

*always
inspiring more ...*

symrise 

20
20

— Nachhaltigkeitsbilanz
(GRI)

Nachhaltigkeitsbilanz 2020

■

Symrise orientiert sich im Rahmen der Berichterstattung über seine nichtfinanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen am internationalen Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die nachfolgende Nachhaltigkeitsbilanz stellt alle von Symrise als wesentlich definierten Themen und Angaben zum Profil des Unternehmens sowie seine ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen für das Geschäftsjahr 2020 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 und den Ergänzungen der Standards zu Steuern (207, 2019), Wasser und Abwasser (303, 2018), Abfall (306, 2020) sowie 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 4](#). Über einen der Bilanz vorangestellten [TCFD-Index](#) schärft Symrise seine klimabezogene Berichterstattung außerdem seit diesem Berichtsjahr an prominenter Stelle – mit Verweisen zu ausführlichen Informationen zum Thema im Rahmen des [CDP Climate Change Fragebogen](#) von Symrise. Ein zusätzlicher Index zu Beginn der Bilanz verweist zudem auf die abgedeckten Berichtsanforderungen des Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Die diesbezügliche Berichterstattung werden wir im nächsten Berichtszyklus weiter vertiefen.

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

- 7 [Organisationsprofil](#)
- 15 [Strategie](#)
- 20 [Ethik und Integrität](#)
- 20 [Führung](#)
- 29 [Stakeholdereinbeziehung](#)
- 30 [Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

WESENTLICHE THEMEN

WIRTSCHAFT

- 34 [Wirtschaftliche Leistung](#)
- 37 [Marktpräsenz](#)
- 39 [Beschaffungspraktiken](#)
- 41 [Korruptionsbekämpfung](#)
- 42 [Wettbewerbswidriges Verhalten](#)
- 42 [Steuern](#)

UMWELT

- 45 [Materialien](#)
- 46 [Energie](#)
- 50 [Wasser und Abwasser](#)
- 53 [Biodiversität](#)
- 55 [Emissionen](#)
- 59 [Abfall](#)
- 62 [Umwelt-Compliance](#)
- 62 [Umweltbewertung der Lieferanten](#)

SOZIALES

- 64 [Beschäftigung](#)
- 65 [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- 71 [Aus- und Weiterbildung](#)
- 74 [Diversität und Chancengleichheit](#)
- 79 [Nichtdiskriminierung](#)
- 79 [Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen](#)
- 80 [Kinderarbeit](#)
- 82 [Zwangs- oder Pflichtarbeit](#)
- 83 [Rechte der indigenen Völker](#)
- 84 [Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#)
- 86 [Lokale Gemeinschaften](#)
- 87 [Soziale Bewertung der Lieferanten](#)
- 89 [Politische Einflussnahme](#)
- 90 [Kundengesundheit und -sicherheit](#)
- 91 [Marketing und Kennzeichnung](#)
- 92 [Sozioökonomische Compliance](#)
- 92 [Tierwohl](#)

**Berichtete Themen gemäß dem Gesetz zur Stärkung
der nichtfinanziellen Berichterstattung der
Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten
(CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, CSR-RUG)**

Aspekte nach CSR-RUG	Zuordnung der wesentlichen Themen
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie • Umwelt-Compliance • Umweltbewertung der Lieferanten • Materialien • Abfall • Wasser und Abwasser • Biodiversität
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz • Diversität und Chancengleichheit • Nichtdiskriminierung
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Leistung • Materialien • Tierwohl • Lokale Gemeinschaften
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungspraktiken • Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte • Nichtdiskriminierung • Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen • Kinderarbeit • Zwangs- oder Pflichtarbeit • Rechte der indigenen Völker • Diversität und Chancengleichheit
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none"> • Korruptionsbekämpfung • Sozioökonomische Compliance • Wettbewerbswidriges Verhalten • Politische Einflussnahme • Steuern

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) Index

TCFD-Kernelemente	Zusammenfassung der Offenlegung gemäß den TCFD-Empfehlungen	CDP-Fragebogen 2020*	Weitere Verweise**
Governance	1. Verantwortung des Vorstands für klimabedingte Risiken und Chancen	C1.1b	Für weitere Details siehe UB 2020, S. 28 ff.
	2. Die Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen	C1.2, C1.2a	Für weitere Details siehe UB 2020, S. 28 ff.
Strategie	1. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken	C2.1, C2.1a, C2.2, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a,	
	2. Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Geschäftstätigkeit sowie strategische und finanzielle Planung des Unternehmens	C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.1b, C3.1d, C3.1e, C3.1f	
	3. Belastbarkeit der Strategie der Organisation	C3.1a, C3.1b	
Risikomanagement	1. Die Prozesse des Unternehmens zum Ermitteln und Bewerten klimabedingter Risiken	C2.2, C2.2a	
	2. Prozesse des Unternehmens zum Managen klimabedingter Risiken	C2.2	
	3. Integration von Prozessen zur Ermittlung, Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken in das allgemeine Risikomanagement des Unternehmens	C2.2	
Kennzahlen und Ziele	1. Kennzahlen, mit denen das Unternehmen klimabedingte Risiken und Chancen bewertet	C4.2, C4.2a, C9.1	Für weitere Kennzahlen siehe UB 2020, S. 28 ff.
	2. Offenlegen von Scope-1, Scope-2 und Scope-3 Treibhausgas (THG)-Emissionen	C6.1, C6.3, C6.5,	Kennzahlen siehe GRI 305-3 in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz 2020
	3. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt	C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a	Für weitere Ziele siehe UB 2020, S. 28 ff.

* Sämtliche Informationen im CDP-Fragebogen 2020 beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2019. Dies ist dem Berichtserstattungszyklus des CDP geschuldet.

** Die Verweise auf den [Unternehmensbericht 2020](#) und die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz 2020 beziehen sich auf Informationen aus dem Geschäftsjahr 2020.

Alle CDP Fragebögen 2020 von Symrise stellen wir auf unserer [Website](#) zur Verfügung. Dort finden sich auch sämtliche Symrise Policies und unser [Verhaltenskodex \(Code of Conduct\)](#) zum Download.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Index

Topic	Accounting Metric	Category	Code	Report Location
Greenhouse Gas Emissions	Gross global Scope 1 emissions, percentage covered under emissions-limiting regulations	Quantitative	RT-CH-110a.1	GRI 305-1
	Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions, emissions reduction targets, and an analysis of performance against those targets	Discussion and Analysis	RT-CH-110a.2	GRI 201-2 GRI 305
Air Quality	Air emissions of the following pollutants: (1) NOX (excluding N ₂ O), (2) SOX, (3) volatile organic compounds (VOCs), and (4) hazardous air pollutants (HAPs)	Quantitative	RT-CH-120a.1	GRI 305-7
Energy Management	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable, (4) total self-generated energy	Quantitative	RT-CH-130a.1	GRI 302-1
Water Management	(1) Total water withdrawn, (2) total water consumed, percentage of each in regions with High or Extremely High Baseline Water Stress	Quantitative	RT-CH-140a.1	GRI 303-3 GRI 303-5
	Number of incidents of non-compliance associated with water quality permits, standards, and regulations	Quantitative	RT-CH-140a.2	GRI 307-1
	Description of water management risks and discussion of strategies and practices to mitigate those risks	Discussion and Analysis	RT-CH-140a.3	GRI 303
Hazardous Waste Management	Amount of hazardous waste generated, percentage recycled	Quantitative	RT-CH-150a.1	GRI 306-2
Community Relations	Discussion of engagement processes to manage risks and opportunities associated with community interests	Discussion and Analysis	RT-CH-210a.1	GRI 413
Workforce Health & Safety	(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for (a) direct employees and (b) contract employees	Quantitative	RT-CH-320a.1	GRI 403-9
	Description of efforts to assess, monitor, and reduce exposure of employees and contract workers to long-term (chronic) health risks	Discussion and Analysis	RT-CH-320a.2	GRI 403
Product Design for Use-phase Efficiency	Revenue from products designed for use-phase resource efficiency	Quantitative	RT-CH-410a.1	Not reported yet
Safety & Environmental Stewardship of Chemicals	(1) Percentage of products that contain Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (GHS) Category 1 and 2 Health and Environmental Hazardous Substances, (2) percentage of such products that have undergone a hazard assessment	Quantitative	RT-CH-410b.1	GRI 417-1 GRI FP5
	Discussion of strategy to (1) manage chemicals of concern and (2) develop alternatives with reduced human and/or environmental impact	Discussion and Analysis	RT-CH-410b.2	GRI 416
Genetically Modified Organisms	Percentage of products by revenue that contain genetically modified organisms (GMOs)	Quantitative	RT-CH-410c.1	Not reported yet
Management of the Legal & Regulatory Environment	Discussion of corporate positions related to government regulations and/or policy proposals that address environmental and social factors affecting the industry	Discussion and Analysis	RT-CH-530a.1	GRI 415
Operational Safety, Emergency Preparedness & Response	Process Safety Incidents Count (PSIC), Process Safety Total Incident Rate (PSTIR), and Process Safety Incident Severity Rate (PSISR)	Quantitative	RT-CH-540a.1	Not reported yet
	Number of transport incidents	Quantitative	RT-CH-540a.2	Not reported yet
Activity Metric		Category	Code	Report Location
Production by reportable segment		Quantitative	RT-CH-000.A	Not reported yet



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 mehr als 150 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.

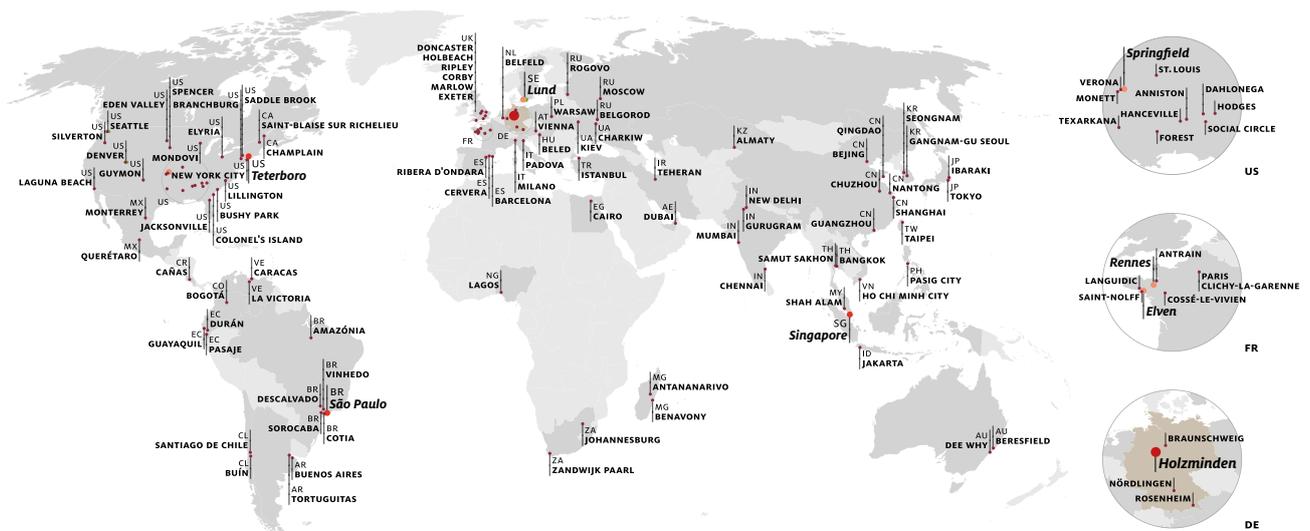
Die Standorte des Unternehmens verteilen sich auf mehr als 40 Länder, wodurch Symrise auf seinen wichtigen Absatzmärkten vor Ort vertreten ist. Die Produkte von Symrise finden Abnehmer mehr als 150 Ländern.

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, von Heimtierfutter und Babynahrung. Mit einem Umsatz von über 3,5 Mrd. € im Geschäftsjahr 2020 (2019: 3,4 Mrd. €) und einem Marktanteil von rund 10 % (2019: 10 %) gehört das Unternehmen zu den weltweit führenden Anbietern im Markt für Düfte und Aromen. Der Konzern mit Sitz in Holzminden ist mit mehr als 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 2020 von rund 14,7 Mrd. € zu den im MDAX® geführten Unternehmen (2019: 12,7 Mrd. €). Der Streubesitz der Aktie beläuft sich auf rund 95 % (2019: 95 %).

Der Firmensitz der Symrise AG befindet sich in Holzminden. An diesem zugleich größten Standort beschäftigt Symrise 2.513 Mitarbeiter in den Funktionen Forschung, Entwicklung, Produktion, Marketing, Vertrieb sowie im Corporate Center (2019: 2.448). 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 2020



- Firmensitz
- Regionale Hauptsitze
- Standorte Symrise

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

Die Symrise Gruppe beschäftigte zum Jahresende 2020 weltweit 10.531 Mitarbeiter ohne Trainees und Auszubildende (2019: 10.264). Eine stabile 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 unsere Mitarbeiter überwiegend unbefristet (96,7 % unserer Belegschaft (2019: 97,0 %)). Nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitern wird befristet beschäftigt (3,3 % der Belegschaft (2019: 3,0 %)).

Der Anteil von Frauen an den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern beträgt in Deutschland rund 34,3 % (2019: 34,5 %), der Anteil von Frauen an den befristet beschäftigten Mitarbeitern beläuft sich auf 23 % (2019: 27,0 %). 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 493 (2019: 465). Das entspricht rund 16,6 % (2019: 16 %) 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 2020 1,9 % der Belegschaft (2019: 2,3 %). 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 7.615 Mitarbeiter umfasst (2019: 7.500).

MITARBEITER (KÖPFE) NACH VERTRAGSART UND ARBEITSZEIT WELTWEIT*

	2017	2018	2019	2020	Veränderung 2020
Unbefristete Verträge					
Vollzeit	8.270	8.721	9.308	9.499	2,05 %
Teilzeit	633	659	707	753	6,51 %
Gesamt	8.903	9.380	10.015	10.252	2,37 %
Befristete Verträge					
Vollzeit	346	283	298	330	10,74 %
Teilzeit	33	31	27	24	-11,11 %
Gesamt	379	314	325	354	8,92 %
Gesamt					
Vollzeit	8.616	9.004	9.606	9.829	2,32 %
Teilzeit	666	690	734	777	5,86 %
Gesamt	9.282	9.694	10.340	10.606	2,57 %

* 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	2017	2018	2019	2020	Veränderung 2020
Deutschland	2.669	2.737	2.767	2.817	1,8 %
EAME (ohne Deutschland)	2.063	2.135	2.209	2.267	2,6 %
Nordamerika	1.358	1.458	1.931	1.937	0,3 %
Asien / Pazifik	1.441	1.476	1.498	1.547	3,2 %
Lateinamerika	1.716	1.841	1.859	1.963	5,6 %
Gesamt (ohne Auszubildende und Trainees)	9.247	9.647	10.264	10.531	2,6 %
Auszubildende und Trainees	140	140	137	134	-2,2 %
Gesamt	9.387	9.787	10.401	10.665	2,5 %

* 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. 5.000 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 [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) 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 ✓

Angesichts der ständig steigenden Anforderungen und Komplexität in den Bereichen Lieferkette und Beschaffung und zur effektiveren Steuerung der Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette hat das Segment Flavor im Jahr 2019 die Organisationseinheit „Global Supply Chain and Procurement“ eingerichtet. Die damit verknüpfte neue strategische Roadmap des Segments Flavor wurde im Jahr 2020 verabschiedet und umfasst die Überprüfung des globalen Produktionsfußabdrucks und verfolgt verschiedene Ziele: Die Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung in Zusammenarbeit mit den anderen Segmenten, die Bewertung und das Management von Lieferrisiken sowie die Steigerung der Profitabilität durch eine effiziente und schnelle Umsetzung.

Im November 2019 verstärkte Symrise durch die Akquisition von ADF / IDF seine führende Position im Bereich der Heimtiernahrung. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Springfield, Missouri ist Spezialist für Proteine auf Fleisch- und Eibasis und Pionier auf dem Gebiet rein natürlicher Nahrungsbestandteile. Mit vielfältigen Lösungen auf natürlicher Basis für die Lebensmittel- und Heimtiernahrungsindustrie ist ADF / IDF eine optimale Ergänzung für das Portfolio des Segments Nutrition.

Im Zuge der Integration von Renaissance wurde der chemische Einkauf für die beiden Ingredients Divisionen – Cosmetic Ingredients und Aroma Molecules – in die Division Aroma Molecules aufgenommen, um den Fokus auf Nachhaltigkeit bei Rohstoffen weiter zu verstärken.

Am Standort in Holzminden wurde im Jahr 2019 für den Bereich Supply Chain Fragrance eine neue Produktionsanlage für die Verkapselung von Parfümöl in Betrieb genommen – im Berichtsjahr wurde diese optimiert und durch eine neue Pilotanlage ergänzt.

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), Arbeits- und Gesundheitsschutz (ISO 45001), 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 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 im [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Erstmals erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur zehn Unternehmen auf der sogenannten Triple-A-List. Bereits zum fünften Mal konnte das „A“-Rating in der Kategorie Klima, zum zweiten Mal in der Kategorie Wasserschutz erreicht werden. Erstmalig erzielte Symrise in der Kategorie Waldschutz die Auszeichnung „A“ (2019: A-). Seit 2016 belegt Symrise im CDP-Rating somit Spitzenpositionen bei den Themen Klimawandel, Schutz von Wasser und Wald und unterstreicht damit seine Pionierleistungen auf diesen Gebieten.

ALLGEMEINE ANGABEN

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP Supply Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2020 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen – mit Ausnahme des Segments Nutrition, dessen Lieferanten ab 2021 in das Programm integriert werden. Die Rückläufe in allen drei Bereichen – Klimawandel, Wasser und Wald – sind im Vorjahresvergleich gestiegen. Im Jahr 2020 sind deutlich mehr Lieferanten den genannten Themen auf Vorstandsebene nachgegangen, haben sich konkrete (Reduktions-)ziele gesetzt und über 60% haben ihre eigenen Zulieferer dazu ermutigt, Ziele für den Klimaschutz zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen (weitere Informationen siehe auch Managementansätze zu [GRI 302](#), [GRI 303](#) und [GRI 305](#)). Durch diese Weitergabe von Nachhaltigkeitsanforderungen auch an vorgelagerte Lieferanten werden negative Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich verringert.

Symrise verpflichtet sich, ab 2030 an all seinen weltweiten Produktionsstandorten auf Basis der Scope 1+2 Emissionen des GHG-Protokolls klimapositiv zu sein. Im Berichtsjahr konnten wir die Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 13% steigern. Damit haben wir unser Ziel für 2020, die Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 33% gegenüber 2010 zu reduzieren, bereits vorzeitig erreicht. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Emissionen bis 2025 um mehr als 60% gegenüber 2010 steigern. Mit diesem verschärften Klimaziel wird Symrise das bereits im Jahr 2017 – als erstes seiner Branche – genehmigte Science Based Target voraussichtlich fünf Jahre vorzeitig erreichen. Symrise hat außerdem die von der Science Based Targets Initiative angestoßene „Business Ambition for 1,5°C“ unterschrieben und nimmt damit eine Vorreiterrolle beim unternehmerischen Engagement für eine Zukunft mit einer globalen Erwärmung von maximal 1,5°C ein.

Unsere zentralen Zulieferer hatten wir gemäß unseres Science Based Targets aufgefordert, sich bis 2020 zu eigenen Treibhausgas-Reduktionszielen zu bekennen. 87% unserer Hauptlieferanten sind dieser Forderung nachgekommen und haben eigene Klimaziele definiert bzw. Klimainitiativen umgesetzt – unser Ziel einer Beteiligungsquote von mindestens 80% haben wir damit erfüllt.

Unsere eigenen ambitionierten Klimaziele erreichen wir unter anderem durch die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz an allen Produktionsstandorten, den Einkauf erneuerbarer Energien sowie durch die Unterstützung hochwertiger zertifizierter Klimaschutzprojekte in aller Welt.

Kontinuierliche Maßnahmen unserer lokalen Total Productive Maintenance-Teams ersetzen energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen, Druckluftanlagen und Boiler zur Herstellung von Dampf und Kühlungen fortlaufend durch effizientere Alternativen. Zudem reduzieren wir insbesondere durch unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminde unseren CO₂-Ausstoß bei der Energieerzeugung jährlich um rund 35% (mehr Beispiele zu Energieeffizienzmaßnahmen siehe Managementansätze zu [GRI 302](#) und [GRI 305](#)).

Seit 2018 beziehen wir unseren gesamten externen Strom in Deutschland aus erneuerbaren Quellen – bis 2025 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, diese Maßnahme auf unsere Standorte weltweit auszuweiten. Angesichts der sich verschärfenden Situation um den Klimawandel haben wir unsere Anstrengungen im Berichtsjahr weiter intensiviert und konnten dadurch unser gestecktes Ziel bereits vorzeitig erreichen. Wir haben deshalb unseren weltweiten externen Strombedarf bereits im Berichtsjahr nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen. Weiterhin prüfen wir weltweit kontinuierlich Stromkaufvereinbarungen (PPAs), welche unsere Maßnahmen zu erneuerbaren Energien unterstützen.

In Deutschland haben wir darüber hinaus das für den Betrieb der Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage eingesetzte Gas komplett durch den Erwerb von zertifizierten Emissionsreduktionszertifikaten kompensiert und unterstützen somit weltweit hochwertige Klimaschutzprojekte:

So haben wir im Berichtsjahr ein REDD+-Projekt in Madagaskar mitfinanziert, das besonders schutzwürdige Waldflächen vor Brandrodung bewahrt und Armut in der dort lebenden Bevölkerung bekämpft. Damit mindert das Projekt jährlich Emissionen in Höhe von etwa einer Million Tonnen CO₂-Äquivalente.

In Brasilien fördern wir durch unsere Zertifikate ein Waldschutzprojekt im Amazonas-Gebiet im Rahmen von REDD+. Das Projekt überwacht die Erhaltung der reichen Artenvielfalt mit über 150 bedrohten Pflanzen- und Tierarten, implementiert Maßnahmen zur Reduktion von Entwaldungsrisiken und unterstützt lokale Gemeinschaften. Jährlich vermeidet das Projekt so Emissionen in Höhe von circa 115.000 Tonnen CO₂-Äquivalente.

ALLGEMEINE ANGABEN

Um gemeinsam mit weiteren Akteuren Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben, ist Symrise in zahlreichen Initiativen aktiv und schließt sich kontinuierlich neuen Vereinigungen an. Nach dem Beitritt zur „Allianz für Entwicklung und Klima“ und der „RE100 Initiative“ im Jahr 2019 gehört Symrise seit 2020 auch der „Business Ambition for 1,5°C“, der „Alliance of CEO Climate Leaders“ und „Together with Nature“ an. Außerdem unterstützte Symrise 2020 die Kampagnen „Corporate Sourcing of Renewable Energy“, „United in the Business of a Better World“ und „Uniting Business and Governments to recover better“ (mehr zu den Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 102-12](#)).

Für sein ambitioniertes Klimaschutzprogramm, das Engagement bei der nachhaltigen Gestaltung der Lieferkette sowie den Einsatz zum Erhalt der Biodiversität wurde Symrise im Jahr 2019 mit dem ersten Platz des Deutschen Nachhaltigkeitspreises ausgezeichnet. Im Berichtsjahr erhielt Symrise den Sustainability Heroes Award (vormals DQS German Excellence Award) für seine ganzheitliche Integration von Nachhaltigkeit in Unternehmensstrategie und -kultur und seine ehrgeizigen Bemühungen für eine nachhaltige Entwicklung der gesamten Wertschöpfungskette. Darüber hinaus verlieh die Ratingagentur EcoVadis Symrise im Jahr 2020 zum siebten Mal in Folge den Gold-Status für seine soziale Verantwortung als Unternehmen.

Mit seinen ehrgeizigen Zielen zur Emissionsreduktion und seinem Engagement in zahlreichen Initiativen nimmt Symrise eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz in unserer Branche ein 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, COP 25 in Madrid und den Empfehlungen des aktuellen IPCC (siehe auch [GRI 201-2](#)).

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 (weitere Informationen zu den Themen Diversität und Chancengleichheit sowie Nichtdiskriminierung siehe Managementansätze zu [GRI 405](#) und [GRI 406](#)).

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 GRI „Comprehensive“-Berichterstattung, die wir erstmals 2014 umgesetzt haben, haben wir unser Engagement in diesem Bereich noch weiter verstärkt, indem wir transparent und umfassend unsere Nachhaltigkeitsleistung offenlegen. 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, um zu identifizieren, wie wir den größtmöglichen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten können. Dadurch konnten wir weitere Verbesserungspotenziale identifizieren.

Im Jahr 2013 wurde Symrise Mitglied der Sustainable Spices Initiative (SSI). Sowohl für Symrise als auch für die SSI steht die nachhaltige Anzucht und Beschaffung von Rohstoffen im Mittelpunkt. Gemeinsam mit Kunden, Lieferanten und Nichtregierungsorganisationen wollen wir aktiv mit der SSI zusammenarbeiten, unser Wissen teilen und gleichzeitig neue Erfahrungen sammeln. Symrise ist Gründungsmitglied der Sustainable Vanilla Initiative, die sich für eine langfristig stabile Versorgung mit qualitativ hochwertiger natürlicher Vanille einsetzt, die sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig produziert wird.

Symrise ist seit 2015 Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und wir verbessern seither kontinuierlich unsere Palmöl Lieferkette: Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100% RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Im Jahr 2020 haben wir unser Ziel erreicht, auch 100% der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen. Zudem haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Rezepturen auf palmölfreie Qualitäten umgestellt.

Über unsere globale Mitgliedschaft bei der Union for Ethical Biobased Trade (UEBT) engagieren wir uns außerdem für eine ethische Beschaffung unserer natürlichen Rohstoffe.

Seit 2016 sind wir Mitglied der Sustainable Agricultural Initiative (SAI) Plattform, was unser Engagement für eine nachhaltige Beschaffung natürlicher Rohstoffe unterstreicht.

ALLGEMEINE ANGABEN

Bereits im Jahr 2019 trat Symrise außerdem der „Allianz für Entwicklung und Klima“ bei – einer Multi-Akteurs-Partnerschaft bestehend aus mehreren hundert Unternehmen, Verbänden, Behörden und Zivilgesellschaft zur Förderung der freiwilligen Kompensation von CO₂ unter Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Im Jahr 2019 rief Symrise außerdem als Gründungsmitglied gemeinsam mit 18 weiteren global agierenden Unternehmen – unter Federführung des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) – das Bündnis „One Planet Business for Biodiversity“ (OP2B) ins Leben. Der Fokus des Bündnisses liegt auf dem Erhalt und der nachhaltigen Nutzung der Biodiversität in der Landwirtschaft. Die Partner haben sich verpflichtet, gemeinsam umweltschonendere Anbaupraktiken zu entwickeln und ihre Wertschöpfung entsprechend zu verändern. Auch in dem 2020 vom WBCSD neu initiierten Projekt „Nature Action“ ist Symrise aktiv. Das Projekt unterstützt die Entwicklung wissenschaftlich fundierter Ziele für die Erhaltung der Natur (SBT for Nature), gibt Hilfestellung für naturbasierte Lösungen und zeigt gegenüber politischen Entscheidungsträgern bei Veranstaltungen im Bereich Natur und Klima die Führungsrolle der Wirtschaft auf. Ziel all dieser Maßnahmen ist es, den Biodiversitätsverlust ab 2020 auf Null zu reduzieren und ab 2030 nur noch positive Beiträge für eine vollständige Erholung der natürlichen Umwelt zu leisten – also „Nature net positive“ zu wirtschaften.

