAMT NACH ENERGIETRÄGERN

Energiertyp	Menge (in TJ)		
	2016	2017	2018
Dampf	152	162	176
Gas	2.429	2.658	3.179
Heizöl	744	1.375	1.272
Elektrizität Gesamt	809	743	786
davon nuklear	128	106	105
davon erneuerbar	105	83	96
davon nicht erneuerbar	572	554	584
Gesamt	4.939	4.938	5.413

GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation ✓

Der Energieverbrauch 2018 außerhalb von Symrise, also durch wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, wird nicht gesondert ausgewiesen. Es werden stattdessen die CO₂-Emissionen als maßgeblich erachtet, da diese Symrise als Steuerungsgröße dienen (siehe [305-3](#)).

GRI 302-3: Energieintensität ✓

Der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2018 innerhalb der Organisation 4,8 TJ.

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs ✓

In Jahr 2018 ist der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung im Vergleich zum Vorjahr um 7,15 % gestiegen.

GRI 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, CO₂-Ausstoß oder Wasserverbrauch. So können wir und unsere Kunden noch gezielter Einfluss auf die Produktentwicklung nehmen und das jeweilige Endprodukt nachhaltig optimieren. Aktuell decken wir damit über 85 % unseres globalen Produktvolumens ab und können für über 1.250 Ausgangsstoffe und etwa 2.000 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 und aquakulturell basierter Produkte. Gleichzeitig arbeiten wir mit Erfolg daran, geeignete Seitenströme aus der landwirtschaftlichen und aquakulturellen 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.

GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

In den nächsten Jahrzehnten wird Süßwasser als 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. Im Berichtszeitraum konnte Symrise ebenfalls erneut im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating überzeugen. Trotz erheblich gestiegener Anforderungen an die CDP Rating Teilnehmer konnte Symrise auch in diesem Jahr erneut in der Kategorie Wasser mit der sehr guten Bewertung „B“ eine Position weit vor anderen namhaften Unternehmen erreichen.

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 2019 analog zum Vorjahr erneut sowie mit gesteigerter Datenqualität und Detailinformationen zur Teilnahme auf.

Die Gesamtmenge des von Symrise recycelten und wiederverwendeten Wassers war 2018 sehr gering.

GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource ✓

Wir sind uns bewusst, dass Wasser in vielen Regionen eine knappe Ressource ist und sich die Knappheit in Zukunft verschärfen wird, z.B. in Mexiko, Teilen Südafrikas oder auf dem indischen Subkontinent. Vor allem in diesen Ländern werden wir sicherstellen, dass unser Wasserverbrauch oder unser Abwasser diese wertvolle Ressource nicht beeinträchtigt.

Uns sind keine wesentlichen Auswirkungen auf die Wasserqualität oder die Wasserverfügbarkeit bekannt, die sich aus der Wasserentnahme oder der Entsorgung von Abwasser in anderen Produktionsanlagen auf der ganzen Welt ergeben.

Als Mitglied des World Business Council on Sustainable Development unterstützt Symrise das CEO Water Mandate, um den Schutz und die nachhaltige Nutzung von Süßwasserkörpern und -ressourcen bei unseren direkten Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu fördern.

Gemäß unserer Water Policy verpflichtet sich Symrise zu folgendem:

1. Sicherstellung der Einhaltung wasserrelevanter Gesetze und freiwilliger Standards in den Ländern, in denen wir tätig sind
2. Nachhaltige Nutzung der Süßwasserressourcen unter Berücksichtigung der Regenerationsraten der lokalen Gewässer und Quellen Symrise kollektive Nutzung zusammen mit anderen Parteien
3. Regelmäßige Analyse, Überwachung, Kontrolle und nachhaltiges Management der Wasserqualität und der Anzahl der Entnahmen und Einleitungen
4. Sensibilisierung unserer Kunden, Lieferanten und anderer Interessengruppen für die entscheidende Bedeutung von Wasser für eine nachhaltige Entwicklung und den Unternehmenserfolg
5. Integration wasserbezogener Leistungskriterien in unsere Lieferantenbewertungen
6. Kunden über die Wasserleistung der Verbindungen und Inhaltsstoffe zu informieren, die sie bei Symrise kaufen
7. Förderung der Zusammenarbeit zwischen mehreren Interessengruppen im Bereich der Wasserwirtschaft
8. Durchführung regelmäßiger Wasserrisikoeinschätzungen unserer Betriebsabläufe und Wertschöpfungsketten
9. Verbesserung der Wassereffizienz an allen Produktionsstandorten in Gebieten mit hohem Wasserstress im Einklang mit der lokalen Wasserverfügbarkeit für menschliche und ökologische Erfordernisse
10. Voll funktionsfähige WASH-Dienstleistungen für jeden Mitarbeiter und Besucher unseres Unternehmens zu erbringen
11. Förderung nachhaltiger Innovationen entlang unserer Wertschöpfungsketten, die zur Erhaltung der Süßwasserressourcen und zum Schutz der Wasserqualität sowie der aquatischen Lebensumwelt beitragen

Dementsprechend haben wir uns für 2025 folgendes Ziel gesetzt:

- Erhöhung der Effizienz des Wasserverbrauchs aller Produktionsstätten in wasserarmen Regionen um 15 % (2018-2025).

GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung ✓

Wir verfolgen seit 2010 das Ziel, kontinuierlich den chemischen Sauerstoffbedarf (CSB) in unserem Abwasser zu senken. Bis 2025 möchten wir die Effizienz des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um jährlich 4 % beziehungsweise um insgesamt 60 % bezogen auf das Basisjahr 2010 erhöhen.

Den CSB messen wir weltweit an jedem Standort. In den einzelnen Ländern folgen wir den lokalen Grenzwerten, die kontinuierlich 24/7 gemessen werden. An unserem Standort in Holzminden werden neben unseren eigenen Messungen auch noch unangemeldete Stichproben von der Behörde genommen, um sicherzustellen, dass zu keiner Zeit gegen die Abwasserverordnung (AbwV) verstoßen wird. In den anderen Ländern finden ebenfalls Prüfungen durch die Behörden statt. Signifikante Verstöße sind uns nicht bekannt.

GRI 303-3: Wasserentnahme ✓

GESAMTWASSERENTNAHME NACH QUELLEN

Quelle	Menge (in 1.000 m³)		
	2016	2017	2018
Oberflächenwasser	839	825	761
Kommunales Wasser	1.347	1.676	1689
Grundwasser	2.381	2.554	2880
Andere	44	19	15
Gesamt	4.612	5.074	5.345

GRI 303-4: Wasserrückführung ✓

WASSERRÜCKFÜHRUNG NACH BESTIMMUNGSORT

Wasserrückführung nach Bestimmungsort	Menge (in 1.000 m³)		
	2016	2017	2018
Oberflächenwasser	2.423	3.279	3.372
Grundwasser	0	0	0
Meerwasser	0	0	0
Gesamt	2.423	3.279	3.372

WASSERRÜCKFÜHRUNG NACH QUALITÄT 2018

Wasserrückführung nach Qualität	Menge (in 1.000 m³)
Süßwasser alle Gebiete	ca. 3372
davon in Gebieten mit Wasserstress	315
Anderes Wasser alle Gebiete	0
davon in Gebieten mit Wasserstress	0
Gesamt	ca. 3372

Wichtige bedenkliche Stoffe messen wir auf Basis des chemischen Sauerstoffbedarfs im Wasser (s. 303-2). Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgte im Rahmen unserer 2018 durchgeführten Risikoanalyse. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der Verisk Maplecroft Risikobewertung. 2018 betrifft dies unsere Standorte in Mexiko, Indien, Singapur und Ägypten.

GRI 303-5: Wasserverbrauch ✓

WASSERVERBRAUCH IN GEBIETEN MIT WASSERSTRESS 2018

	Menge (in 1.000 m³)
Gesamtwasserverbrauch in allen Gebieten	5.345
davon Wasserverbrauch in Gebieten mit Wasserstress	386

Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgte im Rahmen unserer 2018 durchgeführten Risikoanalyse. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der Verisk Maplecroft Risikobewertung. 2018 betrifft dies unsere Standorte in Mexiko, Indien, Singapur und Ägypten.

GRI 304: BIODIVERSITÄT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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, die wir im Rahmen unseres betrieblichen Umwelt- und Standortmanagements überwachen. 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, von Corporate Sustainability zusammengeführt und mehrmals jährlich direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Der Schutz und die nachhaltige Nutzung der Biodiversität sowie der gerechte Vorteilsausgleich aus der Nutzung genetischer Ressourcen als Kernziele der UN Biodiversitätskonvention sind essenzieller Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements. Mit der Unterzeichnung des „Business & Biodiversity Pledge“ der UN Konvention zur biologischen Vielfalt haben wir uns zu nachhaltigem Wirtschaften in Einklang mit den Kernzielen der UN Biodiversitätskonvention verpflichtet. Bei der Umsetzung unserer Biodiversitätsziele arbeiten wir eng mit kompetenten externen Stakeholdern zusammen, wie z.B. der Biodiversity in Good Company Initiative oder der Union for Ethical Biotrade.

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 Anbaumethoden für biobasierte Rohstoffe aus der Land- und Forstwirtschaft. Durch die gezielte Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und Zertifizierungen, die den Schutz und die nachhaltige Nutzung der Biodiversität explizit berücksichtigen (z.B. Rainforest Alliance, Sustainable Agriculture Initiative Farm Sustainability Assessment, UEBT Ethical Biotope Standard, u.a.) leisten wir wirksame Beiträge für biodiversitätsfreundliche Lieferketten.

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 nur 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 oder 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 angehalten, potenziell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden oder zu minimieren.

GRI 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, zum anderen 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 selbst nicht in einem Schutzgebiet liegt. Durch die Integration von Diana kamen 2014 mit Antrain in Frankreich (Diana Food) sowie Beresfield in Australien (Diana Pet Food) zwei neue Standorte hinzu, die sich in der Nähe von Schutzgebieten befinden.

GRI 304-2: Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität ✓

Direkte Auswirkungen auf die Biodiversität durch die Tätigkeiten der Symrise AG 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 oder 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 von Agrar-, Wald- und Meeresökosystemen durch nicht-nachhaltige land- und forstwirtschaftliche Anbaumethoden oder Aquakulturen. Unsere Lieferanten werden gemäß unseren Beschaffungsrichtlinien angehalten, potentiell negative Auswirkungen auf die Biodiversität konsequent zu vermeiden oder 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, um daraus Hinweise auf mögliche Biodiversitätsrisiken in unseren Lieferketten zu erhalten.

GRI 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 lokaler 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 Anbaumethoden, z.B. im Vanillesektor.

GRI 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 betroffen sind ✓

Aufgrund unseres stabilen Kunden- und Produktportfolios werden derzeit nur noch einige wenige Rohstoffe, die aus bedrohten Arten (gemäß IUCN-Red-List oder CITES-Definition) gewonnen werden, in geringen Volumina bei der Symrise AG eingesetzt. Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise, eine strikte Verwendungskontrolle sowie effiziente Produktionsprozesse und nicht zuletzt durch die Entwicklung geeigneter Rohstoffalternativen konzentrieren wir uns darauf, negative Biodiversitätsauswirkungen auf gefährdete Arten und Wildpopulationen zu vermeiden oder zu minimieren.

Veränderungen einzelner Arten sowie des ökologischen Zustands jener Ökosysteme, die relevant für die Rohstoffgewinnung durch unsere Lieferanten sind, können durch Symrise nicht direkt überwacht werden.

GRI 305: EMISSIONEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 CO₂-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).

Bis 2025 haben wir uns im Rahmen der Science Based Target Initiative zum Ziel gesetzt, unsere Treibhausgasemissionen gegenüber dem Basisjahr 2016 bezogen auf die Wertschöpfung um 50% zu reduzieren. Unsere Zulieferer, die Rohstoffe von mindestens 80% des gesamten Einkaufsvolumens liefern, verpflichten wir außerdem bis 2020, sich zu eigenen Klimazielen und Reduktionsmaßnahmen zu bekennen. Bis 2050 wollen wir schließlich klimapositiv sein – unter anderem durch den Einkauf umweltfreundlicher Energien sowie die Abgabe überschüssiger Energie an die lokalen Gemeinschaften vor Ort.

Neben kontinuierlichen Maßnahmen unserer lokalen Total Productive Maintenance-Teams, die energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen fortlaufend durch effizientere Alternativen ersetzen, reduzieren wir insbesondere durch unsere neue Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden unseren CO₂-Ausstoß bei der Energieerzeugung jährlich um rund 35%. Zusätzlich haben wir 2018 unseren gesamten externen Strombezug in Deutschland auf Grünstrom umgestellt.

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) ✓

SCOPE-1-EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)		
	2016	2017	2018
CO ₂ Scope 1	194.358	204.369	217.828

GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) ✓

SCOPE-2-EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)		
	2016	2017	2018
CO ₂ Scope 2	130.952	116.066	100.066

GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) ✓

SCOPE-3-EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)		
	2016	2017	2018
CO ₂ Scope 3	2.722.286	2.383.146	2.120.475

Scope-3-Kategorien	Anteil		
	2016	2017	2018
Transport Sales	1 %	2 %	0,4 %
Transport Sales via Air	3 %	3 %	5 %
Transport supplier	1 %	2 %	0,3 %
Business travel (train, plane, car)	0 %	0,4 %	0,4 %
Commuting	1 %	0,4 %	0,5 %
External waste disposal	1 %	0,6 %	2 %
Raw materials	88 %	92 %	91 %

Aufgrund von Rundungen können bei der Summenbildung geringfügige Abweichungen entstehen.

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen ✓

Die Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2018 insgesamt 283,8 Tonnen.

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen ✓

Im Jahr 2018 konnten wir die Ökoeffizienz bezogen auf die Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) pro Mio. € Wertschöpfung um 3 % im Vergleich zum Vorjahr erhöhen.

GRI 305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS) ✓

Seit 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.

GRI 305-7: Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) 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
 CH₄ ca. 35,6 t/Jahr
 N₂O ca. 3,3 t/Jahr

GRI 306: ABWASSER UND ABFALL 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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. Weltweit ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement an jedem Standort 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 oder basieren auf diesem Umweltstandard. 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.