Seit Ende des Jahres 2019 ist Symrise außerdem Mitglied der RE100 Initiative, die sich dafür einsetzt, dass Unternehmen bis 2050 ihren Strom zu 100 % aus erneuerbaren Quellen beziehen. Als Mitglied ist Symrise verpflichtet, eigene Ziele zu setzen und bei der Auswahl erneuerbarer Stromquellen die Kriterien der Initiative einzuhalten. Wir haben unseren weltweiten externen Strombedarf im Berichtsjahr nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen und gehen so mit gutem Beispiel voran.

Im Jahr 2020 wurde Symrise Teil der „Business Ambition for 1,5°C“. Die Kampagne wurde unter anderem vom UN Global Compact und der Science Based Targets Initiative ins Leben gerufen, um die Verabschiedung ambitionierter Klimaschutzziele weiter voranzutreiben. Unternehmen wie Symrise, die sich ehrgeizige Science Based Targets Ziele gesetzt haben, fungieren dabei als Vorbild. Symrise unterzeichnete 2020 auch das Statement „Uniting Business and Governments to Recover Better“ der „Business Ambition for 1,5°C“: Darin wird die Politik dazu aufgefordert, die ihre finanziellen Soforthilfemaßnahmen angesichts der Corona-Pandemie an nachhaltigere Wirtschaftspraktiken und Klimaschutzmaßnahmen zu koppeln bzw. diese zur Priorität zu machen.

Die vom World Economic Forum initiierte „Alliance of CEO Climate Leaders“ ist ein Netzwerk von führenden Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, die den Übergang in eine kohlenstoffarme und resiliente Wirtschaft beschleunigen wollen. Das Bündnis will darüber hinaus Maßnahmen und Initiativen von Unternehmen aus allen Industriesektoren bündeln, um Klimalösungen und -innovationen in Unternehmen und Politik voranzutreiben. Der Vorstandsvorsitzende von Symrise gehört seit 2020 der Initiative an.

Darüber hinaus unterstützte Symrise im Jahr 2020 einen offenen Brief von „RE-Source“ an die Europäische Union und nationale Regierungen. Die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen wie CDP und RE100 forderten die Politik dazu auf, die Förderung erneuerbarer Energien in das Konjunkturpaket zur Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Pandemie zu integrieren – beispielsweise mithilfe von öffentlichen Kreditgarantien für risikobehaftete erneuerbare Energieprojekte oder durch die Modernisierung und Digitalisierung von Verteilungsnetzen und Speichermöglichkeiten.

Gemeinsam mit über 30 Unternehmen und Organisationen sprach sich Symrise im Berichtsjahr außerdem im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) prominent für die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes bis Anfang 2021 durch die Bundesregierung aus. Dieses soll verbindliche Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfreundlichkeit für Unternehmen schaffen. Wir begrüßen die jüngsten politischen Entwicklungen zum Thema.

Seit 2020 bekennt sich Symrise zudem zu den vier Prinzipien für naturbasierte Lösungen von „Together with Nature“, einem Zusammenschluss von Akteuren aus Wissenschaft, Naturschutz, Entwicklung und Wirtschaft: Die Reduktion von Emissionen, der Schutz der Biodiversität, sozialgerechtes Verhalten insbesondere mit Blick auf lokale Gemeinschaften sowie ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln sollen demnach bei der Entwicklung und Anwendung naturbasierter Lösungen stets berücksichtigt werden.

Im Berichtsjahr unterzeichnete Symrise auch das Statement „United in the Business of a Better World“ des UN Global Compact. Die Unterstützer fordern Regierungen unter anderem dazu auf, Menschenrechte zu schützen und die Erreichung der SDGs zu ermöglichen. Gleichzeitig bekennen sich die Unternehmen zu einer ethischen Unternehmensführung, zur Bekämpfung von Ungleichheiten und zur Zusammenarbeit mit Politik und Zivilgesellschaft.

Außerdem trat Symrise im Jahr 2020 der IFRA-IOFI Sustainability Charter bei. Die unterzeichnenden Unternehmen aus der Geschmacks- und Duftstoffindustrie bekennen sich dazu, Nachhaltigkeit in der Branche zu stärken, beispielsweise durch verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken oder die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks.

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 Sustainability, Regulatory Affairs und R&D vertreten Symrise in den weltweit größten Verbänden der Duft-, Aroma- und Kosmetikindustrie.

Dabei bringt sich Symrise aktiv in die Verbandsarbeit ein. In folgenden Expertengruppen arbeitet Symrise derzeit mit:

IFRA:

- Joint Advisory Group
- Inhalation Task Force
- Dermal Sensitization Task Force
- Chemical Control Legislation Task Force
- Analytical Working Group
- ETF
- NCS Task Force
- CITES Task Force
- CMR Working Group
- Furocoumarin Working Group

IFRA EU:

- Reach Task Force
- GMES Working Group
- Fragrance Encapsulation Working Group
- AISE sub-group of biodegradability experts

IFRA APAC:

- China Working Group
- Technical Committee
- Korea Working Group

IFRA LATAM:

- CAFEPA
- ABIFRA
- ACHISAF
- ANFPA

IFRA-IOFI:

- Nagoya Protocol
- Sustainability Task Force

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 (FRSH). FRSH zielt darauf ab, Lösungen für eine Transformation unseres Ernährungssystems zu entwickeln, von der Mensch und Natur profitieren.

Unser Geschäftsbereich Nutrition ist zudem Mitglied folgender Organisationen:

- Marine Ingredients Organization (IFFO)
- Natural Food Colors Association (NATCOL)
- Fédération des Industries Avicoles (FIA)
- Syndicat National des Compléments Alimentaires (SYNADIET)
- Syndicat National des Ingrédients Aromatiques Alimentaires (SNIAA)
- Union National Interprofes Jus de Fruits (UNIJUS)
- Fédération Européenne des Fabricants d'Aliments pour la Nutrition Animale (FEFANA)
- Fédération des Fabricants d'Aliments pour Chiens, Chats, Oiseaux et autres animaux familiers (FACCO)
- Pet Food Association of Canada (PFAC) in Kanada
- The Pet Food Industry Association of Australia (PFIAA)
- Entreprises Françaises de Charcuterie Traiteur (FICT)
- Chilealimentos
- Associação Brasileira da Indústria e Comércio de Ingredientes e Aditivos par Alimentos (ABIAM)
- Juice Product Association
- American Botanical Council

STRATEGIE

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers ✓

Liebe Leser, liebe Freunde von Symrise!

Die Steigerung des Unternehmenswerts und der Ausbau der Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens sind die wichtigen Eckpfeiler, an denen wir uns bei Symrise orientieren. Daher gehen bei uns wirtschaftlicher Erfolg und Nachhaltigkeit Hand in Hand. Unser Geschäft ist von der Natur und ihrer biologischen Vielfalt abhängig. Mit Maßnahmen zum Klimaschutz arbeiten wir für die Sicherung der Lebensgrundlagen künftiger Generationen. Wir sind uns bewusst, dass unternehmerische Aktivitäten eine soziale Verantwortung begründen. Wir unterstützen daher aktiv die Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens des Global Compact der Vereinten Nationen. Dabei pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu allen Stakeholdern unseres Unternehmens und berücksichtigen ihre Belange bei unserer Entscheidungsfindung. Ganzheitliches Denken und Handeln machen uns stark. Die Kraft, die wir daraus gewinnen, prägt und trägt das nachhaltige Wachstum unseres Unternehmens.

Das Jahr 2020, über das wir berichten, war in mehrfacher Hinsicht außergewöhnlich. Die sich rasch ausbreitende Corona-Pandemie zwang die Regierungen weltweit zu einschneidenden Beschränkungen des öffentlichen und privaten Lebens und der wirtschaftlichen Aktivitäten. Die Weltwirtschaft fiel in eine tiefe Rezession. Symrise hat sich in diesem herausfordernden Marktumfeld sehr solide behauptet. Natürlich widmeten wir uns zunächst dem Schutz vor Infektion von Mitarbeitern, Kunden und Partnern. Wer hätte Anfang des Jahres gedacht, dass wir 2020 in unserer Produktion in Holzminden tonnenweise Desinfektionsmittel – auch für öffentliche Einrichtungen – herstellen würden? Auf das operative Geschäft hatte die Pandemie zugleich negative und positive Effekte: Einerseits sank der Umsatz bei Luxusartikeln für Parfüms oder Sonnenschutz, und die Menschen gingen weniger in Restaurants. Andererseits nahm die Nachfrage bei Produkten zur Pflege, Hygiene und gesunder Ernährung zu. Wachstumsstark war auch vor allem der Bereich Tiernahrung. In der Krise bewährte sich einmal mehr das breite Produktportfolio unseres Unternehmens, mit dem wir uns deutlich von Wettbewerbern abheben.

Eine weitere, unvorhergesehene Herausforderung war Ende 2020 ein krimineller Cyber-Angriff auf Symrise, der mit erpresserischer Absicht durchgeführt wurde. Es kam für uns nicht in Frage nachzugeben. Folgen waren eine zeitweise Einschränkung unserer Geschäftsabläufe und Verzögerungen in Produktion und Logistik. Daher konnten wir unsere Wachstumsziele für 2020 nicht vollständig erreichen. Ein organisches Umsatzplus von 2,7 % und eine EBITDA-Marge von 21,1 % sind vor diesem Hintergrund aber mehr als bemerkenswert. Möglich wurden diese achtbaren Ergebnisse nur durch den außerordentlichen Einsatz und die große Flexibilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Extra-Meilen, die sie 2020 gegangen sind – sei es wegen der Corona-Pandemie oder der Cyber-Attacke – danken wir ihnen sehr herzlich.

2020 war für Symrise aber nicht nur ein Jahr der Krisenbewältigung, sondern auch ein Jahr der Fortentwicklung, von neuen Ideen und innovativen Konzepten. Unverändert haben wir unsere Ziele fest im Blick: Bis 2025 wollen wir unseren Umsatz auf 5,5 bis 6 Mrd. € steigern und unsere Nachhaltigkeitsleistung weiter deutlich verbessern, bis 2030 soll unser Unternehmen klimapositiv sein. Darauf arbeiten wir in vielen großen und kleinen Projekten hin – eine Auswahl davon finden Sie in unserem Unternehmensbericht 2020.

Ihr Vorstand der Symrise AG

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 im Jahr 2019 systematisch anhand unserer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse bewertet (siehe auch Managementansatz zu [GRI 102-46](#)). Die kritische Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse durch das Sustainability Board ist im Berichtsjahr erfolgt.

Die mit dem Klimawandel verbundenen und verknüpften Risiken, deren Identifizierung und Minimierung aber auch Realisierung von neuen Chancen für weiteres Wachstum und Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit haben wir in unser Konzernrisikomanagement integriert, deren Erfassung zweimal im Jahr erfolgt. Insbesondere in Bezug auf Klimawandel, Wasser und Wald führen wir im Rahmen der CDP Berichterstattung Szenarioanalysen durch, die im Einklang sind mit den Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Im Rahmen des CDP Reportings bewertet das Nachhaltigkeitsboard Chancen und Risiken und damit die nachhaltige Resilienz unserer Geschäftstätigkeit über einen Horizont von mehr als sechs Jahren (siehe auch Managementansatz zu [GRI 201-2](#)). Für weitere Informationen zur klimabezogenen Berichterstattung von Symrise, siehe den im Berichtsjahr eingeführten und dieser GRI-Bilanz voranstehenden [TCFD-Index](#) – mit Verweisen zu ausführlichen Informationen zum Thema im Rahmen des [CDP Climate Change Fragebogen](#) von Symrise.

WACHSTUM

Unser Nachhaltigkeitsengagement und die transparente Kommunikation darüber betrachten wir als konkrete Chance, um unsere Stakeholder zu informieren, aber auch um Wachstum für Symrise zu sichern und einen Wettbewerbsvorteil zu generieren. Die entscheidenden Einflussgrößen sind neben zunehmenden regulatorischen Entwicklungen (z.B. in den Bereichen Klima oder Menschenrechte) vor allem auch steigende konkrete Anforderungen der Konsumenten und unserer Kunden zur Entwicklung von Lösungen für nachhaltige und gesündere Produkte, ebenso wie Investitionsentscheidungen des Kapitalmarktes, die in immer stärkerem Maße von der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmen abhängen.

Eine der zentralen Grundlagen für das Wachstum unseres Geschäfts sehen wir insbesondere im Erhalt der Biodiversität. 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 zu [GRI 304](#)). 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 zu [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 sowie menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten 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 Managementansätze zu [GRI 204](#), [GRI 308](#) und [GRI 414](#)).

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 Managementansätze zu [GRI 302](#) und [GRI 305](#)). 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 fast allen 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 Managementansätze zu [GRI 303](#) und [GRI 306](#)).

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 zu [GRI 403](#)). Umgekehrt bestehen hierbei potenzielle Risiken, die aus einer hohen Unfall- und Krankheitsquote resultieren. Zur Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir im Jahr 2020 das Projekt „Drive to 100% Safety“ gestartet. Im Fokus steht dabei, eine gemeinsam gelebte Sicherheitskultur und ein einheitliches Verständnis zu dem Thema Arbeitssicherheit zu etablieren. Damit soll das Bewusstsein aller Mitarbeiter einschließlich Fremdfirmen für das Thema geschärft werden, die Anzahl der Arbeitsunfälle reduziert und die MAQ signifikant gesenkt werden.

Die Durchführung von Schulungen zur Steigerung des Arbeitssicherheitsbewusstseins ist Bestandteil der persönlichen Zielvereinbarung von Führungskräften. Zusätzlich existiert eine Reihe von gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Trainings zu Gesundheit und Sicherheit, die für jeden Mitarbeiter verpflichtend sind. Durch diese Maßnahmen betrug unsere Unfallquote (MAQ*) nach 4,1 im Jahr 2018 und 4,3 im Jahr 2019 nunmehr 3,0 im Jahr 2020. Unser Ziel einer MAQ von < 2,5 bis 2020 haben wir damit knapp verfehlt. Bis 2025 wollen wir nach wie vor eine branchenführende 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 begleitet.

ALLGEMEINE ANGABEN

EXTERNE BEWERTUNGEN

Unser Engagement für Nachhaltigkeit zahlt sich aus und wird auch von externen Stellen positiv bewertet: So wurde Symrise 2020 erneut mit dem ETHIBEL Sustainability Index (ESI) Excellence Europe ausgezeichnet. Seit sieben Jahren gehört Symrise dem Index an, der die Aktien von 200 europäischen, im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) führenden Unternehmen umfasst. Die Bewertung beruht auf Analysen der europäischen Nachhaltigkeits-Ratingagentur VIGEO EIRIS.

Bei der turnusmäßigen Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung von Symrise bestätigt die international führende Ratingagentur ISS ESG den begehrten Prime-Status unseres Unternehmens. Im Branchenvergleich gehört Symrise zu den besten 10% der 169 bewerteten Unternehmen. Das ESG-Rating von ISS – E steht für Environmental, S für Social, G für Governance – deckt weltweit annähernd 10.000 überwiegend börsennotierte Unternehmen ab. Das US-Unternehmen MSCI ist eine führende Nachhaltigkeits-Ratingagentur und Anbieter von stark beachteten Nachhaltigkeits-Aktienindizes. Symrise wird von MSCI seit 2015 in der A-Kategorie eingestuft, die eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsleistung attestiert. MSCI hebt in seiner Analyse hervor, dass Symrise eine überzeugende Strategie verfolgt, um die Auswirkungen der betrieblichen Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.

Die internationale Ratingagentur SUSTAINALYTICS analysiert und bewertet kontinuierlich das Risiko von Unternehmen im Bereich ESG. Europaweit nutzen zahlreiche Finanzdienstleister und institutionelle Investoren die Dienste der Agentur als Grundlage für Anlage- und Kreditentscheidungen. In der chemischen Industrie mit 133 beurteilten Unternehmen rangiert die Risikoausprägung von Symrise an 20. Stelle: 19 Unternehmen weisen ein geringeres, 113 ein höheres ESG-Risiko auf. Gegenüber 2019 hat sich die Risikoeinschätzung von Symrise 2020 um 2,9 auf 24,5 Indexpunkte verringert, vor allem weil das Unternehmen wesentlichen Risiken mit überzeugenden Konzepten begegnet.

Im Nachhaltigkeitsindex FTSE4Good ist Symrise ebenfalls weiterhin gelistet. FTSE4Good umfasst die Wertpapiere von Unternehmen, die in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung herausragende Leistungen erbringen. Im Jahr 2019 erzielte Symrise in den meisten Kategorien die Spitzenbewertung „A“.

Bereits zum siebten Mal in Folge verlieh die Rating-Agentur EcoVadis ihren begehrten „Gold-Status“ für nachgewiesene Nachhaltigkeitsleistung an Symrise. EcoVadis beurteilt Unternehmen weltweit in den vier Dimensionen Umwelt, Soziales, Ethik und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Symrise gehört zu den besten 2% aller Unternehmen im Chemiesektor.

Darüber hinaus erhielt Symrise im Jahr 2020 erstmalig im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur zehn Unternehmen auf der sogenannten Triple-A-List.

Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen

	ERFOLGSBILANZ 2020	ANMERKUNGEN	ZIELE 2025	ANMERKUNGEN
GESCHÄFT	2,7% organisches Umsatzwachstum	Der Umsatzanstieg blieb leicht unter der angestrebten Bandbreite von 3 – 4%, weil eine kriminelle Cyber-Attacke im Dezember den Geschäftsverlauf zeitweise beeinträchtigte.	5 – 7% CAGR	Wir wollen schneller wachsen als der Markt insgesamt. So gewinnen wir Marktanteile hinzu und vergrößern den Abstand zu kleineren Wettbewerbern.
	21,1% EBITDA-Marge	Wir haben unsere Zielmarge von 21 – 22% erreicht und gehören weiterhin zu den profitabelsten Unternehmen der Branche.	20 – 23%	Wir verbessern unsere Profitabilität durch kontinuierliche Effizienzsteigerungen und Optimierung des Produktmix.
FOOTPRINT	+ 13,0% Erhöhung der Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 + 2) ¹	Weltweiter externer Strombedarf nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen.	Unser Ziel für 2020, die Treibhausgas-Emissionen um 33% gegenüber 2010 zu reduzieren, haben wir vorzeitig erreicht. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Emissionen bis 2025 um mehr als 60% gegenüber 2010 steigern.	Ab 2030 wollen wir klimapositiv sein (vgl. auch Unternehmensbericht 2020, Seite 28 ff.), vor allem durch die Steigerung der Energie- und Prozesseffizienz an unseren Produktionsstandorten und durch die Unterstützung hochwertiger und zertifizierter Klimaschutz-Projekte.
	-22,6% Erhöhung der Effizienz des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser ¹	Zielverfehlung durch erstmalige Einbeziehung von ADF/IDF; Aktionsplan gestartet.	Erhöhung Effizienz des Chemischen Sauerstoffbedarfs im Abwasser um jährlich 4% bis 2025 bzw. um insgesamt 60% bezogen auf das Basisjahr 2010.	Wir steigern die Ausbeute unserer Produkte, indem wir unsere Prozesse auf nachhaltige Verfahren umstellen.
	+19,8% Erhöhung der Effizienz der Sensitiven Abfälle ¹	Vor allem begründet durch Prozessverbesserungen am Standort Holzminden, Deutschland.	Erhöhung Effizienz der Sensitiven Abfälle um jährlich 4% bis 2025 bzw. um insgesamt 60% bezogen auf das Basisjahr 2010.	Wir werden bis 2025 ausschließlich nachhaltige Verpackungsmaterialien verwenden und über 95% des verwendeten Plastiks wiederverwerten, wo immer möglich.
	+3,1% Erhöhung der Effizienz des Wasserverbrauchs	Sukzessiver Fortschritt in Richtung des Zielwerts für 2025.	Erhöhung Effizienz des Wasserverbrauchs aller Produktionsstätten in wasserarmen Regionen um 15% (2018 – 2025).	Wir steigern kontinuierlich die Effizienz unseres Wasserverbrauchs, indem wir wassersparende Technologien einsetzen und das Bewusstsein für einen geringeren Verbrauch im Unternehmen schärfen.
	100% Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen	Weltweiter externer Strombedarf nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen.		Ziel bleibt langfristig weiter bestehen, wurde aber bereits 2020 erreicht.
INNOVATION	15,4% Umsatz mit neuen Produktentwicklungen	Rückgang (Vorjahr: 16,4%), weil ein 2017 erfolgreich eingeführtes Produkt nicht mehr einbezogen ist.	> 15%	Vernetzung der breit gefächerten Kompetenzfelder Nutrition (Diana), Flavor sowie Scent & Care
	67% unserer Hauptlieferanten (80% des Einkaufsvolumens) nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet	Zielverfehlung, da ADF/IDF Hauptlieferanten erst ab 2021 bewertet werden.	100% bezogen auf 90% des Einkaufsvolumens.	Erhöhung des einbezogenen Einkaufsvolumens von 80% (2020) auf 90% (2025)
SOURCING	100% primäre und 100% sekundäre Palmöl-derivate aus zertifiziert nachhaltigen Quellen	Ziel gemäß Symrise Palmöl-Policy erreicht.		Ziel bleibt langfristig weiter bestehen, wurde aber bereits 2020 erreicht.
	72% der strategischen biologischen Rohstoffe aus nachhaltigen Quellen bezogen	2020 startete der Aktionsplan Nachhaltige Beschaffung.	100% nachhaltiger Bezug aller strategischen biologischen Rohstoffe bis 2025.	Wir streben Nachhaltigkeit in der Lieferkette an, indem wir unsere Rückwärtsintegration weiter stärken, die Zusammenarbeit mit Lieferanten intensivieren und gemeinsame Lieferketten-Projekte und -Programme anstoßen.
CARE	28% Frauenquote erste Führungsebene	Ziel 2020: 25% übertroffen	30%	Wir setzen auf eine starke Führung mit vielfältigen Qualitäten und bieten Frauen gute Aufstiegsmöglichkeiten.
	42% Frauenquote zweite Führungsebene	Ziel 2020: 42% erreicht	45%	Wir fördern die Karriereentwicklung von Frauen und schaffen Freiraum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
	3,0 MAQ ³ Unfallhäufigkeit	Ziel 2020 MAQ: < 2,5 verfehlt; Projekt „Drive to 100% Safety“ gestartet.	Branchenführende Arbeitssicherheit < 1,5 MAQ	Kontinuierliche Umsetzung einer Null-Unfall-Kultur durch unternehmensweite Initiativen und Schulungen.

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

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.

Unser zuletzt im Jahr 2016 grundlegend überarbeiteter [Verhaltenskodex \(Code of Conduct\)](#) hat weiterhin Bestand, 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.

Der Verhaltenskodex basiert auf unseren Werten und Prinzipien. Indem wir ihn befolgen, stellen wir sicher, dass jeder fair und mit Respekt behandelt wird und dass unser Verhalten sowie unsere Geschäfte transparent, ehrlich und nachvollziehbar bleiben – überall auf der Welt.

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.

Die durch das Group Compliance Office eingerichtete Integrity Hotline stellt sicher, dass Symrise Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können. Mittels dieser Hotline ist das Group Compliance Office für alle Mitarbeiter mittels einer in den jeweiligen Ländern eigens eingerichteten kostenlosen Telefonnummer erreichbar. Über einen zwischengeschalteten Dienstleister ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen anonym und in ihrer Muttersprache vorbringen können.

Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

FÜHRUNG

GRI 102-18: Führungsstruktur ✓

[Siehe Finanzbericht, Seite 8](#). 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 Communications 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.

Ein globales Netzwerk von mehr als 120 Nachhaltigkeitsbotschaftern (Sustainability Ambassadors) macht darüber hinaus die Symrise Mitarbeiter auf die Nachhaltigkeitsagenda aufmerksam und treibt neben der Umsetzung der strategischen, konzernweiten Ziele an den Unternehmensstandorten gezielte Initiativen voran. Regionale Koordinatoren tragen, unter anderem durch Workshops und Umfragen, zur Vernetzung der Botschafter untereinander bei.

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 [GRI 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 Härtling, 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 seit seinem in Kraft treten 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 2021 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: Frau Ursula Buck, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Bernd Hirsch, Frau Jeannette Härtling, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Herr Peter Vanacker, Herr Peter Winkelmann und Herr Michael König (Vorsitzender seit 17.06.2020).

ALLGEMEINE ANGABEN

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.

Von den 12 Mitgliedern des Aufsichtsrats nehmen drei 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:

Prof. Dr. Andrea Pfeifer:

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

Peter Winkelmann:

- amedes Holding GmbH, Hamburg, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Apollo 5 GmbH, Starnberg, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats

Michael König:

- Conzetta AG, Zürich, Schweiz, Mitglied des Verwaltungsrats
- Mandat im Elkem / China National Bluestar-Konzern (Konzernmandat):
 - REC Solar Group, Oslo, Norwegen, Vorsitzender des Aufsichtsrats

Die aktuelle Zahl der Symrise Aktien beläuft sich auf 135.426.610.

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. Die nächste Wahl findet Anfang 2021 statt.

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:

Frau Ursula Buck, Geschäftsführerin der Top Managementberatung BuckConsult, Possenhofen; Herr Horst-Otto Gerberding, Inhaber und Vorsitzender des Beirats der Gottfried Friedrichs GmbH & Co. KG, Holzminden; Herr Bernd Hirsch, Finanzvorstand der Bertelsmann COFRA Holding AG Neuler; Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Vorsitzende des Vorstands der AC Immune S. A., St. Légier, Schweiz; Herr Michael König, Vorsitzender des Vorstands der ELKEM ASA, Oslo, Norwegen; und Herr Peter Vanacker, Präsident und Vorsitzender des Vorstands der Neste Corp., Espoo, Finnland.

ALLGEMEINE ANGABEN

Folgende sechs Vertreter der Arbeitnehmer 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 Gerd Lösing, Vice President Quality Control Global der Symrise AG, Höxter; Frau Jeannette Härtling, stellv. Landesbezirksleiterin der IG BCE Landesbezirk Nord, Burgdorf; und Herr Peter Winkelmann, Bezirksleiter der IG BCE Bezirk Südniedersachsen, 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 Härtling, 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 der Empfehlung C 1 des DCGK 2020 konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das gesamte Gremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation wird Diversität unter anderem durch Internationalität, Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund definiert. 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 umgesetzt worden.