GRI 306-1: Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort ✓

GESAMTABWASSERMENGE NACH BESTIMMUNGORT

Abwasser nach Bestimmungsort	Menge (in 1.000 m³)		
	2016	2017	2018
Abtransport per LKW	49	122	120
Festgelegter Einleitungspunkt	2.374	3.157	3.252
Undefinierte Einleitung	379	15	16
Gesamt	2.802	3.294	3.388

GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren ✓

GESAMTABFALLMENGE: GEFÄHRLICHE UND NICHTGEFÄHRLICHE ABFÄLLE

Art	Menge (in t)		
	2016	2017	2018
Gefährliche Abfälle	14.708	15.691	16.163
Nichtgefährliche Abfälle	38.444	49.145	50.794

GESAMTABFALLMENGE NACH ENTSORGUNGSMETHODE

Entsorgungsmethode	Menge (in t)		
	2016	2017	2018
Kompostierung	482	796	1.064
Thermische Verwertung	14.081	13.167	13.287
Recycling	5.426	13.375	12.577
Phys.-chemische Behandlung	2.389	3.315	3.483
Abwasserbehandlung	3.913	6.514	7.754
Biogasanlage	3.347	4.346	8.140
Deponie	18.214	21.379	20.543
Sonstige Methoden	5.299	1.944	109
Gesamt	53.152	64.836	66.957

GRI 306-3: Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen ✓

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

GRI 306-4: Transport von gefährlichem Abfall ✓

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

GRI 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.

GRI 307: UMWELT-COMPLIANCE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 oder 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 oder basieren auf diesem Umweltstandard. 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.

GRI 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.

GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Fall 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 die Einhaltung unserer Prinzipien direkt 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.

GRI 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. 90 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, wurden bislang anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX, SMETA 4 Pillar / Maplecroft) bewertet.

GRI 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 90 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, anhand von Nachhaltigkeitskriterien (gemäß SEDEX, SMETA 4 Pillar / Maplecroft) 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 2018 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

GRI 400 – SOZIALES

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Symrise hat seine Human Capital Strategie 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 Arbeitsumfelds
2. Schaffen einer transparenten, fairen und anspornenden Vergütungspolitik
3. Anbieten attraktiver Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge und Gesundheitsmanagement
4. Berufliche Förderung und Entwicklung sowie Talent Management
5. Leben einer Unternehmens- und Führungskultur, die Mitarbeiter an uns bindet

Mit dieser Personalpolitik möchten wir unseren Mitarbeitern ein Umfeld bieten, in dem sie sich entwickeln können. Die Aufgaben, die wir an uns stellen, reichen von der Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds 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 5,1% Auszubildende im Verhältnis zur deutschen Belegschaft. Um den Führungsnachwuchs zu qualifizieren, führen wir regelmäßig das sogenannte „Future Generation Leadership Development Program“ durch, zuletzt Mitte 2018 für 25 Teilnehmer. Hier achten wir vor allem auch auf eine hohe Beteiligungsquote von Frauen (mindestens 40% der Teilnehmer).

Darüber hinaus erhalten wir durch unsere regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen ein Feedback, wie unsere Mitarbeiter unsere Organisationsstruktur und deren Abläufe beurteilen. 2018 haben wir innerhalb unseres Geschäftsbereichs Fragrance weltweit eine Befragung der rund 650 Mitarbeitern aus allen Länderstandorten durchgeführt. Themenschwerpunkt war die Neuorganisation dieser Geschäftseinheit nach globalen Business Units und die Abläufe zwischen diesen Business Units und dem Verkauf. Im Ergebnis sehen die Mitarbeiter erheblichen Anpassungsbedarf in der regionalen Führung des Geschäfts (Sichtbarkeit des regionalen Managements) sowie der strategischen Ausrichtung der globalen Business Units auf die Produktentwicklung (Einsatz kritischer Ressourcen wie der Parfümeure und Evaluatoren). Das Ergebnis der Befragung wurde transparent kommuniziert. Für Anfang 2019 planen wir leichte Anpassungen der Organisation dieses Geschäftsbereichs.

Die Beteiligung von Mitarbeitern an der Unternehmensentwicklung in Form von Mitarbeiterbefragungen sehen wir als einen wichtigen Baustein partizipativer Unternehmensführung; sie macht uns zu einem bevorzugten Arbeitgeber (sogenannter Employer of Choice).

GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation ✓

Die Mitarbeiterzahlen für das Geschäftsjahr 2018 weisen einen Anstieg der Beschäftigten um 4,4% gegenüber dem Jahresendstand 2017 auf. Darin reflektiert sich das organische Wachstum unseres Geschäfts sowie die Akquisition der Gesellschaft „Citratius“ in Brasilien mit deren knapp 100 Mitarbeitern (siehe nachfolgende Tabelle).

Die Fluktuationsrate bei Symrise global beträgt 5,3%. Dabei sind signifikante Unterschiede zwischen einzelnen Ländern zu beobachten. Während in Deutschland die Fluktuationsrate nur 2,1% beträgt, ist sie in Ländern wie Indien oder China mit 8% vergleichsweise hoch, aber gleichzeitig auch typisch für diese, sich schnell entwickelnden Länder.

MITARBEITERFLUKTUATION NACH REGION UND GESCHLECHT*

	2016	2017	2018 Absolut	2018
REGION				
Deutschland	1,1%	1,6%	60	2,1%
EAME (ohne Deutschland)	3,1%	4,0%	104	4,9%
Nordamerika	7,4%	10,2%	88	7,0%
Asien / Pazifik	8,8%	7,0%	142	9,7%
Lateinamerika	7,4%	6,1%	111	6,2%
Gesamt	4,8%	5,0%	505	5,3%
GESCHLECHT DEUTSCHLAND				
Weiblich	0,4%	0,4%	19	0,7%
Männlich	0,7%	1,2%	41	1,4%
Gesamt	1,1%	1,6%	60	2,1%
GESCHLECHT WELTWEIT				
Weiblich	2,3%	2,1%	230	2,4%
Männlich	2,5%	2,9%	275	2,9%
Gesamt	4,8%	5,0%	505	5,3%

* Basis: Stammebelegschaft und Befristungen, ohne Auszubildende und ohne Probi; 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.

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 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 2018 am häufigsten aufgetretenen Verletzungsarten waren Umknicken, Stolpern und Stürzen, Verspritzen von Flüssigkeiten sowie Verletzungen bei der Handhabung von Arbeitsmitteln. 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 ist verpflichtender Bestandteil der persönlichen Zielvereinbarung von Führungskräften. Zusätzlich existierte eine Reihe von gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Trainings zu Gesundheit und Sicherheit, die für jeden Mitarbeiter verpflichtend sind. Durch diese Maßnahmen konnte unsere Unfallquote (MAQ*) von 4,7 im Jahr 2017 auf 4,1 im Jahr 2018 gesenkt werden. Da wir davon ausgehen, dass viele unserer Maßnahmen einen längeren Zeithorizont benötigen, um die gewünschte Wirkung zu zeigen, haben wir unser ursprüngliches Ziel eines MAQ < 2 angepasst. Bis 2020 streben wir nun einen MAQ < 2,5 an und möchten bis 2025 einen MAQ von < 1,5 erreichen.

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 bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit.

GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

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 Symrise einen normalen Krankenstand aufweist.

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 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 (Material Safety Data Sheets (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.

Weitere Angaben finden sich im Management Ansatz.

GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen ✓

Die Risikoidentifikation und -bewertung ist Teil unserer Corporate Policy und besitzt weltweite Gültigkeit. Dort werden globale Mindeststandards für Gesundheits- und Sicherheitsschutz definiert. Sie ersetzt nicht die länderspezifischen Rechtsvorschriften, die unabhängig davon immer eingehalten werden müssen.

Die Risikobewertung wird mindestens einmal jährlich, bei Änderungen oder neu festgestellten Risiken aktualisiert. Durch sogenannte „Safety Visits“ identifizieren wir gefährlichere Handlungen und Situationen an allen Arbeitsplätzen. Jeder Unfall wird untersucht, so dass Führungskräfte, Betriebsräte und Kollegen wissen, wie man andere Unfälle verhindert.

Weitere Angaben finden sich im Management Ansatz.

GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste ✓

Wir haben zum Ziel, dass alle potenziellen Gefahrenquellen für unsere Mitarbeiter identifiziert und beseitigt beziehungsweise gemindert werden. Dies gilt für Symrise Mitarbeiter und Arbeitnehmer, die keine Mitarbeiter sind, deren Arbeit und / oder Arbeitsplatz aber von Symrise kontrolliert wird. Im Fall von Verletzungen liegt es auch in unserem Interesse, dass wir zu einer schnellen und vollständigen Genesung beitragen. Wie gesetzlich vorgeschrieben, hat Symrise Verträge mit Ärzten, Krankenschwestern, Ersthelfern und anderen ausgebildeten und lizenzierten Gesundheitsfachkräften abgeschlossen.

Jedes Sicherheitsereignis wird intern gemeldet, analysiert und Korrekturmaßnahmen definiert. Die jeweiligen arbeitsmedizinischen Dienste respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre. Die Vertraulichkeit der persönlichen gesundheitsbezogenen Informationen der Arbeitnehmer wird in Übereinstimmung mit den spezifischen lokalen Vorschriften gewährleistet.

Weitere Angaben finden Sie im Management Ansatz.

GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

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. Diese Vereinbarung gilt für rund 2.600 Symrise Mitarbeiter in Deutschland.

Die Unternehmensleitung, der Betriebsrat und die Gewerkschaft arbeiten beim Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter eng zusammen. Die im Verhaltenskodex beschriebenen relevanten Regelungen werden weltweit über Arbeitsschutzausschüsse umgesetzt. SOS-Inspektionen und Sicherheitsschulungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Indikator 403-1 beschreibt unseren Ansatz unter Berücksichtigung der gesetzlichen Verpflichtungen.

Alle Mitarbeiter der Symrise AG haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz, an dem sie sich um ihre Gesundheit und Sicherheit keine Sorgen machen müssen. Weltweit wird jedes Jahr eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen durchgeführt, die zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit beitragen. Da die lokalen Gegebenheiten und Bedürfnisse unterschiedlich sind, werden die an den einzelnen Standorten umzusetzenden spezifischen Maßnahmen von Systemen und Arbeitsgruppen vor Ort gesteuert.

Arbeitsschutzausschüsse gibt es an allen unseren Standorten, an denen wir über Produktionsstätten verfügen. Die Ausschüsse treffen sich regelmäßig und tauschen sich über Sicherheitsmaßnahmen und die Vermeidung von Arbeitsunfällen aus. Die Leiter der Produktionsstätten sind Mitglieder dieser Gremien. Die Protokolle der Sitzungen werden regelmäßig an die Geschäftsleitung verteilt.

Unsere Tochtergesellschaft TESIUM bündelt unsere Kompetenz in den Bereichen Technik, Sicherheit und Umwelt. Sie stellt sicher, dass in allen Geschäftsbereichen die höchsten Umweltstandards eingehalten werden. An allen unseren weltweiten Standorten gelten verbindliche Unternehmensrichtlinien, die einen mit dem Vorstand abgestimmten Ansatz für die Sicherheit der Systeme, den Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt enthalten. Regelmäßige Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit sind konzernweit verpflichtend (siehe auch Managementansatz).

Um die weltweite Leistungsfähigkeit im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verbessern, wurde 2017 das Konzept einer Null-Unfallkultur eingeführt. In speziellen Workshops werden obere und mittlere Führungskräfte in den Methoden und Programmen einer Null-Unfall-Kultur geschult. Die Programme und Maßnahmen werden in monatlichen Treffen besprochen. Das Programm ist zunächst auf einen Zeitraum von zwei Jahren ausgelegt. Wesentliche Bestandteile dieses Programms sind Workshops zur Null-Unfallkultur für obere und mittlere Führungskräfte sowie Management-Sicherheitsbesuche für die erste und zweite Führungsebene des gesamten Unternehmens.

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschulungen werden allen Mitarbeitern im Rahmen von Präsenz- und Online-Schulungen angeboten. Neue Mitarbeiter werden zunächst durch Face-to-Face-Trainings geschult, so dass sie sich der allgemeinen Inhalte genau bewusst sind und sich über spezifische arbeitsbedingte Gefahren, gefährliche Aktivitäten oder Gefahrensituationen informieren können.

Schulungen werden auch für die Mitarbeiter durchgeführt, die in bestimmten arbeitsbedingten Gefahrenbereichen arbeiten, wie beispielsweise Rettung in Höhen oder Gabelstaplerfahrerausbildung. Schulungen für Mitarbeiter in Büros oder Verwaltungsbereichen werden häufig in Form von Online-Schulungen durchgeführt.

Die Trainingsprotokolle werden in IT-Systemen geführt. Diese werden eingesetzt, um alle Trainings zu verwalten und den Überblick zu behalten, so dass jeder Mitarbeiter jährlich geschult wird und die Planung für die nächsten Jahre erfolgt. Beispielsweise ist in Nordamerika das Schulungsprogramm „Compliance Wire“ seit mehr als zwei Jahrzehnten im Einsatz.

Die Schulungen werden kostenlos angeboten und nach Möglichkeit während der Arbeitszeit durchgeführt. Sie werden in der jeweiligen Landessprache oder in einer für die Teilnehmer leicht verständlichen Sprache durchgeführt.

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter ✓

Durch unser weltweites Sensibilisierungs- und Interventionsprogramm „symply healthy“ unterstützen wir unsere Mitarbeiter, bei einem bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit – beispielsweise durch gezielte Rauchentwöhnungsprogramme.

Überall bei Symrise werden den Mitarbeitern „Gesundheitswochen“ kostenlos angeboten, um das Bewusstsein für die Gesundheit der Mitarbeiter zu schärfen und sie darüber zu informieren, dass sie rund um die Uhr Zugang zu nicht-arbeitsmedizinischen Dienstleistungen und Gesundheitsversorgung haben.

Die Angebote reichen dabei von Präventionsmaßnahmen zum Thema Schlaganfall und Herzinfarkt über Osteoporosescreeing bis zu Fahrradaktionen und Maßnahmen zur gesunden Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

GRI 403-7: Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ✓

Je nach Anwendungsfall verfolgen wir einen spezifischen Ansatz, um signifikante negative Auswirkungen auf den Arbeitsschutz zu vermeiden oder zu mindern. Beispielsweise im Falle des Transports von Proben, beim Brandschutz oder beim Umgang mit gefährlichen Stoffen bestehen spezifische Vorgaben zu Verantwortlichkeiten, Gefahrenkennzeichnung sowie einzuhaltende Vorsichtsmaßnahmen, um potenzielle Gefahren für alle jeweils Beteiligten bestmöglich auszuschließen.

GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfasst werden ✓

Symrise hat weltweit ein Arbeitsschutzmanagementsystem implementiert, das für alle Symrise Mitarbeiter ebenso wie für Arbeiternehmer, die keine Mitarbeiter sind, deren Arbeit und / oder Arbeitsplatz aber von Symrise kontrolliert wird, Anwendung findet. Dafür wurden entsprechende Unternehmensrichtlinien definiert, die unter Beachtung lokaler gesetzlicher Regelungen für alle Standorte gelten. Unser Managementsystem wird dabei jährlich von unabhängigen DQS-Auditoren geprüft.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen ✓

Die Unfälle und ihre Ursachen werden regelmäßig ausgewertet und dem Management gemeldet. Die Rate der krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Symrise AG in Deutschland betrug 2018 6,11%. Damit liegen wir leicht über der Fehlzeitenquote der chemischen Industrie von 5,83% (Angaben des deutschen Dachverbandes der Betriebskrankenkassen / Chemieindustrie). Wir berichten nicht separat über Berufskrankheiten.