Auch in der Zukunft sollen im Regelfall wenigstens sieben unabhängige Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten sein. Dabei werden Aufsichtsräte, die in einem Anstellungsverhältnis zur Symrise AG stehen, grundsätzlich nicht als unabhängig betrachtet. An der erforderlichen Unabhängigkeit fehlt es insbesondere auch dann, wenn ein Aufsichtsrat in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zur Symrise AG, ihren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit dieser verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Dieses Ziel ist derzeit erfüllt. Unabhängige Mitglieder sind: Frau Ursula Buck, Herr Horst-Otto Gerberding, Herr Bernd Hirsch, Frau Jeannette Härtling, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Herr Peter Vanacker, Herr Peter Winkelmann und Herr Michael König (Vorsitzender seit 17.06.2020).

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 Michael König (Vorsitzender seit 17.06.2020), Herr Harald Feist, Herr Horst-Otto Gerberding, Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer, Herr Gerd Lösing (seit 17.06.2020) 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 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. 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 Härtling, Herr Michael König und Herr Peter Winkelmann.

Der Prüfungsausschuss hat den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung vorbereitet, die Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, zum 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. Der Vermittlungsausschuss hat vier Mitglieder. Die aktuellen Mitglieder sind: Herr Michael König (Vorsitzender seit 17.06.2020), Frau Ursula Buck, Herrn Harald Feist und Herrn Gerd Lösing (seit dem 17.06.2020).

Der Nominierungsausschuss wird 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 drei Mitglieder an. Derzeit sind dies: Herr Michael König (Vorsitzender), Herr Horst-Otto Gerberding und Frau Prof. Dr. Andrea Pfeifer.

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 2020 nicht aufgetreten.

GRI 102-26: Die Rolle des höchten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien ✓

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

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

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 Härtling, 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 turnusmäßig 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. Ein 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. Weitere Informationen zu nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken finden Sie unter [GRI 102-15](#).

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

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

GRI 102-33: Kommunikation kritischer Belange ✓

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 Belange ✓

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 substantziellen Feststellungen an den Aufsichtsrat gemeldet.

GRI 102-35: Vergütungspolitik ✓

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz die Vergütungssystematik für den Vorstand und setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Er richtet die Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens aus. Der erfolgsabhängige, variable Teil der Vergütung übersteigt mit rund 66 % der Gesamtvergütung deutlich das Gewicht der erfolgsunabhängigen, fixen Vergütungsbestandteile. Da die Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr aus der rollierenden Mittelfristplanung abgeleitet sind, unterstützt auch das Short-Term-Incentive (STI) das Verfolgen der langfristig angelegten, mehrjährigen Unternehmensziele. So stellen wir sicher, dass das Verfolgen operativer Ziele im Einklang mit der langfristigen Ausrichtung unserer Geschäftsziele steht.

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Festvergütung, die in zwölf monatlich, gleichen Beträgen als Jahresfestvergütung ausbezahlt wird. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige, einjährige Vergütung (STI) und die langfristige, mehrjährige Vergütung, der Long-Term-Incentive-Plan (LTIP). Sowohl für das STI wie auch für das LTIP ist als Leistung ein Cashbonus bei 100 % Zielerreichung vereinbart.

Die Jahresfestvergütung zuzüglich des Cashbonus im STI und des Cashbonus im LTIP (jeweils bei 100 % Zielerreichung) ergeben die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei Symrise gilt die Zielsetzung, dass 35 % der Ziel-Gesamtvergütung auf die Festvergütung entfällt, 30 % auf die einjährige, variable Vergütung und 35 % auf die mehrjährige, variable Vergütung. Die konkrete, auf ein Jahr bezogene Auszahlung hängt von dem tatsächlichen Erreichen der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ab.

Bei der einjährigen, variablen Vergütung werden als finanzielle und damit quantitative Leistungskriterien finanzbezogene Steuerungsgrößen aus der Jahresgeschäftsplanung von Symrise herangezogen. Konkret sind dies in absoluten Zahlen das währungsbereinigte EBITDA und der währungsbereinigte Netto-Umsatz. Sie machen in der Regel 80 % der 100 % Bonusziele aus. Die verbleibenden 20 % des Jahresbonus leiten sich aus nichtfinanziellen und damit qualitativen Leistungskriterien ab. Als nichtfinanzielle Zielgrößen werden Themen aus dem Bereich der Nachhaltigkeitsstrategie herangezogen, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Symrise von Bedeutung sind. Dies können Themen aus dem Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes (CO₂-Ausstoß, Wasserverbrauch, Strom aus erneuerbaren Energien), der Arbeitssicherheit oder der Mitarbeiterentwicklung und -förderung sein.

Im Jahr 2020 stand die Optimierung unseres Working Capitals im Fokus. Zudem wurden unter anderem die Reduktion unserer CO₂-Emissionen (Scope 1+2), die nachhaltige Ausrichtung unseres Innovationsprozesses oder der Bezug von Rohstoffen aus nachhaltigen Quellen incentiviert.

ALLGEMEINE ANGABEN

Der Symrise LTIP ist eine mehrjährige, erfolgsabhängige variable Vergütungskomponente als Teil der Ziel-Gesamtvergütung der Symrise Vorstandsmitglieder. Sie wird in Form jährlicher Tranchen gewährt. Eine Tranche umfasst jeweils eine Leistungsperiode von drei aufeinanderfolgenden Jahren. Damit unterstützt der LTIP das Verfolgen einer nachhaltigen und langfristigen Strategie profitablen Wachstums über die Leistungsperiode. Die einzige Kennziffer bei der mehrjährigen, erfolgsabhängigen variablen Vergütung ist die Entwicklung des Symrise Aktienkurses zuzüglich Dividende. Der Symrise LTIP basiert auf der indexierten Aktienkursentwicklung. Dazu wird die Kursentwicklung der Symrise Aktie mit der Kursentwicklung der Aktien einer vordefinierten Peer Group verglichen.

Im Jahr 2020 gab es keine Rückforderungsansprüche gegen ein Vorstandsmitglied, weder aus leistungsbezogenen Gründen (sogenannter Performance Clawback), noch aus verhaltensbezogenen Gründen (sogenannter Compliance-Clawback).

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 gesamte Management. Unsere allgemeinen Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form der Mitgliedschaft in einer Pensionskasse (heutiger Standard) oder eine entsprechende betriebliche Altersversorgung (Altfälle).

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

Alle außertariflichen Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine variable Vergütung zwischen 10 % und 40 % je nach Job Grade. 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 30 % bis 50 % des festen Jahresentgelts. Eine Deckelung erfolgt ebenso wie bei den Vorständen bei 150 % des 100 % Ziel-Jahresbonus.

GRI 102-36: Verfahren zur Festlegung der Vergütung ✓

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz die Vergütungssystematik für den Vorstand und setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Er richtet die Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens aus. Dabei wird der Aufsichtsrat entsprechend seiner Satzung durch einen aus seinen Reihen gebildeten Personalausschuss unterstützt. Dieser kann externe Berater in Vergütungsfragen hinzuziehen, insbesondere zur Erarbeitung von Benchmark-Studien oder zur Ausrichtung und Anpassung unserer Vergütungskonzeption.

Im Falle wesentlicher Änderungen der Vorstandsvergütungssystematik, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird künftig die Systematik der Vorstandsvergütung in der Hauptversammlung den Aktionären zur Billigung vorgelegt. Zuletzt erhielt das Symrise Vorstandsvergütungssystem in der Hauptversammlung vom Mai 2015 eine Zustimmung von rund 93 %. Seitdem wurde es unverändert praktiziert. Es ist beabsichtigt, in der Hauptversammlung über die Geschäftsergebnisse des Jahres 2020 das Vorstandsvergütungssystem und das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Abstimmung zu stellen.

Der Personalausschuss bewertet einmal jährlich auf der Basis des verabschiedeten Vergütungssystems die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder und bestimmt dabei die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die letzte Überprüfung hat im März 2020 stattgefunden. Ebenfalls einmal jährlich überprüft der Personalausschuss die sich aus der individuellen Zielerreichung ergebende erfolgsabhängige, variable Vergütung und achtet dabei darauf, dass die im System vorgegebene Maximalvergütung (sogenannter Cap) nicht überschritten wird.

Bei Bedarf bereitet der Personalausschuss einen Vorschlag zur Anpassung der Vorstandsvergütung für einen Beschluss durch den Aufsichtsrat vor. Hierzu kann der Personalausschuss externen Rat hinzuziehen, um die Angemessenheit bezogen auf vergleichbare Unternehmen in Deutschland zu überprüfen. Ziel ist es, den Vorstand mit seiner Gesamtvergütung im Median-Umfeld vergleichbarer Unternehmen zu vergüten. Als Benchmark für die Festsetzung der Vergütungshöhe wird eine Symrise-spezifische Peer Group aus MDAX und ausgewählten DAX-Unternehmen ohne Immobilien- und Finanzdienstleistungsunternehmen herangezogen, die hinsichtlich Umsatz, Marktkapitalisierung und Anzahl der Mitarbeiter in etwa der Größe von Symrise entsprechen.

Zwischen der Vergütungsberatung und Symrise gibt es keine persönlichen Beziehungen. Die Beauftragung erfolgt jeweils im Einzelfall durch den Aufsichtsrat. Im Jahr 2020 hat das Schweizer Finanzresearch-Unternehmen „Obermatt“ den Aufsichtsrat bei der Überprüfung der vergütungsrelevanten Symrise Peer Group beraten und Vorschläge zu deren Erweiterung gemacht.

GRI 102-37: 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 Jahr 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 bislang nicht erforderlich war. Es ist beabsichtigt, in der Hauptversammlung über die Geschäftsergebnisse des Jahres 2020 das Vorstandsvergütungssystem und das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Abstimmung zu stellen. 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 Laufbahn für Führungskräfte sowie eine Fachlaufbahn für Experten vor. Es besteht aus breitbandigen Gehaltsbändern, die eine individuelle Entwicklung der Mitarbeiter innerhalb des Bandes über „Job Enrichment“, Projekte oder Kompetenzzuwachs ermöglicht. Damit bringen wir berufliche Entwicklung und Gehaltsentwicklung in Einklang. Je nach Ausgestaltung des sogenannten Tarifbereichs in den einzelnen Ländern 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 sogenannten Regional Presidents EAME (Ebene unterhalb Vorstand) auf rund 400.000 bis 450.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Deutschland Beschäftigten beträgt rund 66.800 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 6,0- bis 6,7-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort Singapur beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Regional Presidents APAC auf rund 500.000 bis 550.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Singapur Beschäftigten beträgt rund 70.730 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 7,0- bis 7,8-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort USA/ New Jersey beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Regional Presidents auf rund 450.000 bis 585.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in den USA Beschäftigten beträgt rund 105.260 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 4,3- bis 5,5-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters.

An unserem Standort Brasilien beläuft sich die durchschnittliche Jahresvergütung (total compensation) der Regional Presidents auf rund 200.000 bis 252.000 €. Das durchschnittliche Jahreseinkommen aller in Brasilien Beschäftigten beträgt rund 34.760 €. Damit verdienen die Mitarbeiter in der höchsten Vergütungskategorie das 6,6- bis 8,4-fache des durchschnittlichen Mitarbeiters. Die in Euro ausgedrückten Jahreseinkommen sind aufgrund des Verfalls des Brasilianischen Real zum Euro rechnerisch niedriger. Tatsächlich sind die Gehälter unserer Mitarbeiter in Brasilien im November 2019 um 2,55 % entsprechend dem Tarifabschluss für Brasilien angehoben worden.

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 27-fachen der durchschnittlichen Vergütung der Symrise Mitarbeiter weltweit.

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 zuletzt im Juli 2020 angehoben. Die nächste allgemeine Anpassung der Entgelte erfolgt im Juli 2021 entsprechend des Tarifabschlusses für die Chemischen Industrie. Die Gehälter unserer Mitarbeiter in Brasilien sind im November 2019 um 2,55 % entsprechend dem Tarifabschluss für Brasilien angehoben worden.

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 60 % (2019: 60 %) unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen und in Deutschland rund 84 % der Belegschaft durch unsere Tarifverträge erfasst. Unsere außertariflichen Mitarbeiter ohne Leitende Angestellte und Senior Management (rund 10 % unserer deutschen Belegschaft) behandeln wir bei Entgelterhöhungen wertgleich wie unsere Tarifmitarbeiter.

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.

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 Jahr 2019 haben wir eine breit angelegte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir die Erwartungen und Empfehlungen unserer Anspruchsgruppen im Rahmen verschiedener Onlinebefragungen und Experteninterviews erörtert (siehe auch [GRI 102-46](#)).

Im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitern, z.B. durch regelmäßige Feedbackgespräche, erhalten wir zudem wichtige Anregungen für Verbesserungen. Unsere Stärken und Schwächen lassen wir im Rahmen einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung bewerten. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2019 wurden die Symrise Mitarbeiter weltweit in vier verschiedenen Sprachen zu den ihren relevanten Nachhaltigkeitsthemen befragt und konnten wertvolle Hinweise zu Prioritäten und Maßnahmen geben.

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, Rainforest 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 unserer umfassenden Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse über eine breit angelegte Onlinebefragung kombiniert mit einer qualitativen Befragung unserer Stakeholder via Experteninterviews (siehe [GRI 102-46](#)), haben wir zuletzt im Jahr 2019 aktuelle Entwicklungen und Erwartungen an Symrise im Bereich Nachhaltigkeit eruiert. Die Themen „Verantwortungsvolle Beschaffung“, „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ und „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ wurden dabei stakeholderübergreifend als die drei zentralen Fokusthemen identifiziert.

VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Gesellschaften ✓

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 Überblick aller konsolidierten Unternehmen stellen wir im [Finanzbericht auf Seite 137-139](#) dar.

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

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

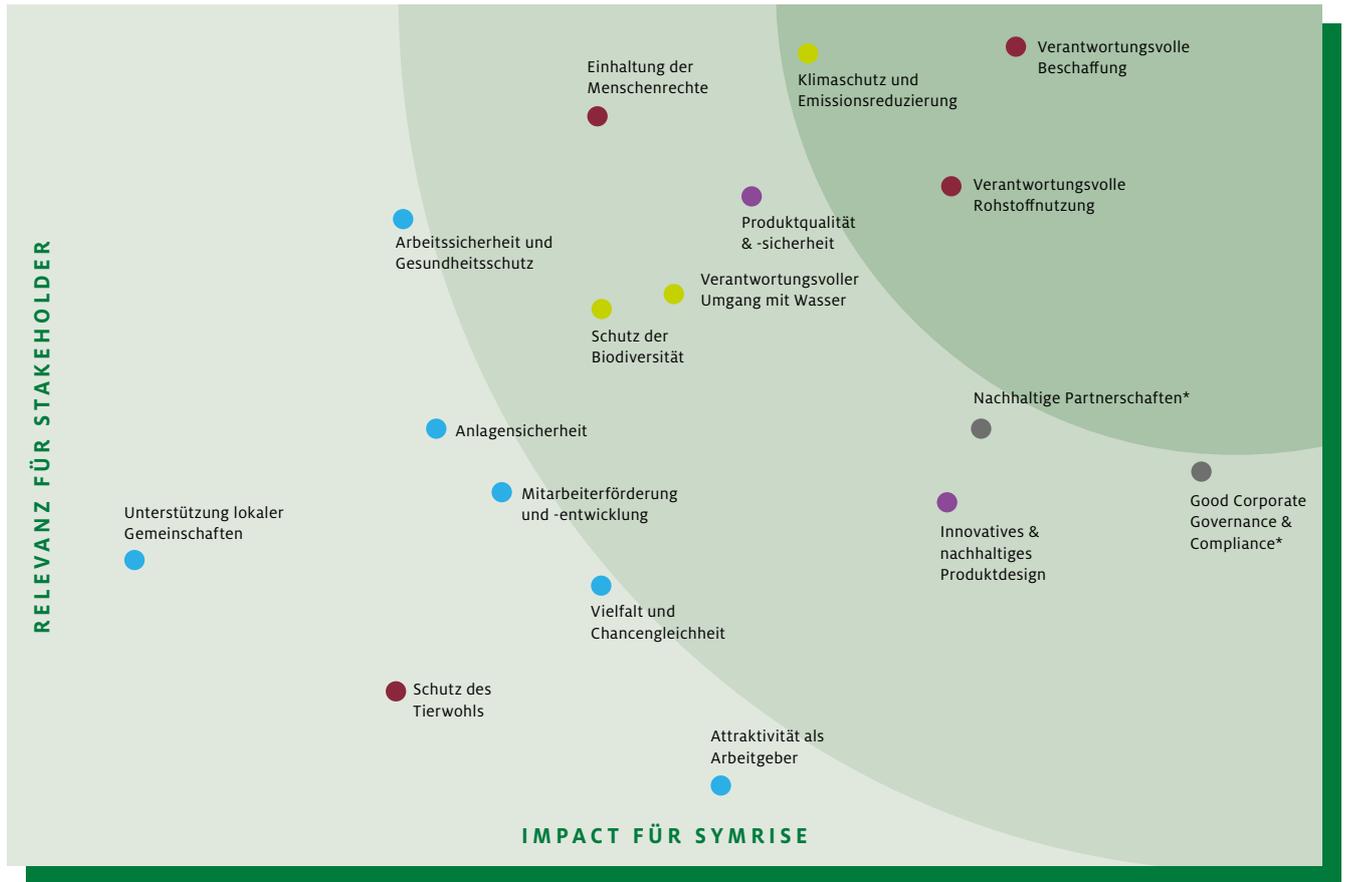
Im Jahr 2019 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse zuletzt im Rahmen einer breit angelegten Onlinebefragung kombiniert mit einer qualitativen Befragung unserer Stakeholder via Experteninterviews – von Investoren und Kunden über NGOs, Wissenschaft und Politik bis hin zu unseren Mitarbeitenden und unserem Vorstand – aktualisiert.

Die Bezeichnungen und Inhalte der wesentlichen Themen wurden in diesem Zuge – wo sinnvoll – überarbeitet. So wurde beispielsweise das Thema „Compliance“ zu „Good Corporate Governance & Compliance“ umbenannt. Seiner hohen Relevanz wegen wurde im Berichtsjahr 2020 die Berichterstattung zu letzterem um die Angaben zum neuen GRI Standard „Steuern“ und „politischer Einflussnahme“ ergänzt. Die Themen „Nachhaltige Forstwirtschaft“, „Nachhaltige Landwirtschaft & Aquakultur“ und „Biodiversität“ gehen aufgrund von inhaltlichen Überschneidungen seit 2019 im „Schutz der Biodiversität“ auf. „Exzellenz in der Supply Chain“ wurde in angrenzende Themen integriert. Die Klimaschutzaktivitäten von Symrise werden mit dem Thema „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ seit 2019 über die Reduzierung von Emissionen hinaus explizit adressiert.

Die Themen „Verantwortungsvolle Beschaffung“, „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ und „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ wurden im Jahr 2019 stakeholderübergreifend als die drei zentralen Fokusthemen identifiziert. Die Abhängigkeit von natürlichen Rohstoffen im „race of resources“ sowie die Bedeutung unternehmerischer Klimaschutzaktivitäten wurde auch von externen Experten in qualitativen Interviews hervorgehoben. Dieser Eindruck konnte auch im Jahr 2020 im Rahmen von Gesprächen mit externen Stakeholdern für die Unternehmensberichterstattung wieder bestätigt werden.

Das Thema „Einhaltung der Menschenrechte“ ist für Symrise von großer Bedeutung – in einem Bewertungsradius mit anderen prominent bewerteten Themen aus den Nachhaltigkeitssäulen „Innovation“ und „Footprint“ sowie den übergeordneten strategischen Querschnittsthemen „Good Corporate Governance“ und „Nachhaltige Partnerschaften“. „Partnerschaftliche Kollaboration“ und „Transparenz“ wurden generell sowohl aus interner als auch aus externer Perspektive als entscheidende Treiber für Nachhaltigkeit eingeschätzt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2019 wurden im Sustainability Board diskutiert und validiert. Die kritische Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse über das Sustainability Board ist im Berichtsjahr erfolgt. Potenziellen negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unsere wesentlichen Themen, insbesondere hinsichtlich der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten, konnte durch das schnelle und zielgerichtete Handeln unseres Krisenmanagements und konkrete Maßnahmen vor Ort entgegengewirkt sowie gemeinsam bestehende Prozesse sicher und resilient weiterentwickelt werden. Für alle wesentlichen Themen im Überblick, deren Definition, Ziel, Managementmethode und aktuelle Zielerreichung im Jahr 2020 siehe die [Übersichtstabelle im Unternehmensbericht 2020 auf Seite 112ff.](#)



Footprint



Innovation



Sourcing



Care

* Nachhaltige Partnerschaften, Good Corporate Governance & Compliance bilden die Grundlage all unserer wesentlichen Themen, der Geschäftstätigkeit von Symrise und all unserer Aktivitäten.

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“)			
Verantwortungsvolle Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltbewertung der Lieferanten • Soziale Bewertung der Lieferanten 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Klimaschutz und Emissionsreduzierung	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen • Energie 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung	<ul style="list-style-type: none"> • Materialien • Abfall 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit), Lieferanten (weltweit)
Good Corporate Governance & Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Umwelt-Compliance • Sozioökonomische Compliance • Wettbewerbswidriges Verhalten • Korruptionsbekämpfung • Steuern • Politische Einflussnahme 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Nachhaltige Partnerschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffungspraktiken 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden
Innovatives & nachhaltiges Produktdesign	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Leistung • Materialien 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Verantwortungsvoller Umgang mit Wasser	<ul style="list-style-type: none"> • Wasser und Abwasser • Abfall 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Schutz der Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> • Biodiversität • Beschaffungspraktiken • Umweltbewertung der Lieferanten 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit), Lieferanten (weltweit)
Produktqualität & -sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing & Kennzeichnung • Kundengesundheit und -sicherheit 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Einhaltung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte • Nichtdiskriminierung • Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen • Kinderarbeit • Zwangs- oder Pflichtarbeit • Rechte der indigenen Völker 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Lieferanten (weltweit)
Mittlere Wesentlichkeit (Berichterstattung „in Übereinstimmung“ mit mindestens GRI-Option „Kern“)			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Anlagensicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Abfall • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • Lokale Gemeinschaften 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)
Mitarbeiterförderung und -entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildung 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Vielfalt und Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Chancengleichheit • Nichtdiskriminierung 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Attraktivität als Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Marktpräsenz • Beschäftigung 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	
Schutz des Tierwohls	<ul style="list-style-type: none"> • Tierwohl 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	NGOs, Kunden, Konsumenten, Lieferanten
Unterstützung lokaler Gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Lokale Gemeinschaften 	Symrise AG und vollkonsolidierte Tochtergesellschaften	Standortgemeinden (weltweit)

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen ✓

Keine.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung ✓

Siehe [GRI 102-46](#).

GRI 102-50: Berichtszeitraum ✓

1. Januar 2020 – 31. Dezember 2020

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts ✓

11. März 2020

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) gemäß den „GRI Standards“ (2016) inklusive der Aktualisierungen zu Steuern (207, 2019), Wasser und Abwasser (303, 2018), Abfall (306, 2020) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403, 2018).

GRI 102-56: Externe Prüfung ✓

Bereits zum siebten 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 Wachstumfelder 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 große Vertrauen unserer Kunden weiter festigen. Dabei haben wir die Verknüpfung von Nachhaltigkeit und wirtschaftlichem Erfolg im Blick. Die hohe Bedeutung dieses Aspektes unterstreicht auch unsere Wesentlichkeitsanalyse 2019 deutlich – mit einer hohen Bewertung der Relevanz eines „innovativen & nachhaltigen Produktdesigns“ für unsere Stakeholder und dessen Auswirkungen für Symrise im Themenfeld. 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 auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette immer wieder dessen versichern, was wir tun. Das fängt bei den Rohstoffen an. Wir beziehen diese 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 über 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 knapp 50.000 Menschen bei.

In enger Kooperation mit Brasiliens bedeutendem Kosmetikhersteller Natura haben wir einen Standort im Amazonasgebiet aufgebaut, der neue, nachhaltige Rohstoffe für Kosmetika erforscht und exklusiv für Natura produziert. Die Lieferketten aller an diesem Standort eingesetzten Rohstoffe werden im Einklang mit den Leitlinien der UEBT überprüft. Gleichzeitig profitieren auch dort zahlreiche Familien im regionalen Umfeld von unserem Engagement.

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 unterstützen wir aktiv die Erreichung der Ziele bezüglich nachhaltigem Konsum (SDG 12) und Klimaschutz (SDG 13).

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 der 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 natürlicher Minze.

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

Eine vollständige Darstellung finden Sie im Finanzbericht 2020:

- [Finanzbericht \(Überblick zum Geschäftsjahr 2020, Seite 3\)](#)
- [Finanzbericht \(Konzernabschluss, Seiten 71ff.\)](#)

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, Supply Chain, 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:

Symrise ist mit klimabedingten Marktrisiken konfrontiert. Wir kaufen viele wasserintensive Agrargüter wie Tomaten und Vanille ein. Aus diesen Materialien werden Extrakte hergestellt, die zur Verstärkung von Geschmack und Geruch verwendet werden können. Diese landwirtschaftlichen Güter werden in der Regel aus Ländern mit Wasserknappheit bezogen, wie den USA und Madagaskar. Steigende Temperaturen im Zuge des Klimawandels können aufgrund von Wasserknappheit zu Ernteeinbußen bei unseren Lieferanten führen. Die daraus resultierende Verknappung auf dem Markt kann zu steigenden Preisen und in der Folge zu steigenden Betriebskosten für uns führen. Geringere Erträge in der landwirtschaftlichen Produktion von Rohstoffen wie Zitrusfrüchten und Vanille hängen auch mit anderen klimawandelbedingten Implikationen wie Überschwemmungen oder Wirbelstürmen zusammen. Steigende Preise auf unserer Beschaffungsseite werden zu einer niedrigeren EBITDA-Marge für uns führen.

Wir schätzen dieses Risiko wie folgt ein: Um unser klimabedingtes Lieferkettenrisiko einzuschätzen, bewerten wir entsprechende Preissteigerungen, die in der Vergangenheit aufgetreten sind. Auf dieser Basis schätzen wir mögliche zukünftige, durch den Klimawandel getriebene Preisvolatilitäten ab und addieren diese potenziellen klimabedingten Kosteneffekte für alle relevanten Agrar- und Aquakultur-Rohstoffe, wobei die eingekauften Mengen mit einer geschätzten Preiserhöhung multipliziert werden. Dies führt zu einer Schätzung unserer „Rohstoffkosten mit Klimarisiko“ von etwa 60 Mio. €.

CHANCENBEISPIEL:

Klimafreundliche Produkte rücken verstärkt in den Fokus von Kunden und Verbrauchern und deren Kaufentscheidungen. Daher ist die Klimaleistung für unsere Schlüsselkunden, z. B. die weltweit führenden Kosmetikunternehmen, von hoher und stetig wachsender Bedeutung. Symrise produziert hochwertige Produkte auf nachhaltige Weise, beispielsweise mit einem vergleichsweise geringen CO₂-Fußabdruck. Unsere Kunden (B2B) konzentrieren sich auf klimafreundliche Inhaltsstoffe für ihre Produkte – was zu einer Substitution von kohlenstoffintensiven zu klimafreundlichen Produkten führt. Wenn wir besser abschneiden als unsere Wettbewerber und es schaffen, potenzielle Kunden überzeugend und transparent über unsere klimarelevanten Leistungen zu informieren, erwarten wir, dass unser Marktanteil durch eine erhöhte Nachfrage nach unseren emissionsärmeren Produkten wächst und damit auch unsere Einnahmen steigen.