In der Division Nutrition ereignete sich 2018 ein tödlicher Unfall, der durch eine externe dritte Partei verursacht wurde. Es wurden sofortige Korrekturmaßnahmen definiert und deren Umsetzung überwacht.

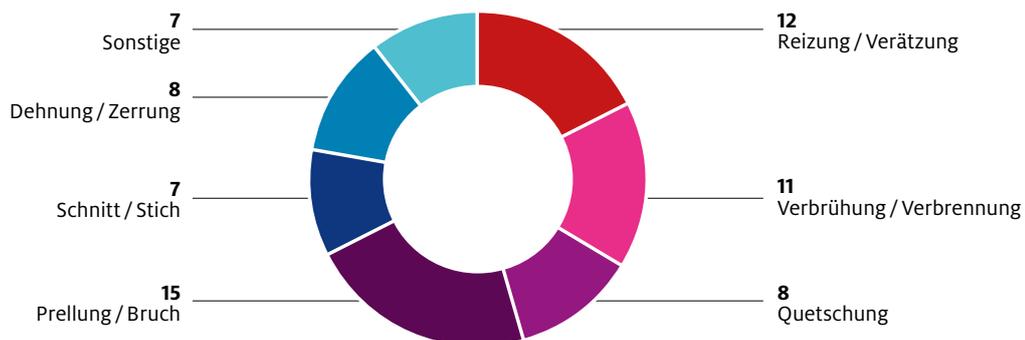
Um die weltweite Leistungsfähigkeit im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verbessern, wurde 2017 das Konzept einer Null-Unfallkultur eingeführt. In speziellen Workshops werden obere und mittlere Führungskräfte in den Methoden und Programmen einer Null-Unfall-Kultur geschult. Die Programme und Maßnahmen werden in monatlichen Treffen besprochen. Das Programm ist zunächst auf einen Zeitraum von zwei Jahren ausgelegt. Wesentliche Bestandteile dieses Programms sind Workshops zur Null-Unfallkultur für obere und mittlere Führungskräfte sowie Management-Sicherheitsbesuche für die erste und zweite Führungsebene des gesamten Unternehmens. Die Durchführung von Schulungen zur Sensibilisierung für Arbeitssicherheit wird ab 2018 als verbindliche persönliche Zielvereinbarung für Führungskräfte integriert.

	2014	2015	2016	2017	2018
Arbeitsunfälle (MAQ)*	4,8	3,9	3,8	4,7	4,1
Unfallschwere (USQ)*	112	49	50	64	56

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

ARBEITSUNFÄLLE 2018

Nach Verletzungsarten Deutschland (repräsentativ für Symrise Gesamt)



GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen ✓

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 Symrise einen normalen Krankenstand aufweist.

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.

Die Grenzwerte für die Exposition am Arbeitsplatz, die mit gefährlichen Stoffen arbeiten, stellen unsere Mitarbeiter vor große Herausforderungen. Wo immer möglich, reduziert Symrise das Risiko von Expositionen. Gefährliche Stoffe werden in Rezepturen nach Möglichkeit ersetzt oder zumindest die Mengen reduziert.

Auslassungen

Symrise verfügt über kein Krankheitsmeldesystem für Berufskrankheiten, das alle Mitarbeiter des Konzerns und externe Mitarbeiter umfasst, deren Arbeit und / oder Arbeitsplatz jedoch vom Unternehmen kontrolliert wird.

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Für Symrise hat die Ausbildung von jungen Menschen einen besonderen Stellenwert. Zum einen rekrutieren wir auf diese Weise qualifizierte junge Menschen, die wir zielgerichtet vor dem Hintergrund unserer Unternehmensbedarfe ausbilden. Zum anderen erfüllen wir damit einen gesamtgesellschaftlichen Auftrag gegenüber der nachfolgenden Generation. Zum 31. Dezember 2018 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 140 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,1%.

Die Ausbildung dauert je nach Berufsbild etwa zwei bis drei Jahre. Alle Auszubildenden werden nach Abschluss der Ausbildung zumindest zeitweise übernommen, wenn sie unsere Mindestanforderungen an den erlernten Stoff erfüllen. Mit unserem Investment in die Ausbildung decken wir den Bedarf an zukünftigen Fachkräften sowohl in der chemischen Produktion und in den Laboren als auch in den kaufmännischen Funktionen, im Marketing und im Vertrieb ab. Aufgrund des Fachkräftebedarfs bildet Symrise im Werk Braunschweig seit August 2018 zusätzlich zwei Fachkräfte für Lebensmitteltechnik aus.

Unsere Ausbildungskapazitäten haben wir so ausgerichtet, dass jährlich etwa 46 junge Menschen neu ihre Ausbildung bei Symrise beginnen können. 24 davon werden für die chemisch-technischen Berufe ausgebildet, weitere etwa zehn für technische Berufe und Berufe in der Logistik sowie zwölf junge Menschen für die kaufmännischen Berufe. Über die Erstausbildung hinaus eröffnen wir Perspektiven durch ein duales Studium sowohl im kaufmännischen (fünf Mitarbeiter auf dem Weg zum Bachelor of Business Administration) wie auch im chemisch-technischen Bereich (zwei Mitarbeiter auf dem Weg zum Bachelor of Science). Durch unsere Ausbildungsbemühungen wirken wir konsequent dem demografischen Wandel in unserem Unternehmen entgegen.

Zusätzlich qualifizieren wir unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen. Lebenslanges Lernen ist ein ständiger Begleiter für unsere Mitarbeiter. Eine besondere Bedeutung im Rahmen der Integration von ausländischen Mitarbeitern hat das Angebot von Deutschunterricht eingenommen. Darüber hinaus bieten wir unter anderem Englischkurse für unsere Produktionsmitarbeiter und für die Mitarbeiter von TESIUM an, damit sie internationale Arbeitsanweisungen nutzen können. Im internationalen Schulungsangebot nahmen Arbeitssicherheitsschulungen und der Umgang mit Gefahrstoffen einen breiten Raum ein. Darüber hinaus werden in allen Regionen Führungskräfte-schulungen angeboten, die durch Coaching- und Mentoring-Maßnahmen ergänzt werden. Im Jahr 2018 nahmen rund 8.500 Teilnehmer an internen und externen Trainings teil; weltweit belief sich die Gesamtstundenzahl für Trainings auf rund 66.500 Stunden (beide Angaben ohne Diana Gruppe), so dass jeder Teilnehmer im Durchschnitt acht Stunden Training erhielt. Rund 3.400 Teilnehmer waren dabei Frauen. Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2018 bewegte sich die Anzahl mit rund 120 Mitarbeitern Auslandsentsendungen auf unverändert hohem Niveau.

Jährlich wenden wir weltweit rund 3,5 Mio. € für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen auf (ohne Lohn- und Gehaltskosten während der Trainings). 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.

In unserer Flavoristen- und Parfümeurs-Schule bilden wir kontinuierlich Experten aus, die über eine Phase von ca. drei Jahren ausgebildet und danach sehr erfolgreich in unserer Produktentwicklung eingesetzt werden können. Darüber hinaus bestehen für unsere Mitarbeiter vielfältige Möglichkeiten, in Kooperation mit Hochschulen, Akademien und Instituten berufsbegleitend einen Bachelor- oder Masterstudiengang bis hin zur Promotion zu absolvieren. Im Jahr 2018 wurden 20 Mitarbeiter von Symrise bei derartigen Weiterqualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten ✓

Bei Symrise qualifizieren wir unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen für ihre tägliche Arbeit. Lebenslanges Lernen ist ein ständiger Begleiter unserer Mitarbeiter während ihres Berufslebens.