Derzeit entfallen bis zu 8 % unseres Umsatzes (das entspricht 272 Mio. €) auf Kunden, die explizit auf Klimaaspekte achten und uns um die Teilnahme am Supply Chain CDP bitten. Wir erwarten dementsprechend ein Umsatzwachstum von 6 % für klimasensitive Produkte, gehen aber davon aus, dass wir diesen Wert noch um ein Viertel auf 7,5 % steigern können. Daraus ergibt sich eine jährliche finanzielle Auswirkung von 20,4 Mio. €.

Als eines von derzeit weltweit über 1.700 Unternehmen unterstützt Symrise seit 2018 die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Eine Kurzbeschreibung unserer diesbezüglichen Aktivitäten finden Sie im [Unternehmensbericht 2020 auf Seite 28 ff.](#)

Über den seit diesem Berichtsjahr vorangestellten [TCFD-Index](#) schärfen wir unsere klimabezogene Berichterstattung in diesem Sinne an prominenter Stelle und verweisen zu genaueren Beschreibung unseres Ansatzes sowie Details zu Risiken und Chancen direkt auf unsere detaillierten Antworten im [CDP Climate Change Fragebogen](#).

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

Ausführungen hierzu finden sich im Finanzbericht auf den [Seiten 57 ff.](#) sowie im Konzernanhang auf den [Seiten 90](#), sowie [114 ff.](#)

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

Insgesamt erhielt Symrise im Jahr 2020 rund 13 Mio. € (2019: 9 Mio. €) an Subventionen, unter anderem in Frankreich. Weitere Informationen finden Sie im [Finanzbericht auf Seite 103 ff.](#)

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 ein offenes und ehrliches Miteinander mit den Menschen angewiesen, die an unseren Standorten um uns herum leben. Dies ermöglicht uns ein erfolgreiches Wirtschaften und auch die Gewinnung neuer Mitarbeiter für unser Unternehmen. In einer globalisierten Weltwirtschaft, inmitten eines internationalen Wettbewerbsumfeldes sowie hinsichtlich demografischer Entwicklungen vor Ort wird das Thema Marktpresenz immer bedeutender für den Unternehmenserfolg. Die Attraktivität als Arbeitgeber als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen insbesondere für Symrise selbst fanden dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

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 [GRI 202-1](#)).

Um unser Profil als bevorzugter Arbeitgeber neu zu schärfen, haben wir 2020 im Rahmen einer weltweiten Befragung von mehr als 1.245 Mitarbeitern Daten über die Wahrnehmung von Symrise als Arbeitgeber erhoben. Die Ergebnisse dieser Befragung lösen die Erkenntnisse aus unserer letzten globalen Mitarbeiterbefragung von 2016 ab. Konkret wurden im Jahr 2020 Fragen aus den Themenbereichen der Kommunikation, der Unternehmenskultur und des Führungsverhaltens im Unternehmen gestellt. Die einbezogenen Mitarbeiter stammen aus allen Regionen, allen Hierarchieebenen (36 % Führungskräfte, 64 % allgemeine Mitarbeiter) und allen funktionalen Unternehmensbereichen wie der Produktion, Produktanwendungsentwicklung, Marketing und Sales.

65 % der Mitarbeiter fühlen sich gut bis sehr gut durch das Unternehmen informiert. 46 % wünschen sich allerdings mehr Kommunikation über digitale Kanäle. Die interne Unternehmenskultur und das nach außen getragene Image von Symrise werden von 81 % der Mitarbeiter als authentisch und konsistent wahrgenommen. Solide Werte wurden für die Aspekte von Diversity und Internationalität und für die Führung und Entwicklung von Mitarbeitern gegeben, mit jeweils einer durchschnittlichen Bewertung von 3,22 auf einer 5er-Skala. Erfreulich ist der überzeugende Stellenwert von Nachhaltigkeit für unser Unternehmen. 87 % der befragten Mitarbeiter geben Nachhaltigkeit eine sehr hohe Bewertung von durchschnittlich 4,8 Punkten auf einer 5er Skala. Der Stolz auf Symrise, ausgedrückt in der Wahrscheinlichkeit einer Empfehlung von Symrise als Arbeitgeber, ist auch deshalb mit dem Durchschnittswert 7,87 auf einer 10er-Skala stark ausgeprägt. Auf diesen Ergebnissen können wir nun aufbauen, um unser Profil als bevorzugter Arbeitgeber weiter zu schärfen.

Darüber hinaus führen wir sogenannte Pulse Surveys themen- und bereichsspezifisch durch. So haben wir Ende 2018 eine fokussierte Befragung innerhalb der weltweiten Fragrance Organisation unter Beteiligung von rund 650 Mitarbeitern durchgeführt. Themenschwerpunkte waren die Neuorganisation dieses Geschäftsbereichs nach globalen Anwendungsbereichen (Fine Fragrances, Consumer Fragrances und Oral Care) und die Abläufe zwischen diesen Anwendungsbereichen und dem Verkauf. Im Ergebnis sahen die Mitarbeiter erheblichen Anpassungsbedarf in der regionalen Führung des Geschäfts (Sichtbarkeit des regionalen Managements) sowie der strategischen Ausrichtung der globalen Anwendungsbereiche auf die Produktentwicklung (Einsatz kritischer Ressourcen wie der Parfümeure und Evaluatoren). Das Ergebnis der Befragung wurde transparent kommuniziert.

Durch verschiedene Personalmarketing-Aktivitäten an örtlichen Schulen oder auf Hochschulmessen in unserem erweiterten regionalen Umfeld werben wir für uns als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb und schaffen es, gut qualifizierte junge Menschen unter Vertrag zu nehmen. So wurde Symrise 2020 von renommierten deutschen Wirtschaftszeitungen als einer der besten Ausbildungsbetriebe im norddeutschen Raum ausgezeichnet.

GRI 202-1: Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standerbeiträge 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 über den gesetzlichen Mindestvergütungen in den einzelnen Ländern, in denen wir Beschäftigte haben.

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.

Jedes Jahr führen wir an all unseren größeren Standorten Analysen zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen Nachteilen in der Vergütung durch. Im Jahr 2019 haben wir an unseren Standorten Deutschland, Mexiko und Brasilien eine detaillierte auf die Einzelvergütung von Mitarbeiterinnen heruntergehende Analyse 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. Ein ähnliches Bild zeichnete sich bei der Analyse der Entgelte von Männern und Frauen in Brasilien ab. Sofern in Einzelfällen eine zahlenmäßig nicht erklärbare unterschiedliche rechnerische Vergütung ermittelt wurde, wurden Budgetmaßnahmen ergriffen, um einen definierten Kreis an Frauen sukzessive in der Vergütung an den Median der Vergütung der Männer heranzuführen.

Sofern in einzelnen Tarifentgeltgruppen Männer eine höhere Vergütung als Frauen haben, liegt dies daran, dass wir nahezu keine Frau in der Produktion haben, sodass die produktionsspezifischen Entgeltbestandteile Frauen nicht zugutekommen. Diese produktionsspezifischen Entgeltbestandteile sind Erschwerniszulagen und bezahlte Waschzeiten oder tätigkeitsbezogene Entgelte wie Vorarbeiter- oder Schichtführerzulagen. Sie sind damit legitime Treiber einer zahlenmäßig unterschiedlichen Vergütungshöhe zwischen Männer und Frauen. 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. Sofern Auslandsentsendungen vorgenommen werden, erfolgen diese zum Know How-Transfer und zur internationalen Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter.

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, speziell das sogenannte Senior Management (erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands), stammt aus dem jeweiligen Land oder der Region 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. Darüber hinaus legen wir Wert darauf, dass unsere Führungsteams auf allen Ebenen international zusammengesetzt sind, um breite Markterfahrung und regionale Kundenpräferenzen widerzuspiegeln.

Der Anteil lokaler Führungskräfte beträgt über 90% (2019: 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. 2020 arbeiteten rund 110 Mitarbeiter weltweit in einem anderen Land als ihrem ursprünglichen Heimatland (2019: 120). Die leicht gesunkene Anzahl beruht auf den Reisebeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie.

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 und Frankreich (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. Die hohe Bedeutung des Themas, deren Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der hohen bis sehr hohen Bewertung der angrenzenden Themen „Schutz der Biodiversität“, „Nachhaltige Partnerschaften“, „Verantwortungsvolle Beschaffung“ und „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider.

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. Für die nachhaltige Beschaffung aller strategischen biologischen Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 72 %. 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 Beschaffungsstrategie](#) stellen wir sicher, dass die Lieferanten auch unsere umfassenden Standards zur Nachhaltigkeit einhalten. Das bedeutet, dass uns neue Lieferanten über ihr Nachhaltigkeitsprogramm und die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung entlang ihrer Lieferkette informieren müssen.

Bisher haben wir unsere wichtigsten Lieferanten über die SEDEX-Plattform zu den Themenfeldern Menschenrechte, Umwelt, Health & Safety sowie Business Integrity überprüft. 2020 haben wir damit begonnen, Lieferanten auf die EcoVadis-Plattform aufzunehmen. Somit nutzen wir die Vorzüge beider Plattformen, um die Risiken und Möglichkeiten unserer Lieferanten zu erkennen. Die Vorgehensweise ist in unserer [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) beschrieben.

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, die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten und Lohn einhalten und sich klar gegen Missbrauch verpflichten. Ebenso fordern wir von unseren Lieferanten, keine Diskriminierung zu dulden: weder in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Religion, sexuelle Orientierung oder Behinderung, noch in Bezug auf jedes andere persönliche Merkmal. Diese Grundsätze sind unter anderem in unserem Verhaltenskodex festgehalten, der für alle Beschäftigten und Geschäftspartner Gültigkeit hat – von unseren direkten Lieferanten lassen wir uns die Einhaltung schriftlich bestätigen.

2020 sind in drei Schulungen „Safeguarding Confidential Company Information“, „Ethical Leadership“ und „International Trade Compliance“ thematisiert worden. Die Teilnahme an den genannten Schulungen ist für die Mitarbeiter verpflichtend, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Bezug zu diesen Themen haben. Diese Schulungen enthalten auch immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist. Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

Wir fordern auch von unseren Lieferanten, dass sie Ressourcen schonen, Luftemissionen, Bodenemissionen oder Abwässer reduzieren oder vermeiden, sich für den Erhalt und die nachhaltige Nutzung der biologischen Vielfalt einsetzen und Umweltrisiken wirksam vermeiden. Diese Aspekte sind Teil unseres konzernweiten Risikomanagementsystems. Dabei führen wir Risiko- und Leistungsbewertungen von Lieferanten unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten durch. Wir haben uns dabei zum Ziel gesetzt, alle unsere Hauptlieferanten bis 2025 nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. Weiterhin bekommen wir unaufgefordert zwischen 50 – 100 SMETA-Auditberichte unserer Lieferanten von SEDEX zugesendet. Die Umsetzung der identifizierten Korrekturmaßnahmen aus den Audits bis hin zur Verifizierung können wir in der SEDEX-Datenbank verfolgen.

Mit unserer eigens entwickelten Product Sustainability Scorecard (PSS), bewerten wir einen Teil unserer Rohstoffe und Produkte nach Nachhaltigkeitsleistungskriterien. Dabei kommen zehn Dimensionen und KPI's unter Einbeziehung der „Green Chemistry Principles“ und der „Planetary Boundaries“ zum Einsatz. 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 der Sustainable Spices Initiative oder 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. Ein Beispiel dafür ist unsere Beschaffung in Brasilien im Rahmen des „Amazon Program“ in Kooperation mit Natura und der GIZ: 100 % unserer Lieferketten im Rahmen des Programms sind rückverfolgbar und werden durch Ethical Sustainable Sourcing (ESS) überprüft. Über 1.200 teilnehmende Familien wurden bereits unter anderem durch Schulungen gefördert (mehr zum „Amazon Program“ siehe Managementansatz zu [GRI 413](#), weitere Informationen zu Beschaffungspraktiken siehe Managementansätze zu [GRI 308](#), [GRI 408](#), [GRI 409](#), [GRI 412](#) und [GRI 414](#)).

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. So hat Symrise beispielsweise den so genannten „Onion Ring“ etabliert: In enger Zusammenarbeit mit Landwirten, der Landwirtschaftskammer Niedersachsen und dem Landesamt für Umwelt / Landwirtschaft und Geologie Sachsen testen wir gute landwirtschaftliche Praktiken, um den Ertrag zu erhöhen und die Verluste zu minimieren. Wir experimentieren darüber hinaus mit verschiedenen Zwiebelsorten, um Erträge zu optimieren.

Symrise ist zudem seit 2015 Mitglied des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) und wir verbessern seither kontinuierlich unsere Palmöl Lieferkette: Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Im Jahr 2020 haben wir unser Ziel erreicht, auch 100 % der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen. Zudem haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Rezepturen auf palmölfreie Qualitäten umgestellt.

Darüber hinaus gehen wir nachhaltige Partnerschaften ein und bringen uns in einer Vielzahl an Initiativen ein, die nachhaltige Beschaffungspraktiken fördern. So ist Symrise Mitglied in der Sustainable Spices Initiative (SSI), der Union for Ethical Bioproducts (UEBT), der Sustainable Agricultural Initiative (SAI) Platform und der Allianz für Entwicklung und Klima. Als Gründungsmitglied war Symrise zudem an der Entstehung der Sustainable Vanilla Initiative und an der Initiative „One Planet for Biodiversity“, unter anderem in Kooperation mit dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), beteiligt. Seit 2020 sind wir in der neuen Initiative „Nature Action“ des WBCSD aktiv und bekennen uns zu den Prinzipien der Multistakeholder-Initiative „Together for Nature“. Nach dem Beitritt zur RE100 Initiative im Jahr 2019 gehört Symrise seit 2020 auch der „Business Ambition for 1,5°C“ und der „Alliance of CEO Climate Leaders“ an. Außerdem unterstützte Symrise 2020 die Kampagnen „Corporate Sourcing of Renewable Energy“ und „United in the Business of a Better World“ und sprach sich im Rahmen der Initiative für Nachhaltige Agrarlieferketten (INA) für die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes bis 2021 aus (mehr Informationen zu diesen und weiteren Initiativen siehe [GRI 102-12](#)).

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

Im Berichtszeitraum wurden mengenmäßig 81,7% (2019: 75,3%) 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 2020 wurden 100% der Hauptlieferanten in den Segmenten Scent&Care und Flavor, basierend auf dem Einkaufsvolumen, gemäß SEDEX, SMETA 4 Pillar bewertet. Das Segment Nutrition arbeitet daran, die Bewertung seiner Hauptlieferanten kontinuierlich auszuweiten. 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: Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100% RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Im Jahr 2020 haben wir unser Ziel erreicht, auch 100% der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen.

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.

Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

Unsere Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung sind in unserem Verhaltenskodex 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 (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)).

GRI 205-1: Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden ✓

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

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.

2020 sind in drei Schulungen "Safeguarding Confidential Company Information", "Ethical Leadership" und "International Trade Compliance" thematisiert worden. Die Teilnahme an den genannten Schulungen ist für die Mitarbeiter verpflichtend, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Bezug zu diesen Themen haben. Diese Schulungen enthalten auch immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist. Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen ✓

Im Jahr 2020 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. Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

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.

2020 sind in drei Schulungen "Safeguarding Confidential Company Information", "Ethical Leadership" und "International Trade Compliance" thematisiert worden. Die Teilnahme an den genannten Schulungen ist für die Mitarbeiter verpflichtend, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen Bezug zu diesen Themen haben. Diese Schulungen enthalten auch immer wieder Verweise auf unseren Verhaltenskodex, sodass eine Auffrischung unserer verbindlichen Grundsätze gewährleistet ist. Auch auf den Beschwerdemechanismus inklusive der Symrise-internen Integrity-Hotline bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird im Rahmen der Schulungen aufmerksam gemacht (siehe [GRI 102-17](#)).

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

Im Jahr 2020 gab es keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten bei Symrise.

GRI 207: STEUERN 2019

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

Mit unserem Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass unser Verhalten sowie unsere Geschäfte transparent, ehrlich und nachvollziehbar bleiben. Transparenz und Glaubwürdigkeit sind damit für Symrise die Basis für einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie gegenüber unseren externen Anspruchsgruppen. Neben der klaren Einhaltung der nationalen Gesetzgebung erkennen wir dabei die hohe Bedeutung von Steuerzahlungen für einen wirkmächtigen und funktionsfähigen Sozialstaat klar an und sehen es als unsere Pflicht als integres Unternehmen in jedem Land, in dem wir operieren, den korrekten Betrag der gesetzlich geforderten Steuern zu zahlen.

Die Steuerfunktion wird zentral von Corporate Tax unter der Leitung des CFO verwaltet und kontrolliert. Der CFO erstattet dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates regelmäßig Bericht.

Wir verfügen über interne Richtlinien, Prozesse und Compliance-Programme, um sicherzustellen, dass wir in allen Bereichen unseres Unternehmens einheitlich vorgehen und unseren steuerlichen Verpflichtungen nachkommen. Schulungskonzepte für unsere Mitarbeiter befinden sich derzeit im Aufbau. Zur Unterstützung des Entscheidungsfindungsprozesses können auch Ratschläge von externen Beratern eingeholt werden.

Symrise engagiert sich für eine effiziente Steuerplanung, die das Geschäft unterstützt und die kommerzielle und wirtschaftliche Tätigkeit neu ausrichtet. Wir halten uns an das einschlägige Steuerrecht und versuchen, das Risiko von Unsicherheit oder Streitigkeiten zu minimieren. Wir führen Transaktionen innerhalb von Symrise zu marktüblichen Bedingungen und in Übereinstimmung mit den geltenden OECD-Grundsätzen durch.

Steueranreize und -befreiungen werden manchmal von Regierungen und Finanzbehörden gewährt, um Investitionen, Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung zu unterstützen. Wo vorhanden, wenden wir sie in der beabsichtigten Weise an.

Das übergreifende Ziel der Steuerpolitik von Symrise ist es, die Regeln und Vorschriften in den Steuerhoheitsgebieten, in denen Symrise tätig ist, einzuhalten. Zudem sollen steuerliche Risiken zeit- und kosteneffizient gemindert und eine nachhaltig wirksame Steuerquote erreicht werden. Deshalb streben wir in Übereinstimmung mit unserer internen, durch den CFO verabschiedeten, Steuerrichtlinie danach,

- dass alle Steuern und Gebühren gemäß den lokalen Gesetzen und Vorschriften in den Ländern, in denen Symrise tätig ist, gezahlt werden;
- dass Symrise die OECD-Vorgaben und die lokalen Verrechnungspreisregeln und -richtlinien einhält sowie
- dass Steuerzahlungen und Aufwendungen in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie optimiert werden.

Wir zahlen Steuern dort, wo wir wertschöpfend tätig sind und tragen mit unseren Abgaben dazu bei, dass staatliche und kommunale Investitionen in Infrastruktur und das Gemeinwohl möglich sind. Bis 2025 planen wir grundsätzlich mit einer globalen Steuerquoten von überdurchschnittlichen 26–28 %. 2020 betrug die effektive Konzernsteuerquote 25,6 % (2019: 27,3 %). Damit liegen wir mit unserem effektiven Steuersatz über dem durchschnittlichen Steuersatz für börsennotierte Unternehmen in Deutschland.

Symrise arbeitet ständig an der Verbesserung seines Tax Compliance Management Systems. Im Jahr 2020 war darüber hinaus die Umsetzung der 6. Änderung der EU-Amtshilferichtlinie (Directive on Administrative Cooperation – DAC 6), einhergehend mit deutlich verschärften Berichtspflichten für grenzüberschreitende Steuergestaltungen, von hoher Bedeutung für den europäischen Raum.

Weitere Informationen zu unserem Umgang mit Steuern siehe [Symrise's Approach to Tax](#) aus dem Jahr 2019.

GRI 207-1: Steuerkonzept ✓

Zu der Beschreibung unseres Steuerkonzepts, welches auch die interne Steuerrichtlinie beschreibt, siehe Managementansatz zu [GRI 207](#).

GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement ✓

Zu der Beschreibung der Steuerung und Kontrolle sowie zur Verankerung innerhalb der Organisation siehe Managementansatz zu [GRI 207](#).

Die Anwendung des Risikomanagementsystem von Symrise ist Teil unseres internen Kontrollprozess. Steuerrisiken werden identifiziert, bewertet und gesteuert. Dabei implementieren wir Risikomanagementmaßnahmen einschließlich Kontrollen der Compliance-Prozesse und überwachen laufend deren Wirksamkeit. Als wesentlich identifizierte Risiken werden dem Prüfungsausschuss gemeldet. Die Symrise Legaleinheiten müssen mindestens einmal im Jahr einen Report über Steuerrisiken erstellen. Diese werden zentral überwacht und beurteilt.

Damit zusätzlich zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben auch Symrise-interne Anweisungen zum Umgang mit Steuern stets eingehalten werden, setzen wir zukünftig Schulungen für Mitarbeiter ein, die mit dem Thema Steuern in Berührung kommen.

Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, existieren verschiedene Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter, um Bedenken zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und zu Anliegen der Integrität, auch in Bezug auf Steuern, zu melden. So können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

Wir geben keine Steuerauskünfte an andere Personen oder Institutionen außer Steuerbehörden. In unserem Konzernlagebericht und Konzernabschluss werden alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern gegeben (siehe [Lagebericht Seite 31 ff.](#), [Konzernanhang Seite 86](#), [Konzernabschluss Seite 105](#) sowie [Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers](#)).

GRI 207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken ✓

Wir bemühen uns um offene, positive Beziehungen zu Regierungen und Steuerbehörden weltweit und wir begrüßen eine konstruktive Debatte über die Steuerpolitik. Wir verfolgen die Regierungsdebatte über die Steuerpolitik in unseren wichtigsten Rechtsprechungen, um proaktiv auf mögliche künftige Änderungen des Steuerrechts reagieren zu können.

GRI 207-4: Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung) ✓

Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden. In unserem Konzernlagebericht und Konzernabschluss werden alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern gegeben (siehe [Lagebericht Seite 31 ff.](#), [Konzernanhang Seite 86](#) [Konzernabschluss Seite 105](#) sowie [Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers](#)).

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. Im Rahmen von SDG 12, einem globalen Nachhaltigkeitsziel, dem wir uns besonders verpflichtet fühlen, werden dahingehend übergeordnete Zielvorgaben formuliert, die die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren. Die hohe Bedeutung der Themen „Verantwortungsvolle Rohstoffnutzung“ und „Innovatives und nachhaltiges Produktdesign“ für Symrise sowie deren Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegeln sich dementsprechend in der hohen bis sehr hohen Bewertung in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

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 der Segmente Scent & Care und Flavor und einem Teil der Standorte des Segments Nutrition ein Energieaudit nach EN 16247 durchgeführt. Alle deutschen Standorte verfügen im Rahmen der Matrixzertifizierung über ein ISO 50001 Energiemanagementsystemzertifikat.

Im Berichtsjahr haben wir mit unserer [Kunststoff-Politik](#) einen Rahmen dafür geschaffen, künftig noch konsequenter Abfall zu vermeiden und Recycling zu maximieren. Dazu haben wir uns klare Ziele gesetzt: Wir wollen bis 2025 mehr als 95 % der recyclingfähigen Kunststoffe recyceln, sofern lokale Kapazitäten verfügbar sind. Ab 2025 sollen 100 % unserer Verpackungsmaterialien nachhaltig sein. Zudem haben wir uns vorgenommen, die Verwendung von Einwegkunststoffen bis Ende 2020 in Deutschland und vor Mitte 2021 an allen Standorten einzustellen. Ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern des technischen Einkaufs, Verpackungsingenieuren und Managern aus den Bereichen Betrieb und Forschung und Entwicklung verantwortet die Implementierung der Kunststoff-Politik.

Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 mehr als 12 % unseres Umsatzes mit neuen Produktentwicklungen zu erzielen, die Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Im Berichtsjahr haben wir dieses Ziel wiederholt mit 15,4 % erreicht. In diesem Zuge haben wir uns bis 2025 das neue Ziel gesetzt mehr als 15 % unseres Umsatzes mit neuen Produktentwicklungen zu erzielen. Unsere Teams für Forschung und Entwicklung arbeiten stets an der Umstellung auf alternative Rohstoffe und Herstellungsverfahren, um die Nachhaltigkeitsperformance von Produkten zu verbessern und Verfügbarkeitsengpässen entgegenzuwirken. Dabei kommen die Prinzipien der Grünen Chemie – insbesondere in unserem darauf spezialisierten Katalyselabor – biotechnologische Verfahren und digitale Lösungen zum Einsatz. Rezepturen werden, soweit möglich, auf Rohstoffe aus nachwachsenden Quellen umgestellt. So hat der Geschäftsbereich Fragrances sein Portfolio im Berichtsjahr erneut um einen Riechstoff erweitert, der zu 100 % aus nachwachsenden Rohstoffen besteht. Auch der Geschäftsbereich Cosmetic Ingredients bringt jährlich Produkte auf den Markt, die auf den Prinzipien der Grünen Chemie basieren oder mittels Biotechnologie hergestellt werden – im Geschäftsjahr 2020 beispielsweise den aus Mikroalgen gewonnenen Inhaltsstoff SymControl® Scalp für Haarpflegeprodukte, der mit dem „BSB Innovation Award“ ausgezeichnet wurde. Symrise erhielt im Berichtsjahr für nachhaltige Produktneuheiten zudem weitere Auszeichnungen beim „BSB Innovation Award“ und den „Ringier Innovation Award“.

Doch auch der effiziente Einsatz von Rohstoffen steht im Mittelpunkt der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Fertigungsprozesse. So wenden wir ein Verfahren an, mit dem wir aus den Nebenprodukten der Rohstoffverarbeitung geschmacklich aktive Komponenten vollständig extrahieren – und so eine maximale Rohstoffausbeute bei gleichzeitiger Energieeinsparung erzielen. Dieser Ansatz hilft uns beispielsweise dabei, Nebenprodukte aus der Verarbeitung von Cranberries zu verwerten. Im Jahr 2020 erhielt Symrise dafür einen Preis beim „BSB Environment Award“.

Effizienzsteigerungen haben nicht nur positive Auswirkungen auf die Umwelt, sondern senken auch die Kosten und zeigen 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.

Auch der nachhaltige Anbau von Rohstoffen beschäftigt uns. Mithilfe des von uns initiierten „Onion Ring“ arbeiten wir mit Landwirten und weiteren lokalen Akteuren daran, den Anbau von Zwiebeln zu optimieren und den Einsatz von Düngemitteln und Schädlingsbekämpfung zu reduzieren (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)).

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

Für die Herstellung unserer Produkte verwenden wir rund 10.000 natürliche Rohstoffe, wie Vanille, Zitrus, Zwiebeln, Fisch, Fleisch oder Blüten- und Pflanzenmaterialien, sowie 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.

Seit 2016 verwenden wir nur Palm- und Palmkernöle aus 100 % RSPO „Mass Balance“ zertifizierten Quellen. Im Jahr 2020 haben wir unser Ziel erreicht, auch 100 % der zertifizierten primären und sekundären Palmölderivate aus nachhaltigen Quellen zu beziehen.

Auslassungen:

Genaue 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. Im Rahmen unserer Kunststoff-Politik haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 mehr als 95 % von uns eingesetzten recyclingfähigen Kunststoffe zu recyceln, sofern lokale Kapazitäten verfügbar sind.

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 ✓

Symrise ist sich aller Vorschriften für Kunststoffverpackungen bewusst und hält diese ein. Obwohl unser Einsatz von Kunststoffverpackungen im Vergleich zu unserem Produktionsvolumen minimal ist, ermutigen wir alle unsere Standorte, sich an Reduzierungs- oder Recyclingaktivitäten zu beteiligen und gleichzeitig die Sicherheit unserer Produkte und der Umwelt weiterhin zu gewährleisten. Mit unserer neuen [Kunststoff-Politik](#) setzen wir dafür die Rahmenbedingungen (siehe Managementansatz zu [GRI 301](#)).

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, so wie auch 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. Diese stakeholderübergreifend hohe Bedeutung des Themas unterstreicht auch das Ergebnis unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – mit der sehr hohen Bewertung des Themas „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen.

Deshalb analysieren wir nicht nur die Energieverbräuche und CO₂-Emissionen innerhalb unserer Organisation, sondern möglichst entlang der gesamten Lieferkette, einschließlich unserer Produkte. Um ein tieferes Verständnis unseres Energieverbrauchs zu erhalten, wurde an allen europäischen Standorten der Segmente Scent & Care und Flavor und einem Teil der Standorte des Segments Nutrition ein Energieaudit nach EN 16247 durchgeführt. Alle deutschen Standorte verfügen im Rahmen der Matrixzertifizierung über ein ISO 50001 Energiemanagementsystemzertifikat.

Auch im Jahr 2020 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+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 im [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Erstmals erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur zehn Unternehmen auf der sogenannten Triple-A-List. Bereits zum fünften Mal konnte das „A“-Rating in der Kategorie Klima erreicht werden. Unsere Ergebnisse in den Kategorien Wasser und Waldschutz siehe Managementansätze zu [GRI 303](#) bzw. [GRI 304](#).

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP Supply Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2020 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen – mit Ausnahme des Segments Nutrition, dessen Lieferanten ab 2021 in das Programm integriert werden. Die Rücklaufquote im Bereich Klima ist von 52 % im Vorjahr auf 87 % erneut deutlich gestiegen und auch die Antworten zeichnen ein positives Bild: Insgesamt haben die teilnehmenden Lieferanten drei Millionen Tonnen CO₂ eingespart. Von den Lieferanten, die am CDP Supply Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 73 % aktive Ziele gesetzt. 86 % der teilnehmenden Lieferanten haben klimarelevante Themen in Langzeitziele aufgenommen – nahezu alle davon verfolgen die Ziele auf Vorstandsebene. Viele Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf klimabezogene Fragestellungen in die Pflicht: über 60 % der teilnehmenden Lieferanten motivierten ihre eigenen Zulieferer dazu, sich Ziele zu setzen.

Symrise verpflichtet sich, ab 2030 an all seinen weltweiten Produktionsstandorten auf Basis der Scope 1+2 Emissionen des GHG-Protokolls klimapositiv zu sein. Im Berichtsjahr konnten wir die Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 13 % steigern. Damit haben wir unser Ziel für 2020, die Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 33 % gegenüber 2010 zu reduzieren, bereits vorzeitig erreicht. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2010 steigern. Mit diesem verschärften Klimaziel wird Symrise, das bereits im Jahr 2017 – als erstes Unternehmen seiner Branche – genehmigte Science Based Target voraussichtlich fünf Jahre vorzeitig erreichen. Symrise hat außerdem die von der Science Based Targets Initiative angestoßene „Business Ambition for 1,5°C“ unterschrieben und nimmt damit eine Vorreiterrolle beim unternehmerischen Engagement für eine Zukunft mit einer globalen Erwärmung von maximal 1,5°C ein.

Unsere ambitionierten Klimaziele erreichen wir unter anderem durch die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz an allen Produktionsstandorten, den Einkauf erneuerbarer Energien sowie durch die Unterstützung hochwertiger zertifizierter Klimaschutzprojekte in aller Welt.

Durch verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtsjahr mehr als 68.000 Tonnen CO₂ eingespart: Dazu zählt insbesondere unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden, die unseren CO₂-Ausstoß bei der Energieerzeugung jährlich um rund 35 % senkt. Mit der Ausweitung unserer Produktionskapazitäten für synthetisches Menthol vermeiden wir jährlich den Ausstoß von etwa 25.000 Tonnen CO₂. Grund für die hohe Einsparung ist der etwa zehnmal kleinere CO₂-Fußabdruck der synthetischen Variante im Vergleich mit natürlichem Menthol. Kontinuierliche Maßnahmen unserer lokalen Total Productive Maintenance-Teams ersetzen zudem energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen, Druckluftanlagen und Boiler zur Herstellung von Dampf und Kühlungen fortlaufend durch effizientere Alternativen. Wir berücksichtigen auch Emissionen aus Logistik und Verpackungen: Die Tochtergesellschaft Symotion in Holzminden, die für Logistikprozesse verantwortlich ist, verfolgt das Ziel, jedes Jahr den Einsatz von Dieselmotoren um 2 % je Transporteinheit zu senken. Außerdem haben wir im Jahr 2020 im Rahmen unserer Null-Abfall-Strategie ein Pilotprojekt durchgeführt, um den CO₂-Fußabdruck von Pappkartons zu kompensieren – eine Ausweitung auf weitere Verpackungsmaterialien ist geplant. Insgesamt konnten durch dieses Pilotprojekt 12.000 Tonnen CO₂ eingespart werden. Aktuell sind weitere zehn Maßnahmen in Planung und Umsetzung, durch die wir bis 2021 zusätzliche Einsparungen von fast 60.000 Tonnen CO₂ erreichen wollen.

Seit 2018 beziehen wir unseren gesamten externen Strom in Deutschland aus erneuerbaren Quellen – bis 2025 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, diese Maßnahme auf unsere Standorte weltweit auszuweiten. Angesichts der sich verschärfenden Situation um den Klimawandel haben wir unsere Anstrengungen im Berichtsjahr weiter intensiviert und konnten dadurch unser gestecktes Ziel bereits vorzeitig erreichen. Wir haben deshalb unseren weltweiten externen Strombedarf bereits im Berichtsjahr nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen. Weiterhin prüfen wir weltweit kontinuierlich Stromkaufvereinbarungen (PPAs), welche diese Maßnahmen zu erneuerbaren Energien unterstützen.

Um gemeinsam mit weiteren Akteuren Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben, ist Symrise in zahlreichen Initiativen aktiv und schließt sich kontinuierlich neuen Vereinigungen an. Nach dem Beitritt zur „Allianz für Entwicklung und Klima“ und der „RE100 Initiative“ im Jahr 2019 gehört Symrise seit 2020 auch der „Business Ambition for 1,5°C“, der „Alliance of CEO Climate Leaders“ und „Together with Nature“ an. Außerdem unterstützte Symrise 2020 die Kampagnen „Corporate Sourcing of Renewable Energy“, „United in the Business of a Better World“ und „Uniting Business and Governments to recover better“ (mehr zu den Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 102-12](#)).

Für sein ambitioniertes Klimaschutzprogramm, das Engagement bei der nachhaltigen Gestaltung der Lieferkette sowie den Einsatz zum Erhalt der Biodiversität wurde Symrise im Jahr 2019 mit dem ersten Platz des Deutschen Nachhaltigkeitspreises ausgezeichnet.

Mit seinen ehrgeizigen Zielen zur Emissionsreduktion und seinem Engagement in zahlreichen Initiativen nimmt Symrise eine Vorreiterrolle in Sachen Klimaschutz in unserer Branche ein 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, COP 25 in Madrid und den Empfehlungen des aktuellen IPCC (siehe auch [GRI 201-2](#)).

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation ✓

GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN

Energietyp	Menge (in TJ)			
	2017	2018	2019	2020
Dampf	162	176	241	273
Gas	2.658	3.179	3.292	4.876
Heizöl	1.375	1.272	1.242	1.019
Elektrizität Gesamt	743	786	819	1.053
davon nuklear	106	105	108	0
davon erneuerbar	83	96	94	1.053
davon nicht erneuerbar	554	584	616	0
Gesamt	4.938	5.413	5.590	7.221*

* Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Energie- und Prozesseffizienz zu erhöhen.

GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation ✓

Der Energieverbrauch im Jahr 2020 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 [GRI 305-3](#)).

GRI 302-3: Energieintensität ✓

Der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2020 innerhalb der Organisation 5,5 TJ (2019: 4,6 TJ). Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Energie- und Prozesseffizienz zu erhöhen.

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs ✓

Im Jahr 2020 ist der Energieverbrauch pro Mio. € Wertschöpfung im Vergleich zum Vorjahr um 20,4 % gestiegen (2019: - 5,3 %). Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Energie- und Prozesseffizienz zu erhöhen.

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 Katalyselabor, in dem wir bestehende chemische Prozesse mithilfe innovativer katalytischer Verfahren im Sinne des integrierten Umweltschutzes gezielt optimieren (mehr zu unseren Produktinnovationen siehe Managementansatz zu [GRI 301](#)). Veränderungen des Produktmixes können sich auch nachteilig auf die Energiebilanz auswirken, denn teilweise müssen wir Stoffe wie Menthol oder Hydrolite einsetzen, die unter sehr hohem Energieeinsatz hergestellt werden. Dennoch kann dies in Einzelfällen die klimafreundlichere Option darstellen – so sind die CO₂-Emissionen unseres synthetischen Menthols zehnmal geringer als die von natürlichem Menthol.

Zusätzlich haben wir mit unserer „Product Sustainability Scorecard“ ein Bewertungssystem entwickelt, das uns anhand von 10 Kriterien ermöglicht, für jedes Produkt den spezifischen Nachhaltigkeitsimpact auszuweisen – z.B. hinsichtlich Energieeinsatz, CO₂-Ausstoß oder Wasserverbrauch. Alle Schritte werden entlang der Lieferkette einschließlich der Beschaffung von Rohstoffen bewertet. 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 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 der „verantwortungsvolle Umgang mit Wasser“ ein Thema, für das wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 eine hohe Bewertung für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen für externe Anspruchsgruppen 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 (siehe auch unsere Strategie zur Wassernutzung [GRI 303-1](#)).

Um die Wasserversorgung für unsere Produktion sicherzustellen, bewerten wir die Versorgung mit Frischwasser an allen Symrise Standorten. Dabei werden die Wassereinzugsgebiete bestimmt, wasserbezogene Gefahren und Risiken identifiziert und deren Eintrittswahrscheinlichkeit sowie mögliche Folgen für unsere Geschäftstätigkeit abgeschätzt. Falls notwendig, werden Maßnahmen zur Risikominderung getroffen: Beispielsweise ist unsere Produktion am Standort Chennai, Indien, dem Risiko der Wasserknappheit ausgesetzt. Um dieses Risiko abzumindern und den Grundwasserspiegel nicht übermäßig zu belasten, bezieht Symrise einen Teil des benötigten Wassers aus umliegenden Regionen, in denen kein Wasserstress besteht. Zudem betreibt Symrise in Indien eigene Brunnen und Regenwassersysteme.

Unsere Total Productive Maintenance (TPM) Teams optimieren kontinuierlich an allen Standorten Prozesse – auch im Hinblick auf den Wasserverbrauch. Dabei wurde festgestellt, dass der größte Teil unseres Wasserverbrauchs auf Kühltürme, Kesselhäuser und die Erzeugung von Vakuum mit Wasser-Flüssigringpumpen zurückzuführen ist. Der Verbrauch von Prozesswasser ist hingegen vergleichsweise gering. Um unseren Wasserverbrauch zu senken, nutzen wir beispielsweise bei Destillationsprozessen alternative und innovative Verfahren, um Vakuum ohne den Einsatz von Wasser zu erzeugen. Unsere TPM-Teams identifizieren zudem Leckagen und ergreifen Maßnahmen zu deren Ausbesserung.

Unser Engagement wird auch vom CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating anerkannt: In der Kategorie Wasser konnte im Berichtsjahr zum wiederholten Mal die Bestwertung „A“ im Wasserschutz-Rating und damit eine Position auf der begehrten A-Liste erreicht werden. Für mehr Informationen zur Kategorie Wasser, siehe [Website des CDP](#) zum Thema sowie die aktuellen [CDP-Ergebnisse von Symrise](#) in dieser Kategorie. Weitere Informationen zu unserem Abschneiden beim CDP-Rating in den Kategorien Klima und Waldschutz siehe [GRI 102-11](#), [GRI 304](#) und [GRI 305](#).

Um Wasserrisiken frühzeitig zu erkennen und aktiv zu steuern, untersuchen wir auch unsere Lieferkette systematisch und stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren Lieferanten. Deshalb begannen wir 2017 mit dem CDP Supply Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2020 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen – mit Ausnahme des Segments Nutrition, dessen Lieferanten ab 2021 in das Programm integriert werden. Die Rücklaufquote ist von 44 % im Vorjahr auf 54 % gestiegen. Von den Lieferanten, die am CDP Supply Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 81 % aktive Wasserziele gesetzt. Überdurchschnittliche 68 % der teilnehmenden Lieferanten gaben an, dass sie eine wasserbezogene Politik verfolgen und 70 % der Lieferanten berichteten Informationen aus ihrer Wasserbilanz. Einige Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf Wasser in die Pflicht: fast ein Drittel der teilnehmenden Lieferanten motivierte seine eigenen Zulieferer dazu, sich Ziele zu setzen.

Zusätzlich haben wir mit unserer „Product Sustainability Scorecard“ ein Bewertungssystem entwickelt, das uns anhand von 10 Kriterien ermöglicht, für jedes Produkt den spezifischen Nachhaltigkeitsimpact auszuweisen – auch hinsichtlich des Wasserverbrauchs. Alle Schritte werden entlang der Lieferkette einschließlich der Beschaffung von Rohstoffen bewertet. 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 patentiert.

Die Gesamtmenge des von Symrise recycelten und wiederverwendeten Wassers war 2020 nicht erwähnenswert.

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 for 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 [Strategie zur Wassernutzung](#) verpflichtet sich Symrise zu folgendem:

- Sicherstellung der Einhaltung wasserrelevanter Gesetze und freiwilliger Standards in den Ländern, in denen wir tätig sind
- Nachhaltige Nutzung der Süßwasserressourcen unter Berücksichtigung der Regenerationsraten der lokalen Gewässer und Quellen
- Regelmäßige Analyse, Überwachung, Kontrolle und nachhaltiges Management der Wasserqualität und der Anzahl der Entnahmen und Einleitungen
- Sensibilisierung unserer Kunden, Lieferanten und anderer Interessengruppen für die entscheidende Bedeutung von Wasser für eine nachhaltige Entwicklung und den Unternehmenserfolg
- Integration wasserbezogener Leistungskriterien in unsere Lieferantenbewertungen
- Kunden über die Wasserleistung der Verbindungen und Inhaltsstoffe zu informieren, die sie bei Symrise kaufen
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen mehreren Interessengruppen im Bereich der Wasserwirtschaft
- Durchführung regelmäßiger Wasserrisikoeinschätzungen unserer Betriebsabläufe und Wertschöpfungsketten
- Verbesserung der Wassereffizienz an allen Produktionsstandorten in Gebieten mit hohem Wasserstress im Einklang mit der lokalen Wasserverfügbarkeit für menschliche und ökologische Erfordernisse
- Voll funktionsfähige WASH-Dienstleistungen für jeden Mitarbeiter und Besucher unseres Unternehmens zu erbringen
- 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).

Im Berichtsjahr konnten wir einen sukzessiven Fortschritt in Richtung dieses Zielwertes verzeichnen – die Effizienz des Wasserverbrauchs hat sich um 3,1% erhöht. In den Jahren 2018 und 2019 haben wir ein globales Wasserrisiko-Screening durchgeführt – und dabei keine wesentlichen Änderungen zwischen den beiden Jahren feststellen können. Da Wasserstress vor allem von der geografischen Lage, aber auch von soziopolitischen Einflüssen abhängig ist, ist eine standortbezogene Herangehensweise sinnvoll. Wir haben deshalb im Jahr 2020 damit begonnen, alle Standorte von Symrise anhand einer Risikomatrix zu bewerten. Die bereits identifizierten Standorte mit Wasserrisiken müssen Wassereinsparziele und Programme definieren und konkrete Umsetzungsmaßnahmen anstoßen, welche regelmäßig evaluiert werden. Damit tragen sie zur Erreichung unseres Reduktionsziels bei.

So liegt einer unserer Produktionsstandorte beispielsweise in Ägypten, einem Land, das stark von Wasserknappheit betroffen ist. Dort konnten wir durch zahlreiche Experimente den Produktionsprozess für Hibiskusextrakt so optimieren, dass künftig 30.000 Liter Frischwasser am Tag eingespart werden. Als positiven Nebeneffekt konnten wir darüber hinaus die Extraktionsausbeute um bis zu 18% erhöhen und Energie einsparen, da weniger Wasser im Prozess erhitzt werden muss.

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. Dieses Ziel haben wir durch die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF im Berichtsjahr verfehlt, was sich in einem Effizienzrückgang von 22,6 % niederschlägt. In diesem Zuge haben wir im Jahr 2020 bereits Maßnahmen eingeleitet und einen Aktionsplan gestartet, um die Prozesseffizienz zu 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)			
	2017	2018	2019	2020
Oberflächenwasser	825	761	871	849
Kommunales Wasser	1.676	1.689	1.635	2.697
Grundwasser	2.554	2.880	2.453	2.871
Andere	19	15	12	41
Gesamt	5.074	5.345	4.947	6.458*

* Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

GRI 303-4: Wasserrückführung ✓

WASSERRÜCKFÜHRUNG* NACH BESTIMMUNGORT

Wasserrückführung nach Bestimmungsort	Menge (in 1.000 m³)			
	2017	2018	2019	2020
Oberflächenwasser	3.279	3.372	3.501	4.517
Grundwasser	0	0	0	0
Meerwasser	0	0	0	0
Gesamt	3.279	3.372	3.501	4.517**

* Die Differenz zwischen Wasserentnahme und -verbrauch resultiert aus Destillationsprozessen und weiteren Emissionen in die Atmosphäre.

** Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

WASSERRÜCKFÜHRUNG NACH QUALITÄT

Wasserrückführung nach Qualität	Menge (in 1.000 m³)	
	2019	2020
Süßwasser alle Gebiete	3.501	4.517
davon in Gebieten mit Wasserstress	320	158
Anderes Wasser alle Gebiete	0	0
davon in Gebieten mit Wasserstress	0	0
Gesamt	3.501	4.517*

* Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

Wichtige bedenkliche Stoffe messen wir auf Basis des chemischen Sauerstoffbedarfs im Wasser (siehe [GRI 303-2](#)). Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der Verisk Maplecroft Risikobewertung. Aktuell betroffen sind unsere Standorte in Mexiko, Indien, und Ägypten.

GRI 303-5: Wasserverbrauch ✓

WASSERVERBRAUCH IN GEBIETEN MIT WASSERSTRESS

	Menge (in 1.000 m³)	
	2019	2020
Gesamtwasserverbrauch in allen Gebieten	4.947	6.459*
davon Wasserverbrauch in Gebieten mit Wasserstress	398	216

* Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

Die Bestimmung von Gebieten mit Wasserstress erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse. Die Klassifizierung von Gebieten mit Wasserstress basiert dabei auf der Verisk Maplecroft Risikobewertung. Aktuell betroffen sind unsere Standorte in Mexiko, Indien, und Ägypten.

GRI 304: BIODIVERSITÄT 2016

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

Die globale Artenvielfalt ist für Symrise nicht nur eine Rohstoffquelle, sondern auch eine unschätzbare Quelle von Inspiration und Innovation, für die Entwicklung einzigartiger Aromen, Düfte sowie kosmetischer oder funktionaler Inhaltsstoffe. Dies unterstreicht auch die hohe stakeholderübergreifende Bewertung des Themas „Schutz der Biodiversität“ in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. 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 in der Regel 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.

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. Unsere [Strategie zum Waldschutz](#) aus dem Jahr 2020 und unsere [Landnutzungspolitik](#) aus dem Jahr 2016 geben uns dabei einen Handlungsrahmen vor. Mit der Unterzeichnung des „Business & Biodiversity Pledge“ der UN Konvention zur biologischen Vielfalt haben wir uns zu nachhaltigem Wirtschaften im 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. Zudem engagieren wir uns gemeinsam mit anderen Mitgliedsunternehmen des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) in Multistakeholderforen, wie z.B. der One Planet Business for Biodiversity Initiative. 2020 wurde Symrise Mitglied der neuen Initiative des WBCSD: „Nature Action“. Das Projekt unterstützt die Entwicklung wissenschaftlich fundierter Ziele für die Erhaltung der Natur (SBT for Nature), gibt Hilfestellung für naturbasierte Lösungen und zeigt gegenüber politischen Entscheidungsträgern bei Veranstaltungen im Bereich Natur und Klima die Führungsrolle der Wirtschaft auf. Ziel all dieser Maßnahmen ist es, den Biodiversitätsverlust ab 2020 auf Null zu reduzieren und ab 2030 nur noch positive Beiträge für eine vollständige Erholung der natürlichen Umwelt zu leisten – also „Nature net positive“ zu wirtschaften.

Seit 2020 bekennt sich Symrise zudem zu den vier Prinzipien für naturbasierte Lösungen von „Together with Nature“, einem Zusammenschluss von Akteuren aus Wissenschaft, Naturschutz, Entwicklung und Wirtschaft: Die Reduktion von Emissionen, der Schutz der Biodiversität, sozialgerechtes Verhalten insbesondere mit Blick auf lokale Gemeinschaften sowie ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln sollen demnach bei der Entwicklung und Anwendung naturbasierter Lösungen stets berücksichtigt werden.

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. 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 des Washingtoner Artenschutzabkommens (CITES) 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 möglichst 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.

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 Biotrade Standard, u.a.) leisten wir wirksame Beiträge für biodiversitätsfreundliche Lieferketten.

Zusätzlich haben wir mit unserer „Product Sustainability Scorecard“ ein Bewertungssystem entwickelt, das uns anhand von 10 Kriterien ermöglicht, für jedes Produkt den spezifischen Nachhaltigkeitsimpact auszuweisen – auch hinsichtlich Biodiversität und Landnutzung (u.a. Abholzung, veränderte Nutzung, landwirtschaftliche Methoden). Alle Schritte werden entlang der Lieferkette einschließlich der Beschaffung von Rohstoffen bewertet. 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 patentiert.

Im Rahmen gezielter Interventionsprojekte, wie in der Amazonasregion oder auf Madagaskar, engagieren wir uns direkt für den Erhalt der Biodiversität, beispielsweise durch Waldschutzprojekte oder die Einführung nachhaltiger Anbaumethoden für biobasierte Rohstoffe aus der Land- und Forstwirtschaft. In Brasilien fördern wir beispielsweise ein Waldschutzprojekt im Amazonas-Gebiet im Rahmen von REDD+. Das Projekt überwacht die Erhaltung der reichen Artenvielfalt mit über 150 bedrohten Pflanzen- und Tierarten, implementiert Maßnahmen zur Reduktion von Entwaldungsrisiken und unterstützt lokale Gemeinschaften.

Im Berichtszeitraum konnte Symrise im CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Erstmals erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur zehn Unternehmen auf der sogenannten Triple-A-List. 2020 erzielte Symrise zum ersten Mal das „A“-Rating in der Kategorie Waldschutz (2019: A-).

In der Kategorie Wald des CDP Supply Chain-Programms verzeichnete Symrise im Berichtsjahr eine Rücklaufquote von 48% (2019: 47%). 67% der teilnehmenden Zulieferer gaben an, Ziele mit Bezug zur Entwaldungsproblematik zu verfolgen und Risikobewertungen hinsichtlich Abholzung durchzuführen. 83% der teilnehmenden Lieferanten berichteten die Integration von waldbezogenen Aspekten in langfristige Unternehmensziele – damit lagen die Symrise-Zulieferer deutlich über dem Durchschnitt von 61%. Für mehr Informationen zur Kategorie Wald, siehe [Website des CDP](#) zum Thema sowie die aktuellen [CDP-Ergebnisse von Symrise](#) in dieser Kategorie. Für mehr Informationen zum CDP Supply Chain-Programm, siehe [GRI 102-11](#) sowie die Managementansätze [GRI 302](#), [GRI 303](#) und [GRI 305](#).

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

Sechs Standorte von Symrise befinden sich in der Nachbarschaft von Schutzgebieten: Dazu gehört unser Entwicklungszentrum in Cotia, Brasilien, ebenso wie 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. Unsere Werke in Antrain in Frankreich (Diana Food) sowie Beresfield in Australien (Diana Pet Food) sowie unsere Werke in Anniston, Springfield und Spencer (beide ADF / IDF, USA) befinden sich ebenfalls in der Nähe von Schutzgebieten. Nach eingehender Analyse aller relevanten Umweltaspekte ergaben sich keinerlei Anhaltspunkte auf negative Beeinträchtigungen angrenzender Schutzgebiete durch unsere operative Tätigkeit an den betreffenden Standorten.

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 und 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, potenziell 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 kontinuierlich 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 Waldschutzprojekte 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 des Washingtoner Artenschutzabkommens (CITES) 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. Diese stakeholderübergreifend hohe Bedeutung des Themas unterstreicht auch das Ergebnis unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – mit der sehr hohen Bewertung des Themas „Klimaschutz und Emissionsreduzierung“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Anspruchsgruppen.

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 (siehe auch [GRI 102-15](#) und [TCFD-Index](#)).

Die Reduktion klimaschädlicher Emissionen ist Teil unserer Umweltstrategie und unseres Umweltmanagements. Unsere Fortschritte im Bereich Emissionsreduzierung stellen wir unter anderem durch die Teilnahme an der unabhängigen Investoreninitiative CDP jährlich unter Beweis.

Im Berichtszeitraum konnte Symrise im [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project) Rating auf ganzer Linie überzeugen: Erstmals erreichte Symrise in allen drei Kategorien – Klima, Wasserschutz und Waldschutz – die höchste Auszeichnung „A“. Damit ist Symrise weltweit eines von nur zehn Unternehmen auf der sogenannten Triple-A-List. Im Bereich Klima ist dies bereits unser fünftes „A“-Rating. (weitere Informationen zu den Kategorien Wasser und Waldschutz siehe Managementansätze zu [GRI 303](#) bzw. [GRI 304](#)).