Eine besondere Bedeutung im Rahmen der Integration von ausländischen Mitarbeitern hat das Angebot von Deutschunterricht eingenommen. Darüber hinaus bieten wir unter anderem Englischkurse für unsere Produktionsmitarbeiter und für die Mitarbeiter von TESIUM an, damit sie internationale Arbeitsanweisungen nutzen können. Im internationalen Schulungsangebot nahmen Arbeitssicherheitsschulungen und der Umgang mit Gefahrstoffen einen breiten Raum ein. Darüber hinaus werden in allen Regionen Führungskräftebildungen angeboten, die durch Coaching- und Mentoring-Maßnahmen ergänzt werden. Im Jahr 2018 nahmen rund 8.500 Teilnehmer an internen und externen Trainings teil; weltweit belief sich die Gesamtstundenzahl für Trainings auf rund 66.500 Stunden (beide Angaben ohne Diana Gruppe), so dass jeder Teilnehmer im Durchschnitt rund acht Stunden Training erhielt. Rund 3.400 Teilnehmer waren dabei Frauen. Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2018 bewegte sich die Anzahl an Auslandsentsendungen mit rund 120 Mitarbeitern auf unverändert hohem Niveau.

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

Darüber hinaus haben wir verstärkt in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte investiert. Zum einen haben wir im Jahr 2018 46 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. zwei Jahre. Im Jahr 2019 wollen wir eine neue Initiative zur Umschulung von ca. 20 Personen zur Produktionsfachkraft Chemie starten.

Zum 31. Dezember 2018 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 140 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 5,1 %.

Bei Symrise wenden wir jährlich weltweit rund 3,5 Mio. € für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen ohne die Kosten der Erstausbildung oder die Lohn- und Gehaltskosten während der Trainings auf.

GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe ✓

Symrise richtet die Qualifizierung von Mitarbeitern konsequent an berufs- und arbeitsbezogenen Kompetenzen aus. So erhält jeder Mitarbeiter im Rahmen seines jährlichen Mitarbeiterdialogs ein kompetenzbasiertes Feedback. Die hier zugrunde gelegten Kompetenzen sind unternehmerischer Geist und Führung, Kreativität und Innovationsgeist, Geschäfts- und Kundenorientierung sowie Integrität und Nachhaltigkeit. Zusätzlich erfolgt ein fachlich funktionales Feedback durch den Vorgesetzten.

Darüber hinaus haben wir funktionspezifische Kompetenzen für Fachbereiche wie den Vertrieb und den Einkauf definiert.

In unseren Entwicklungs-Assessments legen wir eine speziell auf die Führungskräfteentwicklung ausgerichtete Kompetenzmatrix zugrunde, die transaktionale wie auch transformatorische Kompetenzen bewertet.

Die beruflich-verhaltensbedingten Kompetenzen werden in der Personalentwicklung zum Ansatz gebracht, wenn es darum geht, den Einzelnen mit seinen individuellen Karrierewünschen mit der organisatorischen Unternehmensentwicklung zu verknüpfen. Hierzu haben wir geschäftskritische Schlüsselpositionen im Unternehmen definiert, für die wir systematisch potenzielle Nachfolger im Rahmen der Karriereplanung identifizieren und weiterentwickeln.

Global werden unsere Weiterbildungsaktivitäten 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. Derzeit haben wir acht Junior-Parfümeure in unserer Schule, die ihre Ausbildung absolvieren.

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. 2018 haben wir ein neues derartiges Trainingsprogramm mit 26 Teilnehmern gestartet. Damit werden insgesamt ca. 80 Talente auf Basis dieser individuellen Potenzialanalyse für Schlüsselpositionen im Bereich der Führung ausgebildet.

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.

GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten ✓

Symrise pflegt global einen offenen und ehrlichen Dialog mit seinen Mitarbeitern. Dazu haben wir den sogenannten Mitarbeiterdialog etabliert. Circa 6.500 Mitarbeiter der weltweiten Symrise Gruppe erhalten in jedem Fall einmal jährlich ein Feedback hinsichtlich ihrer Leistung und mit welchen Kompetenzen diese erbracht wurde. Aus diesem Feedback werden individuelle Entwicklungsziele für das nächste Jahr zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter abgeleitet und in einem Entwicklungsplan festgehalten.

Unsere weltweit eingeführte Performance- und Talent Management Softwareplattform unterstützt diesen Prozess. Derzeit sind 7.300 aktive Mitarbeiter in diesem System mit ihren Performance- und Entwicklungsaktivitäten registriert. Damit unterstützen wir unsere Vorgesetzten in der effizienten Gestaltung ihrer Personalentwicklungsarbeit.

In unseren Produktionsbereichen wird der Mitarbeiterdialog als Teamdialog und außerhalb des Softwaretools geführt.

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.

GRI 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 dedizierte Förderung junger Familien durch eine familienorientierte Personalpolitik und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (siehe auch [405-1](#)). Hierzu hat der Vorstand von Symrise 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 Programm 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 durch unsere gut 70 Expatriates, die aus dem Ausland kommen und hier in Deutschland zeitweise arbeiten, fördern wir unsere nationale und kulturelle Vielfalt im Lande. Weltweit sind rund 120 Expatriates in unserer Organisation.

Ein Schwerpunkt im Bereich „Diversity“ war im Jahr 2018 die Überprüfung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Vergütung gewesen (sogenannte Vergütungsgerechtigkeit). An allen großen Unternehmensstandorten (Deutschland, Singapur, USA und Brasilien) haben wir einen statistischen Vergleich der Gehälter von Männern und Frauen in den jeweiligen landesspezifischen Entgeltgruppen durchgeführt. Dabei konnten wir keine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen feststellen. Gesamtgesellschaftliche Trends führen zu individuellen Unterschieden in der absoluten Vergütungshöhe. So arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit und verdienen dadurch weniger als Vollzeit arbeitende Männer. Frauen üben auch seltener technische Berufe als Chemikant aus, die bei uns in der Produktion tätig sind und produktionsspezifische Zusatzvergütungen für Schichtarbeit, Erschwerniszulagen, Vorarbeiter- und Schichtzulagen erhalten. Dadurch sind die Entgelte der in der Produktion beschäftigten Männer höher als die entsprechenden Entgelte der Frauen in gleicher Entgeltgruppe.

Der jährlich durchgeführte sogenannte Boys & Girls-Day wird langfristig dazu führen, dass auch junge Frauen mehr technische Berufe wählen und möglicherweise dann auch für Produktion und Schichtarbeit oder für Ingenieursberufe offen sind.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Personalarbeit lag im Jahr 2018 auf der Integration von Flüchtlingen in unsere Arbeitswelt. Neben Deutschkursen bieten wir im Rahmen der „we together“ Initiative in Deutschland Praktika, Umschulungen und andere Beschäftigungsmöglichkeiten an.

Im Rahmen unserer Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung entwickeln und fördern wir auch gezielt Frauen durch Coaching und Mentoring, um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen einschließlich Vorstand zu erreichen.

GRI 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. Darüber hinaus fördern wir gezielt einzelne Frauen in Senior Leadership Positionen durch ein Mentoring, um sie auf Executive Positionen vorzubereiten. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass bis 2025 der Anteil von Frauen auf der ersten, globalen Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 20 %, auf der zweiten, globalen Führungsebene mindestens 25 % betragen soll. Der Anteil von Frauen auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands betrug im Jahr 2018 27 %, auf der zweiten Managementebene 42 %.