Um gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette zu arbeiten, begannen wir 2017 mit dem CDP Supply Chain-Programm. Unsere Lieferanten mit dem höchsten Risikostatus zu Klima, Wasser und Wald wurden auch im Jahr 2020 gebeten, dem CDP Supply Chain-Programm zu folgen – mit Ausnahme des Segments Nutrition, dessen Lieferanten ab 2021 in das Programm integriert werden. Die Rücklaufquote im Bereich Klima ist von 52 % im Vorjahr auf 87 % erneut deutlich gestiegen und auch die Antworten zeichnen ein positives Bild: Insgesamt haben die teilnehmenden Lieferanten drei Millionen Tonnen CO₂ eingespart. Von den Lieferanten, die am CDP Supply Chain-Programm teilgenommen haben, haben sich 73 % aktive Ziele gesetzt. 86 % der teilnehmenden Lieferanten haben klimarelevante Themen in Langzeitziele aufgenommen – nahezu alle davon verfolgen die Ziele auf Vorstandsebene. Viele Zulieferer nehmen darüber hinaus wiederum ihre eigenen Lieferanten in Hinblick auf klimabezogene Fragestellungen in die Pflicht: über 60 % der teilnehmenden Lieferanten motivierten ihre eigenen Zulieferer dazu, sich Ziele zu setzen. 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).

Symrise verpflichtet sich ab 2030 an all seinen weltweiten Produktionsstandorten auf Basis der Scope 1+2 Emissionen des GHG-Protokolls klimapositiv zu sein. Im Berichtsjahr konnten wir die Öko-Effizienz der Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 13 % steigern. Damit haben wir unser Ziel für 2020, die Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2), basierend auf der Wertschöpfung, um 33 % gegenüber 2010 zu reduzieren, bereits vorzeitig erreicht. Nun wollen wir die Öko-Effizienz der Emissionen bis 2025 um mehr als 60 % gegenüber 2010 steigern. Mit diesem verschärften Klimaziel wird Symrise sein im Jahr 2017 – als erstes Unternehmen seiner Branche – genehmigtes Science Based Target voraussichtlich bereits fünf Jahre vorzeitig erreichen. Symrise hat außerdem die von der Science Based Targets Initiative angestoßene „Business Ambition for 1,5°C“ unterschrieben und nimmt damit eine Vorreiterrolle beim unternehmerischen Engagement für eine Zukunft, mit einer globalen Erwärmung von maximal 1,5°C ein.

Unsere ambitionierten Klimaziele erreichen wir unter anderem durch die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz an allen Produktionsstandorten, den Einkauf erneuerbarer Energien sowie durch die Unterstützung hochwertiger zertifizierter Klimaschutzprojekte in aller Welt.

Durch verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtsjahr mehr als 68.000 Tonnen CO₂ eingespart: Dazu zählt insbesondere unsere Kraft-Wärme-Kopplungsanlage am Standort Holzminden, die unseren CO₂-Ausstoß bei der Energieerzeugung jährlich um rund 35 % senkt. Mit der Ausweitung unserer Produktionskapazitäten für synthetisches Menthol vermeiden wir jährlich den Ausstoß von etwa 25.000 Tonnen CO₂. Grund für die hohe Einsparung ist der etwa zehnmal kleinere CO₂-Fußabdruck der synthetischen Variante im Vergleich zu natürlichem Menthol. Kontinuierliche Maßnahmen unserer lokalen Total Productive Maintenance-Teams ersetzen zudem energieintensive Verbrauchsgeräte wie Motoren, Lüftungen oder Heizungen, Druckluftanlagen und Boiler zur Herstellung von Dampf und Kühlungen fortlaufend durch effizientere Alternativen. Wir berücksichtigen auch Emissionen aus Logistik und Verpackungen: Die Tochtergesellschaft Symotion in Holzminden, die für Logistikprozesse verantwortlich ist, verfolgt das Ziel, jedes Jahr den Einsatz von Dieselmotoren um 2 % je Transporteinheit zu senken. Außerdem haben wir im Jahr 2020 im Rahmen unserer Null-Abfall-Strategie ein Pilotprojekt durchgeführt, um den CO₂-Fußabdruck von Pappkartons zu kompensieren. Insgesamt konnten durch dieses Pilotprojekt 12.000 Tonnen CO₂ eingespart werden. Eine Ausweitung auf weitere Verpackungsmaterialien ist geplant. Aktuell sind weitere zehn Maßnahmen in Planung und Umsetzung, durch die wir bis 2021 zusätzliche Einsparungen von fast 60.000 Tonnen CO₂ erreichen wollen.

Seit 2018 beziehen wir unseren gesamten externen Strom in Deutschland aus erneuerbaren Quellen – bis 2025 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, diese Maßnahme auf unsere Standorte weltweit auszuweiten. Angesichts der sich verschärfenden Situation um den Klimawandel haben wir unsere Anstrengungen im Berichtsjahr weiter intensiviert und konnten dadurch unser gestecktes Ziel bereits vorzeitig erreichen. Wir haben deshalb unseren weltweiten externen Strombedarf bereits im Berichtsjahr nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen. Weiterhin prüfen wir weltweit kontinuierlich Stromkaufvereinbarungen (PPAs), welche diese Maßnahmen zu erneuerbaren Energien unterstützen.

In Deutschland haben wir darüber hinaus das für den Betrieb der Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage eingesetzte Gas komplett durch den Erwerb von zertifizierten Emissionsreduktionszertifikaten kompensiert und unterstützen somit weltweit hochwertige Klimaschutzprojekte:

So haben wir im Berichtsjahr ein REDD+-Projekt in Madagaskar mitfinanziert, das besonders schutzwürdige Waldflächen vor Brandrodung bewahrt und Armut in der dort lebenden Bevölkerung bekämpft. Damit mindert das Projekt jährlich Emissionen in Höhe von etwa einer Million Tonnen CO₂-Äquivalente. In Brasilien fördern wir durch unsere Zertifikate ein Waldschutzprojekt im Amazonas-Gebiet im Rahmen von REDD+. Das Projekt überwacht die Erhaltung der reichen Artenvielfalt mit über 150 bedrohten Pflanzen- und Tierarten, implementiert Maßnahmen zur Reduktion von Entwaldungsrisiken und unterstützt lokale Gemeinschaften. Jährlich vermeidet das Projekt so Emissionen in Höhe von circa 115.000 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Um gemeinsam mit weiteren Akteuren Umwelt- und Klimaschutz voranzutreiben, ist Symrise in zahlreichen Initiativen aktiv und schließt sich kontinuierlich neuen Vereinigungen an. Nach dem Beitritt zur „Allianz für Entwicklung und Klima“ und der „RE100 Initiative“ im Jahr 2019 gehört Symrise seit 2020 auch der „Business Ambition for 1,5°C“, der „Alliance of CEO Climate Leaders“ und „Together with Nature“ an. Außerdem unterstützte Symrise 2020 die Kampagnen „Corporate Sourcing of Renewable Energy“, „United in the Business of a Better World“ und „Uniting Business and Governments to recover better“ (mehr zu den Initiativen und Kampagnen siehe [GRI 102-12](#)).

Für sein ambitioniertes Klimaschutzprogramm, das Engagement bei der nachhaltigen Gestaltung der Lieferkette sowie den Einsatz zum Erhalt der Biodiversität wurde Symrise im Jahr 2019 mit dem ersten Platz des Deutschen Nachhaltigkeitspreises ausgezeichnet.

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

SCOPE-1-EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)			
	2017	2018	2019	2020
CO ₂ Scope 1	204.369	217.828	214.050	299.119*

* Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

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

SCOPE-2-EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)			
	2017	2018	2019	2020
CO ₂ Scope 2	116.066	100.066	107.591	1.360*

* Die deutliche Abnahme im Vergleich zum Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass Symrise im Berichtsjahr seinen weltweiten externen Strom nachweislich aus erneuerbaren Quellen bezogen hat. Die verbleibenden Scope-2-Emissionen sind auf zugekaufte Dampferzeugung zurückzuführen.

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

SCOPE-3-EMISSIONEN

Kategorie	Menge (in t)			
	2017	2018	2019	2020
CO ₂ Scope 3	2.383.146	2.120.475	3.368.704	1.747.178*

* Der CO₂-Fußabdruck des Rohstoffportfolios von Diana Petfood wurde 2020 nach der Methode der ökonomischen Allokation des Product Environmental Footprint (PEF) neu bewertet, um die Verwertung von Nebenprodukten aus der Fleischindustrie im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu berücksichtigen. Dies führt zu deutlich geringeren Scope-3-CO₂-Emissionen im Vergleich zu den Vorjahren. Denn bislang hatte Symrise sein gesamtes Rohstoffportfolio einschließlich der Nebenprodukte nach dem physikalischen (mengenbasierten) Allokationsansatz bewertet. Zukünftig werden wir die Anwendung der ökonomischen Allokationsmethode auf weitere Seitenströme innerhalb unseres Portfolios ausdehnen, um unseren unternehmerischen Beitrag zu einer ressourceneffizienten Wirtschaft vollständig abzubilden.

Scope-3-Kategorien	Anteil			
	2017	2018	2019	2020*
Transport Vertrieb	2 %	0,4 %	0,6 %	2,4 %
Lufttransport Vertrieb	3 %	5 %	3,5 %	0,9 %
Transport Lieferanten	2 %	0,3 %	0,8 %	2,7 %
Geschäftsreisen (Bahn, Flugzeug, Auto)	0,4 %	0,4 %	0,9 %	0,1 %
Berufsverkehr Arbeitnehmer	0,4 %	0,5 %	0,4 %	0,7 %
Externe Abfallentsorgung	0,6 %	2 %	1,4 %	1,4 %
Rohstoffe	92 %	91 %	92,5 %	91,9 %

* Die Veränderungen zu den Vorjahren in den Bereichen Transport und Geschäftsreisen sind vor allem auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie und in diesem Zuge auf abweichende Reise- und Transportwege zurückzuführen.

Aufgrund von Rundungen können bei der Summenbildung geringfügige Abweichungen entstehen.

GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen ✓

Die Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1+2) pro Mio. € Wertschöpfung betrug 2020 insgesamt 229,3 Tonnen (2019: 263,2 Tonnen).

GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen ✓

Im Jahr 2020 ist die Ökoeffizienz der Treibhausgasemissionen (Scope 1+2) pro Mio. € Wertschöpfung um 13 % im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2019: 7,2 %).

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 (NOX), Schwefeloxide (SOX) 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. 46,8 t/Jahr

NO_x ca. 2,7 t/Jahr

GRI 306: ABFALL 2020

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 von Luft, Boden und Wasser entstehen. In den globalen Nachhaltigkeitszielen werden mit SDG 12 Ziele an Wirtschaftspraktiken formuliert, die die natürlichen Grenzen des Planeten respektieren. Die Bedeutung einer verantwortungsvollen Rohstoffnutzung, deren Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen spiegelt sich dementsprechend auch in der sehr hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider.

Die Symrise Unternehmenspolitik gibt eine grundsätzliche Richtung für den Umgang mit Abfall vor: Das Unternehmen vermeidet Abfälle und tauscht, wo technisch und ökonomisch sinnvoll, gefährliche Chemikalien aus.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems kontrollieren und bewerten wir die gesamte Wertschöpfungskette. Weltweit ist ein Senior Manager für das Umweltmanagement an jedem Standort zuständig und verantwortet dabei auch den Umgang mit Abfall. 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. Gemäß unserer [Umweltpolitik](#) werden die Auswirkungen verschiedener Umweltaspekte, darunter auch die von Abfall, identifiziert, bewertet, überwacht und vierteljährlich berichtet. Falls nötig, werden Maßnahmen ergriffen und deren Ergebnisse kontrolliert. Zudem werden unsere Mitarbeiter im richtigen Umgang mit Abfall regelmäßig geschult. Allein in Deutschland wurden ab 2019 alle Mitarbeiter je nach Funktion zwischen 3 und 7 Stunden pro Jahr geschult. Diese Schulungen beinhalteten auch Themen zu Qualität, Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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 – im Berichtsjahr ist dies noch nicht der Fall für alle Produktionsstandorte des Segments Nutrition, bis Ende des Geschäftsjahres 2021 sollen die restlichen Produktionsstandorte folgen. Alle deutschen Standorte verfügen im Rahmen der Matrixzertifizierung über ein ISO 50001 Energiemanagementsystemzertifikat.

Mehr Informationen zu unserem Umgang mit potenziell erheblichen negativen Auswirkungen durch Abfall sowie Leitlinien, Zielen und Maßnahmen zur Abfallreduktion siehe [GRI 306-2](#).

GRI 306-1: Abfallerzeugung und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen ✓

Unsere Geschäftstätigkeit – die Entwicklung, Herstellung und der Vertrieb von Duft- und Geschmacksstoffen, kosmetischen sowie funktionalen Inhaltsstoffen – ist mit verschiedenen abfallbezogenen Auswirkungen verbunden. So fallen bei der Lieferung der Vorprodukte und Rohstoffe für unsere Produktion unterschiedliche Verpackungsmaterialien an, unter anderem HDPE und andere Kunststoffe, Aluminium und Pappe. In unseren F&E-Laboren und Produktionsstätten entstehen organische und chemische Abfälle, darunter auch gefährliche Abfälle, beispielsweise in Form von Lösemitteln oder Schmiermitteln. Zusätzlich entstehen unter anderem Lebensmittelabfälle in unseren Kantinen, Haushaltsabfälle oder Abfälle aus entsorgten Büromaterialien. Unsere Produkte sind von Verpackungsmaterialien geschützt, die nach Verbrauch teilweise zu Abfall werden, aber zunehmend recycelbar sind. Wenn nach Verbrauch unserer Produkte Reste zurückbleiben, müssen diese je nach Produkteigenschaften und entsprechend der landesspezifischen Vorgaben entsorgt werden, gegebenenfalls auch als gefährliche Abfälle. Erhebliche abfallbezogene Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit sowie unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sind uns derzeit nicht bekannt.

Bei nicht-sachgemäßer Entsorgung unserer gefährlichen Abfälle könnten jedoch derartige Auswirkungen entstehen, weswegen wir strengen Auflagen im Umgang mit gefährlichen Abfällen folgen. Zudem sind wir uns der negativen Umweltauswirkungen von Plastikmüll bewusst und haben eine [Kunststoff-Politik](#) formuliert, um unseren Plastikverbrauch zu minimieren (siehe auch Managementansatz zu [GRI 306](#) und [GRI 306-2](#))

GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen ✓

Symrise befolgt weltweit alle gesetzlichen Vorgaben zur Abfallentsorgung und übergibt Abfall nur an zertifizierte Unternehmen, die mithilfe elektronischer Verfahren die fachgerechte Entsorgung des Abfalls nachweisen können. Die Verträge, die Symrise mit Abfallentsorgern einget, werden von Behörden und externen Auditgesellschaften überprüft. Damit beugt Symrise erheblichen negativen Auswirkungen vor, die durch den fehlerhaften Umgang mit gefährlichen und ungefährlichen Abfällen potenziell entstehen könnten. Über externe Audits im Rahmen unserer ISO 14001-Zertifizierungsprozesse wird zudem unser Umgang mit gefährlichen Abfällen überprüft. Dabei werden Vorgabedokumente wie Verfahrensanweisungen, Policies, Prozesse und Ergebnisse untersucht.

Wo technisch möglich und ökonomisch sinnvoll, ersetzen wir gefährliche Chemikalien durch umweltfreundliche Alternativen. Mittels verschiedener Ansätze zur Abfallreduktion und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft mindern wir auch weitere abfallbezogene Auswirkungen. Dazu zählt beispielsweise unsere [Kunststoff-Politik](#), die Entwicklung innovativer Produktionsprozesse und Produkte sowie unser Total Productive Maintenance Programm.

Im Berichtsjahr haben wir mit unserer Kunststoff-Politik einen Rahmen dafür geschaffen, künftig noch konsequenter Plastikabfall zu vermeiden und unsere Recyclingquote zu steigern. Dazu haben wir uns klare Ziele gesetzt: Wir wollen bis 2025 mehr als 95 % der recyclingfähigen Kunststoffe recyceln, sofern lokale Kapazitäten verfügbar sind. Ab 2025 sollen 100 % unserer Verpackungsmaterialien nachhaltig sein. Zudem haben wir uns vorgenommen, die Verwendung von Einwegkunststoffen bis Ende 2020 in Deutschland und vor Mitte 2021 an allen Standorten einzustellen. Ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern des technischen Einkaufs, Verpackungsingenieuren und Managern aus den Bereichen Betrieb und Forschung und Entwicklung verantwortet die Implementierung der [Kunststoff-Politik](#).

Zudem verfolgen wir das Ziel, die Effizienz der sensitiven Abfälle um jährlich 4 % bis 2025 beziehungsweise um insgesamt 60 % bezogen auf das Basisjahr 2010 zu erhöhen. Im Berichtsjahr konnten wir dieses Ziel mit einem Effizienzanstieg von 19,8 % übererfüllen. Dies ist vor allem begründet durch Prozessverbesserungen am Standort Holzminden, Deutschland.

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. Zwar steht bei dieser Technologie für uns die höhere Ausbeute wertvoller Substanzen im Vordergrund – die Vermeidung von Produktionsabfällen ist dennoch ein positiver Nebeneffekt.

Auch mit Produktinnovationen unterstützen wir die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und arbeiten unter anderem daran, den Einsatz von biologisch nicht abbaubaren Polymeren kontinuierlich zu senken – beispielsweise durch eine 10-fach geringere Wandstärke der Duftkapseln im Vergleich zu 2010. Wir verfolgen zudem das Ziel, vollständig biologisch abbaubare Duftkapseln zu entwickeln, einschließlich der Verwendung erneuerbarer Duftstoffe. Für weitere Informationen zu nachhaltigen Produktinnovationen aus dem Berichtsjahr siehe Managementansatz zu [GRI 301](#).

Dass Effizienzsteigerungen nicht nur negative Umweltauswirkungen, sondern zugleich Kosten reduzieren, stellt 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.

Durch unsere Strategie der Rückwärtsintegration können wir zudem unseren Einfluss auf abfallbedingte Auswirkungen auf ursprünglich vorgelagerte Wertschöpfungsstufen ausweiten. Dadurch, dass wir unseren Lieferanten die Produktion großvolumiger kosmetischer Vorprodukte abnehmen, steigen zwar kurzfristig unsere Scope 1+2-Emissionen, Abfall- und Abwassermengen – dafür reduzieren wir langfristig unsere Scope 3-Emissionen, verringern unsere Abfallmengen durch Prozessoptimierungen und stellen eine korrekte Entsorgung sicher.

Symrise steht vor der Herausforderung, dass die Kosten für Abfallentsorgung aufgrund von regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen in der Abfallwirtschaft kontinuierlich steigen. Zudem arbeitet Symrise mit geruchsintensiven Materialien wie Zwiebeln – eine Entfernung der Gerüche ist auch bei vollständiger Entleerung von Gebinden nicht immer möglich, weswegen unsere Abfälle von manchen Entsorgungsbetrieben abgelehnt werden. Aufgrund der kostenintensiven und eingeschränkten Entsorgungsmöglichkeiten führt Symrise bis zu 40% der Abfälle, die einen hohen Brennwert aufweisen, einer Müllverbrennungsanlage zu.

Für Informationen zur Erfassung und Überwachung abfallbezogener Daten siehe Managementansatz zu [GRI 306](#).

GRI 306-3: Erzeugter Abfall ✓

GESAMTABFALLMENGE: GEFÄHRLICHE UND NICHTGEFÄHRLICHE ABFÄLLE*

Art	Menge (in t)			
	2017	2018	2019	2020
Gefährliche Abfälle	15.691	16.163	16.950	14.577
Nichtgefährliche Abfälle	42.631	19.602	22.880	211.624
Gesamtabfallmenge	58.322	35.765	39.830	226.201**

* Im Vergleich zur Darstellung der Nachhaltigkeitsbilanz 2019 finden sich die Abwasserzahlen unter [GRI 303-4](#). Die Abfallmengen der Nichtgefährlichen Abfälle und die Gesamtabfallmengen der Jahre 2017, 2018 und 2019 sind dementsprechend in der vorliegenden Tabelle angepasst.

** Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

GESAMTABFALLMENGE NACH ENTSORGUNGSMETHODE*

Entsorgungsmethode	Menge (in t)					
	2017	2018**	2019	2020		
	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Onsite	Offsite
Kompostierung	796	1.064	2.919	62.079	20 %	80 %
Thermische Verwertung	13.167	13.287	15.158	17.019	10 %	90 %
Recycling	13.375	6.074	7.716	18.552	10 %	90 %
Phys.-chemische Behandlung	3.315	3.483	3.660	2.951	10 %	90 %
Biogasanlage	4.346	3.344	2.361	3.912	0 %	100 %
Deponie	21.379	8.404	7.860	121.610	0 %	100 %
Sonstige Methoden	1.944	109	156	78	0 %	100 %
Gesamt	58.322	35.765	39.830	226.201***	7 %	93 %

* Im Vergleich zur Darstellung der Nachhaltigkeitsbilanz 2019 finden sich die Abwasserzahlen unter [GRI 303-4](#). Die Gesamtabfallmengen der Jahre 2017, 2018 und 2019 sind dementsprechend in der vorliegenden Tabelle angepasst.

** In den Kategorien Recycling, Biogasanlage und Deponie mussten aufgrund von Eingabefehlern an zwei größeren Produktionsstandorten Korrekturen für 2018 vorgenommen werden.

*** Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF zurückzuführen. Im Berichtsjahr haben wir bereits Maßnahmen eingeleitet, um die Prozesseffizienz zu erhöhen.

GRI 306-4: Nicht-entsorgter Abfall ✓

Siehe [GRI 306-3](#).

GRI 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall ✓

Siehe [GRI 306-3](#).

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. Die hohe Bedeutung dementsprechend gut aufgestellter Governance & Compliance-Strukturen spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider. 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. Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte von Symrise in den Segmenten Scent & Care und Flavor und rund die Hälfte des Segments Nutrition bei SEDEX erfasst. Bis Ende 2021 sollen alle Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert sein und die Einhaltung der Anforderungen von SMETA 4 Pillar extern verifizieren.

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 hohe Bedeutung einer verantwortungsvollen Beschaffung sowie des Schutzes der Biodiversität für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen unterstreicht dementsprechend die hohe bis sehr hohe Bewertung der Themen in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. 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, alle Rohstoffe nachhaltig zu beziehen. Für die nachhaltige Beschaffung aller strategischen biologischen Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 72 %. 2016 haben wir eine neue [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) 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 (weitere Initiativen siehe [GRI 102-12](#)).

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 entsprechende Prozesse definiert, die auch die Prüfung ökologischer und sozialer Risiken vorsehen.

Im Rahmen unseres Science-Based-Target hatten wir uns als Ziel gesetzt, dass 80 % unserer strategischen Lieferanten bis 2020 Klimaziele bzw. Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen definieren – dieses Ziel haben wir mit einer Beteiligungsquote von 87 % erreicht. In diesem Zusammenhang hatten unsere Lieferanten die Möglichkeit, über das CDP (vormals Carbon Disclosure Project) an Schulungen zum Thema Klimamanagement, Wasser- und Waldschutz teilzunehmen und somit Wissen zu Themen aufzubauen, die eine tragende Rolle in unserer [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) spielen.

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.

Wir haben uns vorgenommen, alle unsere Hauptlieferanten bis 2025, bezogen auf 90 % unseres Einkaufsvolumens, nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Aus diesem Grund sind alle Lieferanten der Symrise Legacy (100 %) hinsichtlich nachhaltiger Kriterien bewertet. Mit der Bewertung der Lieferanten der neu hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 67 % unserer Hauptlieferanten, bezogen auf 80 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien 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 in den Segmenten Scent & Care und Flavor SEDEX-registriert. Im Segment Nutrition ist derzeit rund die Hälfte der Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert – die restlichen Produktionsstandorte sollen bis Ende 2021 folgen.

Seit 2012 fordern wir auch unsere wichtigsten Lieferanten nachdrücklich dazu auf, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen.

Wir haben uns vorgenommen, alle unsere Hauptlieferanten bis 2025, bezogen auf 90 % unseres Einkaufsvolumens, nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Aus diesem Grund sind alle Lieferanten der Symrise Legacy (100 %) hinsichtlich nachhaltiger Kriterien bewertet. Mit der Bewertung der Lieferanten der neu hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 67 % unserer Hauptlieferanten, bezogen auf 80 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. 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 deren Herkunftsland werden mithilfe des Risk Assessment-Verfahrens nach Umweltkriterien bewertet. Bei keinem Lieferanten wurden 2020 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

GRI 400 – SOZIALES

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016

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

Globalisierung und Digitalisierung verändern die Arbeitswelten weltweit ebenso wie der demografische Wandel vor Ort. International agierende Unternehmen wie Symrise sind gefordert, durch ein attraktives Arbeitsumfeld die besten Mitarbeiter für sich zu gewinnen, diese weiterzuentwickeln und langfristig an das Unternehmen zu binden – als Grundlage für einen auch wirtschaftlich nachhaltigen Erfolg. Zielforderungen bezüglich nachhaltiger Personalverantwortung im Rahmen menschenwürdiger Beschäftigungsverhältnisse sind auch in SDG 8 der globalen Nachhaltigkeitsziele eingegangen, zu welchen wir uns aktiv bekennen. Die Attraktivität als Arbeitgeber als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen insbesondere für Symrise selbst fanden dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

Symrise hat seine Human Capital Strategie definiert, die Teil der Symrise Unternehmensstrategie ist und in die Symrise Nachhaltigkeitsstrategie unter der Säule „Care“ integriert ist. Ein Aspekt der „Care“ Säule ist die konsequente Ausrichtung der Personalpolitik auf Symrise als bevorzugtem Arbeitgeber (sogenannte Employer of Choice-Strategie). Die Umsetzung der Human Capital Strategie und der Personalpolitik wird von der weltweiten HR-Organisation verantwortet, die aus rund 85 Managern besteht und vom Corporate VP Human Resources koordiniert wird. Dabei richten wir unsere Personalpolitik auf fünf Themenschwerpunkte aus:

1. Etablieren eines flexiblen, innovativen und familienorientierten Arbeitsumfelds, in dem Arbeitssicherheit oberste Priorität besitzt.
2. Schaffen einer transparenten, fairen und anspruchsvollen Vergütungspolitik.
3. Anbieten attraktiver Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge und proaktives Gesundheitsmanagement.
4. Berufliche Förderung und Entwicklung sowie Talent Management mit gleichen Chancen für alle.
5. Leben einer Unternehmens- und Führungskultur, die Mitarbeiter an uns bindet und die Verschiedenheit von Mitarbeitern als Wert in sein Handeln einbindet.

Mit dieser Personalpolitik möchten wir unseren Mitarbeitern ein Umfeld bieten, in dem sie sich beruflich verwirklichen und entwickeln können. Die Aufgaben, die wir an uns als Personalbereich 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 [GRI 102-38](#)).

Jeder Mitarbeiter bekommt bei seiner Einstellung eine Erläuterung der Politik von Symrise im Umgang mit Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex. Bei Verstößen gegenüber unserem Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts oder unsere von einem externen Provider betreute Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)).

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 rund 5 % Auszubildenden im Verhältnis zur deutschen Belegschaft. Um den Führungsnachwuchs zu qualifizieren, führen wir regelmäßig das sogenannte „Future Generation Leadership Development Program“ durch. Im Jahr 2019 starteten 25 Teilnehmer in dem sich über 18 Monate hinziehenden „Future Generation Program“, das wir mit einer renommierten Business School als Strategie- und Führungstrainings konzipiert haben.

Bei den Teilnehmern achten wir auf eine hohe Beteiligungsquote von Frauen (mindestens 40% der Teilnehmer), um den Anteil weiblicher Führungskräfte in unserer Organisation gezielt zu fördern.

Die Beteiligung von Mitarbeitern an der Unternehmensentwicklung in Form von Mitarbeiterbefragungen (siehe hierzu auch Managementansatz zu [GRI 202](#)) sehen wir als einen wichtigen Baustein partizipativer Unternehmensführung; sie trägt zu unserer Positionierung als bevorzugtem Arbeitgeber bei (sogenannter Employer of Choice).

GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation ✓

Die Mitarbeiterzahlen für das Geschäftsjahr 2020 weisen einen Anstieg der Beschäftigten um 2,6 % gegenüber dem Jahresendstand 2019 auf (2019: 6,6 %). Die Fluktuationsrate bei Symrise global beträgt 4,3 % (2019: 5,6 %). Dabei sind signifikante Unterschiede zwischen einzelnen Ländern zu beobachten. Während in Deutschland die Fluktuationsrate nur 1,4 % beträgt, ist sie in Ländern wie Indien oder China mit 6,8 % vergleichsweise hoch, aber gleichzeitig auch typisch für diese, sich schnell entwickelnden Länder.

MITARBEITERFLUKTUATION NACH REGION UND GESCHLECHT*

	2017	2018 Absolut	2018	2019 Absolut	2019	2020 Absolut	2020
REGION							
Deutschland	1,6%	60	2,1 %	63	2,2%	40	1,4 %
EAME (ohne Deutschland)	4,0%	104	4,9 %	111	4,9%	113	4,9 %
Nordamerika	10,2%	88	7,0 %	126	8,9%	132	7,5 %
Asien / Pazifik	7,0%	142	9,7 %	132	8,9%	105	6,8 %
Lateinamerika	6,1%	111	6,2 %	125	6,6%	59	3,0 %
Gesamt	5,0%	505	5,3 %	557	5,6%	449	4,3 %
GESCHLECHT DEUTSCHLAND							
Weiblich	0,4%	19	0,7%	28	1,0%	12	0,4 %
Männlich	1,2%	41	1,4%	35	1,2%	28	1,0 %
Gesamt	1,6%	60	2,1%	63	2,2%	40	1,4 %
GESCHLECHT WELTWEIT							
Weiblich	2,1%	230	2,4%	240	2,4%	189	1,8 %
Männlich	2,9%	275	2,9%	304	3,0%	260	2,5 %
Gesamt	5,0%	505	5,3%	544	5,4%	449	4,3 %

* Stammbesellschaft 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). Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als wesentliches Thema und dessen Auswirkungen insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen fand dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

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 Verhaltenskodex 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 2020 am häufigsten aufgetretenen körperlichen Beschwerden waren Rückenschmerzen und Muskelerkrankungen sowie Verletzungen durch Umknicken, Stolpern und Stürzen, Verspritzen von Flüssigkeiten oder durch Unfälle bei der Handhabung von Arbeitsmitteln und dem Führen von Gabelstaplern.

Zur Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir im Jahr 2020 das Projekt „Drive to 100% Safety“ gestartet. Im Fokus steht dabei, eine gemeinsam gelebte Sicherheitskultur und ein einheitliches Verständnis zu dem Thema Arbeitssicherheit zu etablieren. Damit soll das Bewusstsein aller Mitarbeiter einschließlich Fremdfirmen für das Thema geschärft werden, die Anzahl der Arbeitsunfälle reduziert und die MAQ signifikant gesenkt werden. Zudem werden wir im Rahmen des Projekts die Organisation des Themas Arbeitssicherheit bei Symrise optimieren, neue KPI's und Prozesse implementieren und unser betriebliches Gesundheitsmanagementsystem analysieren und – wo nötig – verbessern. Das Projekt befindet sich derzeit in der Pilotphase bei unserer Tochtergesellschaft TESIUM und soll im Geschäftsjahr 2021 zunächst an unseren deutschen Standorten und anschließend weltweit ausgerollt werden.

Die Durchführung von Schulungen zur Steigerung des Arbeitssicherheitsbewusstseins ist Bestandteil der persönlichen Zielvereinbarung von Führungskräften. Zusätzlich existiert eine Reihe von gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Trainings zu Gesundheit und Sicherheit, die für jeden Mitarbeiter verpflichtend sind. Durch diese Maßnahmen betrug unsere Unfallquote (MAQ*) nach 4,1 im Jahr 2018 und 4,3 im Jahr 2019 nunmehr 3 im Jahr 2020. Unser Ziel einer MAQ von < 2,5 bis 2020 haben wir damit knapp verfehlt. Bis 2025 wollen wir nach wie vor eine branchenführende 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.

Im Berichtsjahr wurden diese Maßnahmen vor dem Hintergrund der weltweiten Corona-Pandemie nachgeschärft und ausgeweitet. Team-Leiter vor Ort, Gewerkschaftsvertreter sowie Aushänge in den Unternehmenssprachen vor Ort informierten niederschwellig über die seit Frühjahr 2020 geltenden Hygienemaßnahmen, die im Oktober 2020 nochmals verschärft wurden: So wurden beispielsweise die Abstände zwischen den Arbeitsplätzen an unseren Standorten weltweit soweit möglich an die empfohlenen Mindestabstände von mindestens einem Meter angepasst und verstärkt Reinigungsmaßnahmen durchgeführt sowie den Mitarbeitern über antibakterielle Desinfektionsmittel und persönliche Schutzbekleidung sowie regelmäßige Gesundheitschecks einfach zugängliche Angebote zum persönlichen Gesundheitsschutz gemacht. Auf dem gesamten Werksgelände ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes verpflichtend. Zusätzlich wurden Corona-Schnelltests beschafft und ein Prozess zur präventiven Prüfung installiert. Dieser wird durch medizinisches Fachpersonal durchgeführt, das Ergebnis steht bereits nach 15 Minuten zur Verfügung.

Darüber hinaus konnte der Kontakt der Angestellten über angepasste Taktungen von Transport- und Schichtplänen und die Schließung von gemeinschaftlich genutzten Arbeits- und Freizeitbereichen minimiert werden. Bei Verdacht auf Erkrankung wurde ein Prozess etabliert, bei dem die Mitarbeiter sich direkt an den zuständigen Vorgesetzten sowie medizinisches Fachpersonal vor Ort wenden können. Bei nachgewiesener Erkrankung sind die Mitarbeiter sowie alle mit diesen in Kontakt stehenden Arbeitnehmer verpflichtet, sich krank zu melden und sich gemäß den Vorgaben des Gesundheitsamts in Selbstisolation zu begeben. Grundsätzlich wurde, soweit möglich, das Arbeiten von Zuhause aus, d.h. aus dem Home-Office heraus, aktiv empfohlen und ermöglicht – Geschäftsreisen werden weitestgehend vermieden. Pendler und Symrise Mitarbeiter, die ihren Wohnsitz außerhalb des Landes haben, in dem sie derzeit arbeiten, wurden bei der Vermittlung und Unterbringung in Unterkünften vor Ort unterstützt, in denen die Grundvoraussetzungen für den jeweiligen Arbeitseinsatz (bspw. Internetzugang) sowie die Mitarbeitergesundheit gewährleistet ist.

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 sind 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 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) 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.

Weitere Angaben finden sich im Managementansatz zu [GRI 403](#).

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“ und Audits identifizieren wir gefährlichere Handlungen und Situationen an allen Arbeitsplätzen. Jeder Unfall wird untersucht, sodass Führungskräfte, Betriebsräte und Kollegen wissen, wie man Unfälle verhindert.

Weitere Angaben finden sich im Managementansatz zu [GRI 403](#).

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 anschließend werden 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 sich im Managementansatz zu [GRI 403](#).

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

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Symrise über unsere Corporate Guidelines und über den Verhaltenskodex 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 3.000 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. Angabe 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 zu [GRI 403](#)).

Zur Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir im Jahr 2020 das Projekt „Drive to 100% Safety“ gestartet. Im Fokus steht dabei, eine gemeinsam gelebte Sicherheitskultur und ein einheitliches Verständnis zu dem Thema Arbeitssicherheit zu etablieren. Damit soll das Bewusstsein aller Mitarbeiter einschließlich Fremdfirmen für das Thema geschärft werden, die Anzahl der Arbeitsunfälle reduziert und die MAQ signifikant gesenkt werden. Zudem werden wir im Rahmen des Projekts die Organisation des Themas Arbeitssicherheit bei Symrise optimieren, neue KPI's und Prozesse implementieren und unser betriebliches Gesundheitsmanagementsystem analysieren und – wo nötig – verbessern. Das Projekt befindet sich derzeit in der Pilotphase bei unserer Tochtergesellschaft TESIUM und soll im Geschäftsjahr 2021 zunächst an unseren deutschen Standorten und anschließend weltweit ausgerollt werden.

Allerdings arbeitet Symrise bereits jetzt intensiv daran, sein ambitioniertes Ziel einer MAQ < 1,5 bis 2025 zu erreichen. Im Geschäftsfeld Nutrition wurde dafür beispielsweise ein Programm über fünf Jahre festgelegt, das schon im ersten Jahr deutliche Erfolge zeigte: So konnte die Anzahl von Unfällen am Arbeitsplatz im Geschäftsjahr 2020 um 45 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden.

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ✓

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschulungen werden allen Mitarbeitern im Rahmen von Präsenz- und Online-Schulungen angeboten. Beispielsweise wurde im Berichtsjahr in Deutschland jeder Mitarbeiter durchschnittlich 4 Stunden zu den Themen Qualität, Umwelt und Hygiene mit einem Schwerpunkt auf Arbeitssicherheit geschult. Neue Mitarbeiter werden zunächst durch Face-to-Face-Trainings geschult, sodass 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 zur Sicherheit an Arbeitsplätzen mit Absturzgefahr oder zur 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, sodass jeder Mitarbeiter jährlich geschult wird und die Planung für die nächsten Jahre erfolgt.

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 angeboten. Um potenzielle Ansteckungsgefahren im Rahmen der Corona-Pandemie zu verringern, haben wir das Angebot an Online-Schulungen im Berichtsjahr erweitert und führen derzeit größtenteils virtuelle Schulungen durch.

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 Osteoporose-Screening bis zu Fahrradaktionen und Maßnahmen zur gesunden Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Für weitere Vorsorge- und Hygienemaßnahmen, die wir im Berichtsjahr aufgrund der Corona-Pandemie eingeführt haben, siehe auch Managementansatz zu [GRI 403](#).

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. Jeder Lieferung eines Musters oder einer größeren Bestellung legen wir Sicherheitsdatenblätter bei, die der Übermittlung sicherheitsbezogener Daten über Stoffe und Gemische dienen und unsere Kunden über den sicheren Umgang mit unseren Produkten informieren.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie verzichten wir derzeit größtenteils auf Dienstreisen und verhindern damit potenzielle Ansteckungen zwischen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Zudem gelten die Hygiene- und Abstandsregeln für alle Personen, die sich auf unserem Werksgelände aufhalten, also auch für Geschäftspartner und Mitarbeiter von Fremdfirmen.

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 durch interne Audits überprüft und an ausgewählten Standorten durch unabhängige, externe Auditoren zertifiziert. Alle unsere Produkte in den Segmenten Scent & Care und Flavor werden an Standorten produziert, die nach Nachhaltigkeitskriterien (SEDEX / SMETA) verifiziert sind und damit auch auf die Einhaltung von Standards im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hin überprüft wurden. Im Segment Nutrition sollen bis Ende 2021 ebenfalls alle Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert sein, derzeit ist etwa die Hälfte der Nutrition-Produktionsstandorte abgedeckt.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen ✓

Zur Verbesserung der Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir im Jahr 2020 das Projekt „Drive to 100% Safety“ gestartet. Im Fokus steht dabei, eine gemeinsam gelebte Sicherheitskultur und ein einheitliches Verständnis zu dem Thema Arbeitssicherheit zu etablieren. Damit soll das Bewusstsein aller Mitarbeiter einschließlich Fremdfirmen für das Thema geschärft werden, die Anzahl der Arbeitsunfälle reduziert und die MAQ signifikant gesenkt werden. Zudem werden wir im Rahmen des Projekts die Organisation des Themas Arbeitssicherheit bei Symrise optimieren, neue KPI's und Prozesse implementieren und unser betriebliches Gesundheitsmanagementsystem analysieren und – wo nötig – verbessern. Das Projekt befindet sich derzeit in der Pilotphase bei unserer Tochtergesellschaft TESIUM und soll im Geschäftsjahr 2021 zunächst an unseren deutschen Standorten und anschließend weltweit ausgerollt werden.

Allerdings arbeitet Symrise bereits jetzt intensiv daran, sein ambitioniertes Ziel einer MAQ < 1,5 bis 2025 zu erreichen. Im Geschäftsfeld Nutrition wurde dafür beispielsweise ein Programm über fünf Jahre festgelegt, das schon im ersten Jahr deutliche Erfolge zeigte: So konnte die Anzahl von Unfällen am Arbeitsplatz im Geschäftsjahr 2020 um 45 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden.

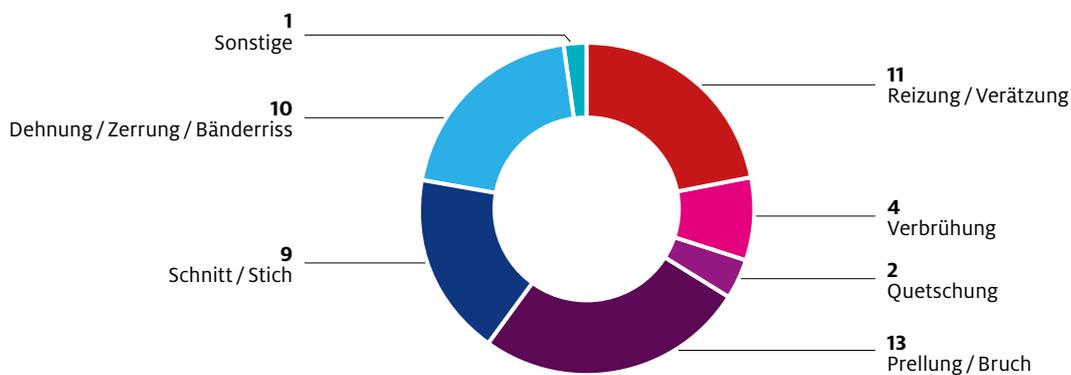
Wir überwachen unsere Fehlzeiten aufgrund von arbeitsbedingten und nicht-arbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen durch ein monatliches Fehlzeiten-Reporting. Als Benchmark für die Bewertung des Krankenstands im Unternehmen ziehen wir den durchschnittlichen Krankenstand der Betriebskrankenkassen der Chemischen Industrie heran. Die Rate der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten der Mitarbeiter der Symrise AG in Deutschland betrug 2020 4,5 % (2019: 4,8 %). Damit liegen wir unter der Fehlzeitenquote der Chemischen Industrie von 5,08 % (2019: 5,8 %) (Angaben des deutschen Dachverbandes der Betriebskrankenkassen / Chemieindustrie).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Arbeitsunfälle (MAQ)*	4,8	3,9	3,8	4,7	4,1	4,3	3,0
Unfallschwere (USQ)*	112	49	50	64	56	65	48

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

ARBEITSUNFÄLLE 2020

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. Die 2020 am häufigsten aufgetretenen körperlichen Beschwerden waren Rückenschmerzen und Muskelerkrankungen sowie Verletzungen durch Umknicken, Stolpern und Stürzen, Verspritzen von Flüssigkeiten oder durch Unfälle bei der Handhabung von Arbeitsmitteln und Fahrzeugen. 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 aufgrund von arbeitsbedingten und nicht-arbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen 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. Die Rate der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten der Mitarbeiter der Symrise AG in Deutschland betrug 2020 4,5 % (2019: 4,8 %). Damit liegen wir unter der Fehlzeitenquote der Chemischen Industrie von 5,08 % (2019: 5,8 %) (Angaben des deutschen Dachverbandes der Betriebskrankenkassen / Chemieindustrie).

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 stellen unsere Mitarbeiter, die mit gefährlichen Stoffen arbeiten, 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.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat Symrise frühzeitig Hygienemaßnahmen eingeführt. Dadurch konnten weltweit Ansteckungen der Mitarbeiter auf ein Minimum reduziert werden.

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. Darüber hinaus stärken wir durch unsere Anstrengungen in den Bereichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und der Karriereentwicklung die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeiter. Damit leisten wir einen entscheidenden Beitrag zu den SDG 4 und SDG 8 der Vereinten Nationen. Bildung ist für alle Menschen ein hohes Gut – basierend auf dieser Werteinschätzung hat die Mitarbeiterförderung und Entwicklung bei Symrise auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse gefunden.

Berufliche Förderung und Entwicklung sowie Talent Management ist bei Symrise als einer von fünf Themenschwerpunkten in der Personalpolitik verankert und wird vom Personalbereich verantwortet (siehe Managementansatz zu [GRI 401](#)).

Zum 31. Dezember 2020 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 134 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 4,7 %.

Die Ausbildung dauert etwa 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 ihrer spezifischen Kenntnisse bilden wir derzeit gezielt fünf Destillateure sowie zwei Fachkräfte für Lebensmitteltechnik für unseren Getränkebereich aus.

Unsere Ausbildungskapazitäten haben wir so ausgerichtet, dass jährlich etwa 35-40 junge Menschen 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 zehn junge Menschen für die kaufmännischen Berufe. Ein Teil der kaufmännischen Auszubildenden wird im Rahmen ihrer Ausbildung auch an unseren europäischen Standorten ausgebildet. 2020 erhielten wir erneut von der Zeitschrift „Capital“ die Auszeichnung als einer von „Deutschlands besten Ausbildern 2020“.

Über die Erstausbildung hinaus eröffnen wir Perspektiven durch ein duales Studium im kaufmännischen Bereich (derzeit 16 Mitarbeiter aller drei Jahrgänge auf dem Weg zum Bachelor of Business Administration). Durch unsere Ausbildungsbemühungen wirken wir konsequent dem demografischen Wandel in unserem Unternehmen entgegen.

Zusätzlich qualifizieren wir unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen, die im Jahr 2020 allerdings durch die Corona-Pandemie um etwa zwei Drittel reduziert werden mussten. Präsenzs Schulungen fanden unter besonderen Auflagen nur dann statt, wenn diese gesetzlich zwingend vorgeschrieben waren (z.B. berufsgenossenschaftliche, technische Sicherheitsschulungen). Nur im Ausnahmefall konnten Präsenzs Schulungen in Online-Schulungen umgewandelt werden.

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 als Online-Schulung 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. Zudem werden in allen Regionen Führungskräfte Schulungen angeboten, die durch Coaching- und Mentoring-Maßnahmen ergänzt werden.

Bei der Organisation von Trainings nehmen wir einen signifikanten Trend in Richtung e-Learning wahr, der sich aufgrund der Corona-Pandemie nochmals verstärkt hat. So wurde im Jahr 2020 gerade während der Hochphase der Pandemie, als viele Mitarbeiter von Zuhause aus gearbeitet haben, eine Vielzahl an Trainingsmaßnahmen online durchgeführt. Dies erleichterte es uns, die gesetzlich vorgeschriebenen Trainings sowie die Trainings zur weiteren Qualifizierung der Mitarbeiter stets zu gewährleisten und unsere Angebote auszuweiten. Darüber hinaus ist diese Form des Trainings eine klimafreundliche, da weniger reiseintensive Ergänzung zu unseren Präsenzveranstaltungen.

Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2020 bewegte sich die Anzahl an Auslandsentsendungen mit rund 110 Mitarbeitern weiterhin auf hohem Niveau (2019: 122). Allerdings sind durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Reisebeschränkungen eine Reihe von Entsendungen auf das nächste Jahr verschoben worden.

Unser Engagement für Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen zahlt sich für uns als Unternehmen aus, denn heute rekrutieren wir unseren Führungsnachwuchs für geschäftskritische Funktionen nahezu ausschließlich intern. Unsere Richtlinien sehen eine 80-prozentige interne Stellenbesetzung vor, 20 % sollen von außen besetzt werden.

In unserer Flavoristen- und Parfümeurs-Schule entwickeln wir kontinuierlich unsere Experten, die über ca. drei Jahre 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 2020 wurden 21 Mitarbeiter von Symrise bei derartigen Weiterqualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

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

Im Grundsatz verfolgen wir bei Symrise die Strategie, unsere Mitarbeiter durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen für ihre tägliche Arbeit zu qualifizieren. Lebenslanges Lernen soll ein ständiger Begleiter unserer Mitarbeiter während ihres Berufslebens sein.

Aufgrund der Corona-Pandemie ist für das Jahr 2020 kein detailliertes Reporting zu Trainingsbemühungen möglich, das zum Vergleich mit dem Vorjahr dienen könnte. Zum einen wurden Präsenzs Schulungen zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter abgesagt bzw. auf das Jahr 2021 verschoben. Zum anderen haben wir außerhalb unseres Learning-Management-Systems Mitarbeitern e-Learning-Angebote zur Verfügung gestellt, um bei pandemie-bedingt rückläufigem Arbeitsvolumen Zeiten sinnvoll zu nutzen.

Neben den traditionellen Trainingsinhalten qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auch durch Auslandsentsendungen. 2020 bewegte sich die Anzahl an Auslandsentsendungen mit rund 110 Mitarbeitern weiterhin auf hohem Niveau, wobei auch hier der Rückgang der Entsendungen durch pandemie-bedingte Reise- und Visabeschränkungen begründet ist (2019: 122).

Darüber hinaus haben wir verstärkt in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte investiert. Zum einen haben wir im Jahr 2020 43 junge Menschen neu 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 haben wir eine neue Initiative zur Ausbildung von 16 Personen zur Produktionsfachkraft Chemie gestartet. Wir verfolgen hiermit unsere soziale Verantwortung, Bildungsangebote auch für solche Gruppen von Schulabgängern bereitzustellen, die ansonsten keinen Ausbildungsplatz bekommen hätten und als Ungelernte nur mit Hilfsarbeiten beschäftigt worden wären.

Zum 31. Dezember 2020 waren an unseren deutschen Standorten insgesamt 134 Auszubildende und Trainees beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von rund 4,7%.

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 einmal jährlich ein fachlich funktionales Karriereentwicklungsfeedback durch den Vorgesetzten.

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

Einmal jährlich fordern wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte auf, ein Entwicklungsgespräch, den sogenannten „Career Development Review“, durchzuführen. Hier laden wir unsere Mitarbeiter ein, ihre beruflichen Ambitionen offen gegenüber ihrem Vorgesetzten zu äußern. In unseren Entwicklungs-Assessments legen wir eine speziell auf die Führungskräfteentwicklung ausgerichtete Kompetenzmatrix zugrunde, die transaktionale wie auch transformatorische Führungskompetenzen bewertet.

In unserem Talent Review und Nachfolgeplanungsprozess verknüpfen wir die individuellen Karrierewünschen des einzelnen Mitarbeiters mit der organisatorischen Entwicklung unserer Geschäftsbereiche. 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 (siehe auch Managementansatz zu [GRI 404](#)):

- 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 6 Kandidaten in unserer Parfümeurs-Schule und 5 Kandidaten in der Flavoristen-Schule, die ihre Ausbildung absolvieren.

Unseren Führungsnachwuchs für Senior-Leadership-Positionen bilden wir gezielt in unserem sogenannten „Future Generation Leadership Development Program“ aus. 2020 hat die vierte Gruppe der Trainingsteilnehmer ihr Strategie- und Führungstraining durchlaufen. Dieses Training wird gemeinsam mit einer europäischen Business School gestaltet und zieht sich modulartig über ca. 18 Monate mit verschiedenen Trainingsschwerpunkten hin.

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 Übergangphase 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 aus leistungsbedingten Gründen 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 oder im Englischen den sogenannten Performance Review etabliert. Circa 8.590 (Vorjahr: 7.150) Mitarbeiter der weltweiten Symrise Gruppe erhalten in jedem Fall einmal jährlich ein Feedback hinsichtlich ihrer Leistung und ihrer Kompetenzen, die sie eingesetzt haben, um ihre Ziele zu erreichen. 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 9.400 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%), die variable Bezüge bekommen, 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: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

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

Unsere globale Weltwirtschaft, die demografische Entwicklung in einer Reihe von Ländern in Richtung einer alternden Gesellschaft und eine Durchmischung der Bevölkerung und damit der arbeitenden Belegschaft durch Menschen aus anderen Kulturen und Bildungssystemen verändern in vielfältiger Weise unsere Lebens- und Arbeitswelten. Allein in der Symrise Organisation arbeiten Menschen aus über 60 Nationen. Für uns als globales Unternehmen liegt in der Vielfalt ein Mehrwert kreativer und innovativer Zusammenarbeit in diversen Teams. Chancengleichheit ist dabei wichtiger denn je, die Förderung von Vielfalt zentral für den Unternehmenserfolg. Beide Themenbereiche sind als wesentliches Thema für Symrise und seine externen Anspruchsgruppen in die Wesentlichkeitsanalyse 2019 eingegangen.

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 Beruf und Privatleben (siehe auch [GRI 405-1](#)). Hierzu hat der Vorstand von Symrise 2017 ein klares Bekenntnis zur Förderung der Vielfalt ausgesprochen (siehe das [Diversity Statement des Vorstands](#)). Die Ausgestaltung und Umsetzung unserer personalpolitischen strategischen Zielsetzungen obliegt dem Personalbereich mit seiner Human Capital Strategy.

Mithilfe konkreter Maßnahmen setzen wir unser Diversity Bekenntnis in die Tat um. Dazu zählen unsere familienorientierte Personalpolitik zur Unterstützung junger Frauen und deren Familien, ein bewusst überproportionaler Anteil an Frauen in unserem Future Generation Leadership Development Programm und die gezielte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation. Unsere quantitativen Ziele und aktuelle Diversity-Kennzahlen finden Sie unter [GRI 405-1](#).

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.

Bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex – und damit auch bei von Mitarbeitern wahrgenommenen Diskriminierungen und weiteren Anliegen zu den Themen Vielfalt und Chancengleichheit – können sich diese anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)).

Auch durch unsere gut 85 Expatriates*, die aus dem Ausland kommen und hier in Deutschland aufgrund einer Arbeitserlaubnis zeitweise arbeiten, fördern wir unsere nationale und kulturelle Vielfalt im Lande. Weltweit sind Ende 2020 rund 110 Expatriates in unserer Organisation tätig.

Ein Schwerpunkt im Bereich „Diversity“ war im Jahr 2020 die Überprüfung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Vergütung (sogenannte Vergütungsgerechtigkeit). An allen großen Unternehmensstandorten (Deutschland, Singapur, USA, Mexiko und Brasilien) haben wir einen statistischen Vergleich der Gehälter von Männern und Frauen in den jeweiligen landesspezifischen Entgeltgruppen durchgeführt.