Für den Vorstand verfolgt die Symrise AG das Ziel, langfristig einen Frauenanteil von 20 % im Vorstand zu erreichen. Hierzu sind zwischen Aufsichtsrat und Vorstand konkrete personenbezogene Maßnahmen vereinbart. Allerdings müssen wir laufende Anstellungsverträge respektieren und die Kontinuität im Führungsgremium sicherstellen. Die derzeitigen Vorstandsmitglieder haben Verträge, die in die Jahre 2020 bis 2024 hineinreichen.

Die Fortschritte in unserer Diversity Personalpolitik dokumentieren wir durch unser jährliches Diversity Data Reporting, das unsere großen Standorte und damit rund 80 % unserer Belegschaft (rd. 7.200 Mitarbeiter) erfasst.

Danach beläuft sich der Anteil von Frauen an der heutigen Belegschaft auf 39,3 %. Im Rahmen von Neueinstellungen von außen kommen rund 44 %, 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“. 43 % aller Beförderungen entfallen auf Frauen. Auch hier sticht unser Duftstoffbereich mit 50 % 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. Alle anderen Vorstandsmitglieder besitzen ausgeprägte internationale Führungsverantwortung durch langjähriges Arbeiten im Ausland. Achim Daub ist als Vorstandsmitglied unseres Duftstoffsegments in den USA ansässig, wo nach der Akquisition von Renessenz ein Schwerpunkt unserer Rückwärtsintegration bei den Rohstoffen liegt.

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 % und der chinesischen Mitarbeiter 5,5 % an der Gesamtbelegschaft.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEI SYMRISE WELTWEIT

	2016	Anteil	2017	Anteil	2018	Anteil
Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft weltweit	3.426	38,3%	3.597	38,7%	3.806	39,3%
Frauenanteil am Top-Management weltweit	16	21%	20	30,8%	22	33%

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

	2016	Anteil	2017	Anteil	2018	Anteil
Führungskräfte						
Männlich	299	73,6%	304	72,0%	313	71,8%
Weiblich	107	26,4%	118	28,0%	123	28,2%
Gesamt	406	100,0%	422	100%	436	100%
Keine Führungskräfte						
Männlich	1.515	65,3%	1.571	65,8%	1.589	64,9%
Weiblich	805	34,7%	816	34,2%	859	35,1%
Gesamt	2.320	100,0%	2.387	100%	2.448	100%
Gesamtbelegschaft						
Männlich	1.814	66,5%	1.875	66,7%	1.902	66%
Weiblich	912	33,5%	934	33,2%	982	34,0%
Gesamt	2.726	100,0%	2.809	100%	2.884	100%

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	2016		2017		2018	
	Führungskräfte	keine Führungskräfte	Führungskräfte	keine Führungskräfte	Führungskräfte	keine Führungskräfte
20 –29	0,2%	16,0%	0,2%	17,3%	0,0%	17,4%
30 –39	13,8%	21,1%	15,8%	20,3%	14,0%	20,8%
40–49	33,5%	27,5%	29,9%	27,6%	29,1%	25,7%
50–59	42,6%	28,8%	44,1%	28,8%	45,2%	29,1%
>= 60	9,9%	6,6%	10,0%	6,0%	11,7%	7,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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%
Gesamt	5	100%	12	100%

Stand zum 31. Dezember 2018

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH DES ALTERS

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

Stand zum 31. Dezember 2018

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

Eine geschlechtsunabhängige Entlohnung ist für uns selbstverständlich. Ausschließlich die Qualifikation und der Wertbeitrag des Mitarbeiters zum Unternehmen sind für die Vergütungshöhe ausschlaggebend.

Symrise vergütet seine Mitarbeiter auf der Basis von Entgelttarifverträgen, die mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen wurden. Jede erstmalige Eingruppierung oder spätere Umgruppierung unterliegt der Überprüfung durch den Betriebsrat. So stellen wir nach dem Vier-Augen-Prinzip sicher, dass Geschlechtsunterschiede keine Rolle bei dem Festlegen der Vergütung spielen. Im Jahr 2018 haben wir an unseren großen Standorten eine geschlechtsspezifische Analyse der Entgelte von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorgenommen. Am Beispiel unseres Standorts Deutschland mit den meisten Mitarbeitern zeigt sich, dass die durchschnittliche Vergütung der Frauen von der durchschnittlichen Vergütung von Männern nicht signifikant abweicht (statistisch nicht signifikante Unterschiede von <2%). Dabei haben wir die persönliche Entscheidung jedes einzelnen, in Teilzeit zu arbeiten, rechnerisch bereinigt. Die verbleibenden, nicht signifikanten Unterschiede beruhen auf produktionsspezifischen Entgeltbestandteilen wie Erschwerniszulagen, auf tätigkeitsbezogenen Entgelten wie Vorarbeiter- oder Meisterzulage oder sind durch unterschiedliche, tarifliche Entgeltstufen für kaufmännische oder technische Berufe vorgeben. Insgesamt haben wir fünf Anfragen von Mitarbeiterinnen zur Überprüfung ihrer Vergütung nach dem Entgelttransparenzgesetz hinsichtlich ihrer Vergütung erhalten. In keinen Fall lag bislang eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vor.

Es existieren somit keine Hinweise für eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung. 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 fünf 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 in absoluter Höhe weniger verdienen.

GRI 406: GLEICHBEHANDLUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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.

GRI 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.

GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 in Arbeitgeberverbänden besteht, orientieren wir uns an branchenüblichen Arbeitsbedingungen. Betriebsvereinbarungen definieren zudem kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Ländern. Weltweit sind 65 % unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst und in Deutschland rund 86 % der Belegschaft durch einen Tarifvertrag.

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.

GRI 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. 2018 gab es keine Streiks in unserem 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.

GRI 408: KINDERARBEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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.

GRI 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.

GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Menschenrechtssituation 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.

GRI 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.

GRI 411: RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 einen Vorteilsausgleich für lokale Gemeinschaften vorschreibt.

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

GRI 411-1: Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden ✓

Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle bekannt.

GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 die Risiken von 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. Alle Produktionsstandorte von Symrise sind auf der SEDEX Plattform 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 selbst mit ausgebildeten Teams Audits durch oder lassen Audits durch unabhängige Auditfirmen durchführen. 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 einige Kunden ihre eigenen Standards zu ethischen Aspekten von ihnen selbst anerkannten externen Zertifizierungsgesellschaften an ausgewählten Symrise Standorten auditieren.

GRI 412-1: Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde ✓

Jahr für Jahr erhöhen wir den Anteil an unseren weltweiten Standorten, die nach Menschenrechtskriterien zertifiziert werden. Mittlerweile sind 90 % unserer Standorte basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard zertifiziert. Das entspricht einer Steigerung von 6 % im Vergleich zum Vorjahr.

GRI 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 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.

GRI 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 die Vorschriften und Regeln zu Arbeitssicherheit, Gesundheit und die Vorgaben zur Reduzierung von Umwelteinflüssen sowie die 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 insbesondere auch für unsere Rohstofflieferanten.

GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 der Mitarbeiter, 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.

GRI 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. Auf 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.

Die Unterstützung der lokalen Wertschöpfung und die Einbettung von Symrise in die jeweiligen Standortgemeinden, ist uns an allen unseren Standorten ein Anliegen. Dabei legen wir vor allem Wert darauf, dass wir uns an den lokalen Bedürfnissen orientieren. So unterstützen wir beispielsweise in der Nähe unseres Standorts in Chennai in Indien gemeinsam mit United Way Chennai (UWC), einer nichtstaatlichen indischen Organisation, und der Regierung des Bundesstaats ein Projekt, das sanitäre Einrichtungen für das „WASH“-Projekt (Wasser, Sanitäreinrichtungen, Hygiene) baut. Ein anderes Beispiel ist das Engagement an unserem Diana Food Standort in Ecuador. Hier bieten wir unseren Mitarbeitern und deren Familien Programme zur Gesundheitsvorsorge wie Schutzimpfungen gegen Gelbfieber und versorgen sie mit benötigten Medikamenten. Zudem engagieren wir uns in den Gemeinden rund um das Werk und unterstützen verschiedene lokale Initiativen.

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 anerkannten 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 sichergestellt beinhalten.

GRI 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 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).

GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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, der Sustainable Agriculture Initiative / Farm Sustainability Assessment Platform 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 die Einhaltung unserer Prinzipien direkt 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.

GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden ✓

Es ist das erklärte Ziel von Symrise, alle Rohstoffe auf Basis nachhaltiger Kriterien zu beschaffen. Die Responsible Sourcing Policy schreibt deshalb vor, weltweit alle neuen Lieferanten hinsichtlich nachhaltiger und insbesondere sozialer Kriterien zu bewerten. Existierende Lieferanten werden ebenfalls dahingehend überprüft.

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen ✓

Es ist erklärtes Ziel von Symrise, alle Lieferanten auf soziale Kriterien hin zu überprüfen. Wie in den Jahren zuvor wurden auch 2018 mehr als 90 % unserer Hauptlieferanten, basierend auf dem Einkaufsvolumen, nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

Basierend auf dem SEDEX / Maplecroft Risk Assessment Tool wurden alle Lieferanten, bei denen ein hohes Risiko potenziell negativer sozialer Auswirkungen identifiziert wurde, einer eingehenden Prüfung unterzogen. In jedem dieser Fälle wurden nachhaltige Maßnahmen eingeleitet, um die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen abzustellen.

Es ist allerdings kein Fall bekannt, bei dem erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde.

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND KUNDENSICHERHEIT 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Jedes einzelne der 30.000 verschiedenen Produkte von Symrise unterliegt strengen Qualitätsanforderungen. 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 („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.

GRI 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. Unsere Produkte werden strengen regulatorischen Bewertungen auf Basis des Lebensmittel-, Pharma-, Kosmetik-Rechts oder der REACH-Verordnung unterzogen.

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

GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit ✓

Verstöße gegen Sicherheits- oder Gesundheitsvorschriften in Bezug auf unsere Produkte gab es 2018 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 beispielhaft 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.

GRI FP5: Produkte aus sicherheitszertifizierten Produktionsanlagen ✓

Rund 90% unserer Produktionsstandorte sind mindestens entsprechend ISO 9001 oder ISO 22000 zertifiziert, alle unsere lebensmittelproduzierenden Standorte sind jedoch mindestens nach Standards zertifiziert, die von der Global Food Safety Initiative anerkannt sind.

GRI FP6: Produkte mit reduzierten Fett-, Salz- und Zuckeranteilen ✓

Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsstrategie ist unser verstärktes Engagement im Bereich „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.

GRI FP7: Produkte mit erhöhtem Anteil an Ballaststoffen, Vitaminen, Mineralstoffen, pflanzlichen oder gesundheitsfördernden Zusatzstoffen ✓

siehe [FP6](#)

GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 („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 führt über den Bereich Global Operations zum CEO.

GRI 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.

GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung ✓

Im Jahr 2018 ist es im Aromenbereich zu einer unbeabsichtigten Kontamination eines Rohstoffs gekommen, welche zur Folge hatte, dass einige Produkte ihren Natürlichkeitsstatus verloren haben. Betroffene Kunden wurden entsprechend über diesen Vorfall informiert, um ihrerseits eine entsprechende Bewertung betroffener Endprodukte durchführen zu können, und es wurden Maßnahmen eingeleitet, um Vorfälle dieser Art zukünftig zu vermeiden.

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE 2016

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

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 Verhaltenskodex 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 unseren Verhaltenskodex 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.

GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich ✓

2018 wurden weltweit einige wenige Fälle über die Integrity Hotline gemeldet. Darüber hinaus wurden einige 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.

GRI TIERWOHL

GRI 103: Managementansatz 2016 (Angabe 103-1, 103-2, 103-3) ✓

Tiere und Rohstoffe tierischen Ursprungs dienen Menschen in vielfältiger Weise, vor allem in der Lebensmittelproduktion. Einzigartige Geschmacks- und Ernährungslösungen gehören auch zum Produktportfolio von Symrise – daher sehen wir das Engagement für eine Verbesserung des Tierwohls als einen wichtigen Teil unserer Unternehmenspolitik. Über die ethischen Ansprüche hinaus, die wir an uns selbst und unsere Tätigkeit stellen, könnte ein unverantwortlicher Umgang mit Tieren für Symrise zu einem erheblichen Reputationsverlust bei wichtigen Stakeholdern und damit zu einem hohen wirtschaftlichen Schaden führen. Wir teilen die wachsenden Bedenken von Konsumenten und Kunden hinsichtlich der Umstände, wie Tiere gehalten und behandelt werden, und sehen auch ganz klar die Wechselwirkung zur Qualität von Nahrungsmitteln. Tierwohl ist für Symrise eine selbstverständliche Verpflichtung.

Der Vorstand wird mehrmals im Jahr durch das Sustainability Board über aktuelle Entwicklungen informiert. Wir haben im vergangenen Jahr eine Policy erarbeitet, die den Umgang mit Tieren und den Bezug tierischer Rohstoffe regelt. Inhalts- und Geschmacksstoffe, die auf Rohstoffen aus Huhn basieren, stellen volumenmäßig bei Symrise den größten Anteil tierischer Vorprodukte dar. Daher haben wir als ersten Baustein eine Tierwohl-Policy im Bereich Geflügel, speziell Hühner, entwickelt. Sie umfasst klare Mindestanforderungen an die Haltung und Aufzucht, den Transport und die Schlachtung. Die Policy sieht darüber hinaus regelmäßige Überprüfungen der Betriebe, eine kontinuierliche Verbesserung der Tierhaltung und einen jährlichen Fortschrittsbericht vor. Wir wollen bis 2023 100 % unserer huhn-basierten Rohstoffe in den USA und bis 2026 in Europa aus nachhaltigen Quellen beziehen. Da keine einheitlichen, international anerkannten Standards für Tierwohl bestehen, arbeitet Symrise mit der international hoch angesehenen Tierschutzorganisation „Compassion in World Farming“ (CIWF) zusammen, um eine zügige Umsetzung seiner Policy in der Lieferkette zu erreichen.

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.

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.

GRI 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.

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.

GRI 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.

GRI 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 zehn 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 vier bis acht 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 zehn einzelne Katzen 28 m² groß (15 m² Indoor-Bereich und 13 m² Außenbereich). Bei Hunden hängt die Unterbringung von der Körpergröße des jeweiligen Tiers ab. Wir kalkulieren über 9 m² für kleine Hunde und 12 m² 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.

GRI FP12: Umgang mit Antibiotika, Entzündungshemmern und Hormonen ✓

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 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 werden keine Antibiotika, Entzündungshemmer oder Hormone verwendet. 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.

GRI FP13: Transport und Schlachtung ✓

Es wurden keine Fälle 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.