Darüber hinaus haben wir an den Standorten Deutschland, Mexiko und Brasilien eine auf die einzelne Mitarbeiterin heruntergehende Analyse vorgenommen. Dabei haben wir vergleichbare Tätigkeitsgruppen gebildet und anhand eines internen und externen Vergütungsvergleichs Entgeltunterschiede vor dem Hintergrund analysiert, ob hier mögliche Diskriminierungen vorliegen. Hierzu wurden Aspekte wie Betriebszugehörigkeit, Alter, Schul- und Berufsausbildung sowie Anforderungsniveau, berufliche Stellung als auch die individuelle Leistung herangezogen.

Insgesamt können wir bei Symrise keine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen feststellen. Im Jahr 2020 haben wir eine Anfrage zur Überprüfung der Vergütung nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten, die jedoch zu keiner abweichenden Festsetzung der individuellen Vergütung geführt hat. Dennoch können gesamtgesellschaftliche Trends zu individuellen Unterschieden in der absoluten Vergütungshöhe führen. So arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit und verdienen dadurch weniger als in Vollzeit arbeitende Männer. Frauen üben auch seltener technische Berufe als Chemikant aus, die bei uns in der Produktion tätig sind und produktionspezifische 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.

Im Rahmen unserer Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung entwickeln und fördern wir gezielt Frauen durch Coaching und Mentoring, um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen einschließlich Vorstand zu erreichen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass bis 2025 der Anteil von Frauen auf der ersten, globalen Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 30 % und auf der zweiten, globalen Führungsebene mindestens 45 % betragen soll. Verglichen mit dem Jahr 2015, als erstmalig Frauenquoten berichtet wurden, haben wir uns deutlich gesteigert: Während 2015 16 % Frauen auf der ersten Führungsebene beschäftigt waren, sind es im Jahr 2020 28 % gewesen. Auf der zweiten Führungsebene stieg der Anteil weiblicher Führungskräfte von 22 % im Jahr 2015 auf 42 % im Jahr 2020. Langfristig verfolgt die Symrise AG das Ziel, einen Frauenanteil von 20 % im Vorstand zu erreichen.

Die Fortschritte in unserer Diversity-Personalpolitik dokumentieren wir durch unser jährliches Diversity Data Reporting, das unsere großen Standorte und damit rund 73 % unserer Belegschaft (rund 7.520 Mitarbeiter) erfasst.

*Stand Oktober 2020

Symrise Brasilien und Symrise in Asien haben im Jahr 2020 ein dediziertes Diversitäts- und Inklusionsprogramm mit den Schwerpunktthemen Herkunft & Ethnie, Geschlecht, Menschen mit Behinderungen und LGBTI+ ausgebaut. Im Berichtsjahr wurden KPIs definiert, alle Führungskräfte unter anderem zum „unconscious bias“ geschult sowie Mitarbeiterführungstrainings durchgeführt. In Brasilien wurden neun virtuelle Dialoge durchgeführt und alle Mitarbeiter erhielten einen umfassenden Diversity Guide. Dort treffen sich zudem monatlich Mitarbeiter im Diversity Committee und in der Race & Ethnic Affinity Group, um das interne Engagement voranzutreiben und Maßnahmen umzusetzen. Während der Corona-Pandemie wurden dadurch auch Solidaritätskampagnen unter Mithilfe der Symrise Mitarbeiter durchgeführt, wie beispielsweise die Versorgung von über 400 benachteiligten Familien mit Lebensmitteln und Hygieneprodukten.

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 30 % und auf der zweiten, globalen Führungsebene mindestens 45 % betragen soll. Der Anteil von Frauen auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands betrug im Jahr 2020 28 %, auf der zweiten Managementebene 42 % (2019: 24 und 41 %).

Langfristig verfolgt die Symrise AG das Ziel, einen Frauenanteil von 20 % im Vorstand zu erreichen. Hierzu sind zwischen Aufsichtsrat und Vorstand konkrete personenbezogene Maßnahmen zur Entwicklung potenzieller Kandidatinnen vereinbart. Allerdings müssen wir laufende Anstellungsverträge respektieren und die Kontinuität im Führungsgremium sicherstellen. Die derzeitigen Vorstandsmitglieder haben Verträge, die in die Jahre 2021 bis 2024 hineinreichen.

Die Fortschritte in unserer Diversity-Personalpolitik dokumentieren wir durch unser jährliches Diversity Data Reporting, das unsere großen Standorte und damit rund 73 % unserer Belegschaft (rund 7.520 Mitarbeiter) erfasst.

Danach beläuft sich der Anteil von Frauen an der heutigen Belegschaft unverändert auf rund 39 %. Im Rahmen von Neueinstellungen von außen kommen rund 41 % und damit überproportional viele Frauen hinzu (2019: 45 %). Vor allem in unserem Duftstoffesegment ist der Anteil neu eingestellter Frauen mit 54 % überproportional hoch, im Bereich der Aromen und Nahrungsergänzungsmittel beträgt er 37 % (2019: 51 und 43 %).

Auch bei Beförderungen zeigt sich der gezielte Fokus auf „Gender Diversity“. 45 % aller Beförderungen entfallen auf Frauen (2019: 47 %). Auch hier sticht unser Duftstoffbereich mit 53 % überproportional hervor (2019: 56 %). In den Segmenten Flavor und Nutrition entfallen 39 % auf Frauen (2019: 43 %).

Über alle Unternehmensebenen betrachtet beträgt der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen weltweit rund 44 % (2019: 43 %), im Segment Scent & Care 45 % (2019: 51 %) und in den Segmenten Flavor und Nutrition 42 (2019: 45 %). Mit der übergreifenden 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 Dr. Jean-Yves Parisot ein Franzose im Vorstand der deutschen Symrise AG, der das Segment Nutrition führt. Alle anderen Vorstandsmitglieder besitzen ausgeprägte internationale Führungserfahrung durch langjährige Tätigkeiten im Ausland. Achim Daub ist als Vorstandsmitglied unseres Segments Scent & Care in den USA ansässig, wo wichtige große Kunden ihre Einkaufsbereiche haben und wo nach der Akquisition von Renessenz ein Schwerpunkt unserer Rückwärtsintegration bei den Fragrances-Rohstoffen liegt.

Auch wenn Symrise nach wie vor ein deutsches Unternehmen ist, kommt der nationalen Vielfalt eine besondere Bedeutung zu. Neben rund 28 % deutschen Mitarbeitern (2019: 28 %) stellen die Franzosen mit 16 % die zweitgrößte Mitarbeitergruppe dar. Der Anteil US-amerikanischer Mitarbeiter beläuft sich auf ebenfalls 16 %. Einen hohen Anteil mit gut 13 % machen auch Mitarbeiter aus dem lateinamerikanischen Sprachraum aus, vor allem in Mexiko und Ecuador. Der Anteil unserer brasilianischen Mitarbeiter beträgt unverändert 7 % und der chinesischen Mitarbeiter 6 % an der Gesamtbelegschaft.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEI SYMRISE WELTWEIT

	2017	Anteil	2018	Anteil	2019	Anteil	2020	Anteil
Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft weltweit	3.597	38,7%	3.806	39,3 %	4.059	38,5 %	4.166	39,1 %
Frauenanteil am Top-Management weltweit	20	30,8 %	22	33 %	25	32,5%	26	35,6 %

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

	2017	Anteil	2018	Anteil	2019	Anteil	2020	Anteil
FÜHRUNGSKRÄFTE								
Männlich	304	72,0%	313	71,8%	312	70,3%	313	69,7%
Weiblich	118	28,0%	123	28,2%	132	29,7%	136	30,3%
Gesamt	422	100,0%	436	100,0%	444	100,0%	449	100,0%
KEINE FÜHRUNGSKRÄFTE								
Männlich	1.571	65,8%	1.589	64,9%	1.606	65,1%	1.661	65,8%
Weiblich	816	34,2%	859	35,1%	861	34,9%	865	34,2%
Gesamt	2.387	100,0%	2.448	100,0%	2.467	100,0%	2.526	100,0%
GESAMTBELEGSCHAFT								
Männlich	1.875	66,7%	1.902	66,0%	1.918	65,1%	1.974	66,4%
Weiblich	934	33,2%	982	34,0%	993	34,9%	1.001	33,6%
Gesamt	2.809	100,0%	2.884	100,0%	2.911	100,0%	2.975	100,0%

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	2017		2018		2019		2020	
	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte	Führungs- kräfte	keine Führungs- kräfte
20 - 29	0,2%	17,3%	0,0%	17,4%	0,0%	17,5%	0,0%	18,2%
30 - 39	15,8%	20,3%	14,0%	20,8%	13,7%	20,8%	11,1%	21,7%
40 - 49	29,9%	27,6%	29,1%	25,7%	27,5%	25,0%	29,6%	23,1%
50 - 59	44,1%	28,8%	45,2%	29,1%	49,8%	31,5%	50,6%	31,9%
>= 60	10,0%	6,0%	11,7%	7,1%	9,0%	5,1%	8,7%	5,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	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.

ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFT SYMRISE WELTWEIT

Alter	2018	2019	2020
20 - 29	15,4%	15,7%	15,3%
30 - 39	28,4%	28,0%	28,4%
40 - 49	27,2%	26,9%	26,7%
50 - 59	23,0%	23,4%	23,3%
>= 60	6,0%	6,0%	6,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: Stammbesellschaft und Befristungen, ohne Auszubildende; Stand zum 31. Dezember 2020.

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 2020.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT HINSICHTLICH DES ALTERS

	Vorstand	Anteil	Aufsichtsrat	Anteil
<= 30	0	0 %	0	0 %
30 – 50 Jahre	0	0 %	3	25 %
>= 50	5	100 %	9	75 %
Gesamt	5	100 %	12	100 %

Stand zum 31. Dezember 2020.

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. Wie jedes Jahr haben wir auch im Jahr 2020 an allen unseren großen Standorten eine statistische, geschlechtsspezifische Analyse der Entgelte von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorgenommen. Darüber hinaus haben wir an unseren Standorten in Deutschland, Mexiko und Brasilien eine auf der Individualvergütung basierende Analyse vorgenommen. Hierzu wurden Aspekte wie Betriebszugehörigkeit, Alter, Schul- und Berufsausbildung sowie Anforderungsniveau, berufliche Stellung als auch die individuelle Leistung berücksichtigt.

Die Analyse zeigte, 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 produktionspezifischen Entgeltbestandteilen wie Erschwerniszulagen, auf tätigkeitsbezogenen Entgelten wie Vorarbeiter- oder Meisterzulage oder sind durch unterschiedliche, tarifliche Entgelt-niveaus für kaufmännische oder technische Berufe vorgegeben. Im Jahr 2020 haben wir eine Anfrage zur Überprüfung der Vergütung nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten, die jedoch zu keiner abweichenden Festsetzung der individuellen Vergütung geführt hat. Wir sind daher zuversichtlich, dass alle unsere Bemühungen zur Vermeidung von Diskriminierungen erfolgreich greifen.

Entgeltunterschiede, die sich in der absoluten Entgelthöhe widerspiegeln, ergeben sich aus der Art der Tätigkeit wie zum Beispiel Schichtarbeit mit entsprechender Schichtvergütung, sind aber nicht geschlechtsspezifisch determiniert. So arbeiten derzeit bei Symrise in Deutschland nur vier 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 als das tarifliche Grundentgelt. 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: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016

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

Diskriminierung meint die Benachteiligung von Personen aufgrund bestimmter Eigenschaften – dessen Verbot ist menschenrechtlich definiert und bildet die Grundlage respektvollen Zusammenlebens und -arbeitens. Die Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Mitarbeiter im Unternehmen weltweit ist ein zentraler Grundsatz, der sich auch in SDG 5, 8 und 10 der globalen Nachhaltigkeitsziele wiederfindet. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen.

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. Mit unseren Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit – wie der Überprüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich Vergütung – tragen wir auch aktiv dazu bei, Diskriminierungen zu vermeiden (siehe Managementansatz zu [GRI 405](#)).

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

Die durch das Group Compliance Office eingerichtete Integrity Hotline (siehe dazu [GRI 102-17](#)) stellt sicher, dass Symrise Mitarbeiter weltweit anonym Verstöße gegen Rechtsvorschriften und konzerninterne Richtlinien melden können – darunter fallen auch Diskriminierungsvorfälle.

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) ✓

Respekt und Fairness im Umgang miteinander und in der Kommunikation sind Unternehmenswerte, die in unserem Symrise Verhaltenskodex verankert sind. Wir tolerieren daher nicht nur die Gründung von Arbeitnehmervertretungen sowie das Recht auf kollektive Vereinbarungen wie z.B. Tarifverträge, sondern sehen dies als aktive Teilhabe der Mitarbeiter an unseren Unternehmensentscheidungen. Über SDG 8, menschenwürdige Arbeit, haben auch die Vereinten Nationen Zielforderungen zum Thema formuliert, zu denen wir uns bekennen. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Anspruchsgruppen.

Die Verantwortung für die Gewährleistung der Versammlungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivvereinbarungen bei unseren eigenen Mitarbeitern obliegt der Personalabteilung. Die Wahrung dieser Rechte bei Lieferanten fällt in den Zuständigkeitsbereich der Einkaufsabteilung.

Symrise beachtet konsequent die jeweiligen lokalen Arbeitsgesetze. Darüber hinaus verfolgt Symrise als Teil seiner Unternehmenskultur die partizipative Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen, was sich in unserem Verhaltenskodex widerspiegelt. Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns dabei selbstverständlich. 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 60 % unserer Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst und in Deutschland rund 84 % der Belegschaft durch einen Tarifvertrag.

Darüber hinaus fordern wir von unseren Lieferanten mit der Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex ein, 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. Wir nehmen gemäß unserer [Nachhaltigen Beschaffungsstrategie](#) Risiko- und Leistungsbewertungen von Lieferanten unter anderem zu sozialen Gesichtspunkten und Arbeitspraktiken vor. Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Zudem ist der Großteil unserer Hauptlieferanten SEDEX / SMETA-zertifiziert und wurde im Rahmen der damit verbundenen Audits auf die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit überprüft (mehr zu Lieferantenbewertungen und Audits siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)).

Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten wird bei Symrise und seinen Lieferanten in keinem Fall toleriert. Bei Verstößen gegenüber unserem Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

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 ✓

2020 gab es keine gegen Symrise gerichtete Streiks in unserer Unternehmensgruppe.

Im Berichtszeitraum gab es keine Symrise Geschäftsstandorte, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt beziehungsweise gefährdet war. Vor diesem Hintergrund mussten auch keine zusätzlichen Maßnahmen zur Gewährleistung alternativer Formen der Mitarbeiterpartizipation oder zur Abhilfe bei Diskriminierung von Gewerkschaften ergriffen werden.

Der Großteil unserer Hauptlieferanten ist nach SEDEX / SMETA Kriterien bewertet und wurde im Rahmen der damit verbundenen Audits auf die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit überprüft. Symrise liegen keine Informationen vor, dass bei einem Lieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Berichtszeitraum verletzt beziehungsweise gefährdet war (mehr zu Lieferantenbewertungen und Audits siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)).

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, eines der sechs zentralen SDGs für Symrise, haben wir als international tätiges Unternehmen einen besonders großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter, Partner und Zulieferer entlang der Wertschöpfungskette. Dabei werden menschenwürdige Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum betont. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder.

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 als Unternehmen zu achten. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Geschäftspartnern. Unser [Positionspapier zu Menschenrechten und ethischer Beschaffung](#) und unsere [Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) bekräftigen dieses Bekenntnis.

Der Symrise Verhaltenskodex 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. 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 Auditgesellschaften bestätigt. Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

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 sowie den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung. Am Monitoring der Umsetzung der NAP-Anforderungen durch Unternehmen hat Symrise deshalb 2019 und 2020 freiwillig teilgenommen. Außerdem sprachen wir uns im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) prominent für die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes bis Anfang 2021 durch die Bundesregierung aus. Dieses soll verbindliche Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfreundlichkeit für Unternehmen schaffen. Wir begrüßen die jüngsten politischen Entwicklungen zum Thema.

Schon seit 2010 werden in dreijährigen Abständen alle Symrise Legacy Produktionsstandorte basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert – im Berichtsjahr wurden Standorte in China, Ägypten, Japan, Mexiko, in den USA, in Deutschland und im Vereinigten Königreich von externen Auditoren geprüft: Es wurden keine signifikanten Abweichungen von Vorgaben identifiziert. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up Audit verifiziert.

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

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 Verhaltenskodex vorzulegen. Die internationalen Lieferantenbewertungsplattformen Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) und EcoVadis, die wir im Berichtsjahr um den Teil Lieferantenbewertung ergänzt haben, sind wertvolle Werkzeuge, mit denen wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2006 veröffentlichen wir auf der SEDEX-Plattform für Symrise relevante Informationen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und ethischen Geschäftspraktiken. Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte von Symrise in den Segmenten Scent & Care und Flavor und rund die Hälfte des Segments Nutrition bei SEDEX erfasst. Bis Ende 2021 sollen alle Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert sein.

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 – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen.

Unser Ansatz zur Rückwärtsintegration (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit ✓

An den eigenen Geschäftsstandorten sowie bei Lieferanten erlaubt Symrise keine Form von Kinderarbeit. Bei den Symrise Standorten und Lieferanten, die im Berichtsjahr von SEDEX / SMETA untersucht wurden, wurden keine Auffälligkeiten festgestellt (siehe auch Managementansatz zu [GRI 408](#) und [GRI 414-1](#)).

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. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder.

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 als Unternehmen zu achten. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren externen Partnern. Unser [Positionspapier zu Menschenrechten und ethischer Beschaffung](#) und unsere [Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) bekräftigen dieses Bekenntnis.

Der Symrise Verhaltenskodex 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. 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 Auditgesellschaften bestätigt. Bei Verstößen gegenüber unserem Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

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 sowie den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung. Symrise hat deshalb am Monitoring der Umsetzung der NAP-Anforderungen durch Unternehmen 2019 und 2020 freiwillig teilgenommen. Außerdem sprachen wir uns im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) prominent für die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes bis Anfang 2021 durch die Bundesregierung aus. Dieses soll verbindliche Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfreundlichkeit für Unternehmen schaffen. Wir begrüßen die jüngsten politischen Entwicklungen zum Thema.

Schon seit 2010 werden in dreijährigen Abständen alle Symrise Legacy Produktionsstandorte basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert – im Berichtsjahr wurden Standorte in China, Ägypten, Japan, Mexiko, in den USA, in Deutschland und im Vereinigten Königreich von externen Auditoren geprüft: Es wurden keine signifikanten Abweichungen von Vorgaben identifiziert. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up Audit verifiziert.

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

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 Verhaltenskodex vorzulegen. Die internationalen Lieferantenbewertungsplattformen Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) und EcoVadis, die wir im Berichtsjahr um den Teil Lieferantenbewertung ergänzt haben, sind wertvolle Werkzeuge, mit denen wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2006 veröffentlichen wir auf der SEDEX-Plattform für Symrise relevante Informationen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und ethischen Geschäftspraktiken. Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte von Symrise in den Segmenten Scent&Care und Flavor und rund die Hälfte des Segments Nutrition bei SEDEX erfasst. Bis Ende 2021 sollen alle Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert sein. 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 – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen.

Unser Ansatz zur Rückwärtsintegration (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

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

An den eigenen Geschäftsstandorten sowie bei Lieferanten erlaubt Symrise keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Bei den Symrise Standorten und Lieferanten, die im Berichtsjahr von SEDEX / SMETA untersucht wurden, wurden keine Auffälligkeiten festgestellt (siehe auch Managementansatz zu [GRI 409](#) und [GRI 412-1](#)).

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 sein können, wesentlich. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas im Rahmen der Einhaltung der Menschenrechte über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder. Wir richten unser Handeln dabei an den Prinzipien des [Nagoya-Protokolls](#) der Vereinten Nationen aus, 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, das sich aus Experten der Geschäfts- und Stabsbereiche zusammensetzt und die systematische Integration des Access und Benefit Sharing Prinzips in allen Funktionsbereichen vorantreibt. Sowohl das existierende Produktportfolio als auch neue Forschungsprojekte werden den strengen Vorgaben des Nagoya-Protokolls unterworfen.

Symrise positioniert sich klar gegen illegale und nicht legitime Landnutzungspraktiken gegenüber lokalen Gemeinschaften und indigenen Bevölkerungsgruppen und hat in seiner [Landnutzungspolitik](#) Maßnahmen, unter anderem zur Vermeidung von Landraub, festgelegt.

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 sowie deren nationale Umsetzung im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung 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. Unsere im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse unterstreicht die Bedeutung des Themas „Einhaltung der Menschenrechte“ über eine hohe Bewertung insbesondere für unsere externen Stakeholder. Dieses Thema gewinnt in den regelmäßigen Investoren- und Kundengesprächen auch im Jahr 2020 zunehmend an Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf ein erwartbares Lieferkettengesetz.

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 als Unternehmen zu achten. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Geschäftspartnern. Unser [Positionspapier zu Menschenrechten und ethischer Beschaffung](#) sowie unsere [Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel](#) bekräftigen dieses Bekenntnis.

Der Symrise Verhaltenskodex 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. 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. Bei Verstößen gegenüber unserem Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter anonym und vertraulich an den zuständigen Compliance Officer ihres Standorts oder unsere Integrity Hotline wenden (mehr zum Beschwerdemechanismus siehe [GRI 102-17](#)). Externe Hinweisgeber, die Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex durch einen Symrise Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner melden möchten, haben keine Repressalien zu befürchten, sondern fordern wir aktiv zum Dialog auf. Sie können sich an die Polizei, die Staatsanwaltschaft, die Medien und die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden oder schriftlich den Vorstand oder den Aufsichtsrat von Symrise kontaktieren.

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 sowie den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung. Am Monitoring der Umsetzung der NAP-Anforderungen durch Unternehmen hat Symrise deshalb 2019 und 2020 freiwillig teilgenommen. Außerdem sprachen wir uns im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) prominent für die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes bis Anfang 2021 durch die Bundesregierung aus. Dieses soll verbindliche Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfreundlichkeit für Unternehmen schaffen. Wir begrüßen die jüngsten politischen Entwicklungen zum Thema.

Schon seit 2010 werden in dreijährigen Abständen alle Symrise Legacy Produktionsstandorte basierend auf dem SEDEX / SMETA 4 Pillar Standard extern auditiert – im Berichtsjahr wurden Standorte in China, Ägypten, Japan, Mexiko, in den USA, in Deutschland und im Vereinigten Königreich von externen Auditoren geprüft: Es wurden keine signifikanten Abweichungen von Vorgaben identifiziert. Alle festgestellten Abweichungen und Verbesserungspotenziale wurden an den jeweiligen Standorten zeitnah umgesetzt und gegebenenfalls in einem Follow-up Audit verifiziert.

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

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 Verhaltenskodex vorzulegen. Die internationalen Lieferantenbewertungsplattformen Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) und EcoVadis, die wir im Berichtsjahr um den Teil Lieferantenbewertung ergänzt haben, sind wertvolle Werkzeuge, mit denen wir Lieferanten leichter beurteilen und unsere eigenen Daten gegenüber Kunden offenlegen können. Seit 2006 veröffentlichen wir auf der Sedex Plattform für Symrise relevante Informationen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und ethischen Geschäftspraktiken. Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte von Symrise in den Segmenten Scent & Care und Flavor und rund die Hälfte des Segments Nutrition bei SEDEX erfasst. Bis Ende 2021 sollen alle Produktionsstandorte auf der SEDEX-Plattform registriert sein. Seit 2012 haben wir unsere wichtigsten Lieferanten dazu aufgefordert, sich bei SEDEX zu registrieren und dort ihre Daten offenzulegen. Weiterhin werden seit 2014 zahlreiche Lieferanten von für Symrise strategisch wichtigen Naturstoffen über die Union for Ethical Biobased Trade (UEBT) bewertet und somit eine ethische Beschaffung der bezogenen Produkte sichergestellt.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko – gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Auch Lieferanten, von denen wir eine Zertifizierung durch spezifische Auditgesellschaften wie UEBT, SAI oder FSC fordern, werden beim Vorliegen hoher Risiken vor Ort besucht. Lieferanten mit mittleren und niedrigen Risiken werden der regelmäßigen Bewertung durch SEDEX und /oder EcoVadis bzw. durch Auditgesellschaften wie UEBT, SAI und FSC unterzogen. Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen.

Unser Ansatz zur Rückwärtsintegration (siehe Managementansatz zu [GRI 204](#)) ermöglicht uns darüber hinaus, auf die Einhaltung unserer Prinzipien direkt Einfluss zu nehmen.

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 überprüft werden. Durch die Akquisition und erstmalige Einbeziehung von ADF / IDF ist dieser Anteil im Berichtsjahr insgesamt auf 67% abgesunken. Ohne Berücksichtigung von ADF / IDF läge der Anteil im Berichtsjahr bei 96% – also 16 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. An keinem der Standorte wurden bislang im Rahmen von Audits menschenrechtliche Abweichungen identifiziert.

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.

Im Jahr 2020 wurden mehr als 5.000 Schulungen, die auch Menschenrechtsaspekte behandelten, für Mitarbeiter aus den Bereichen Sales, Business Support, Purchasing, Finance, Accounting, Marketing, Legal, Business Unit, Research & Development, Management Logistics, Corporate Bereichen, Investor Relations and Human Resources durchgeführt.

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. Die Einhaltung des Verhaltenskodex und der Prinzipien der Symrise Corporate Policy muss von unseren Lieferanten schriftlich bestätigt werden.

GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN 2016

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

Branchenbedingt besitzen die Themen Anlagensicherheit und die Unterstützung lokaler Gemeinschaften bei Symrise eine hohe Bedeutung, insbesondere für unsere Standortgemeinden vor Ort. Als wesentliches Thema für Symrise und insbesondere unserer externen Anspruchsgruppen fanden diese Inhalte dementsprechend auch Eingang in die im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse.

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.

Symrise positioniert sich klar gegen illegale und nicht legitime Landnutzungspraktiken gegenüber lokalen Gemeinschaften und indigenen Bevölkerungsgruppen und hat in seiner [Landnutzungs politik](#) Maßnahmen, unter anderem zur Vermeidung von Landraub, festgelegt.

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 mehr als 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 40.000 Menschen bei.

In enger Kooperation mit Brasiliens bedeutendem Kosmetikhersteller Natura haben wir einen Standort im Amazonasgebiet aufgebaut, der neue, nachhaltige Rohstoffe für Kosmetika erforscht und exklusiv für Natura produziert. Die Lieferketten aller an diesem Standort eingesetzten Rohstoffe werden im Einklang mit den Leitlinien der UEBT überprüft. Gleichzeitig profitieren auch dort zahlreiche Familien im regionalen Umfeld von unserem Engagement. In Partnerschaft mit der GIZ 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 und steigern so ihre Erträge. Insgesamt haben bereits 16 Kooperativen und über 1.200 Familien am „Amazon Program“ teilgenommen. Seit Projektstart im Jahr 2017 erreichten die Kooperativen ein Umsatzwachstum von über 40 %.

Symrise setzt sich darüber hinaus für ein verbessertes Nachhaltigkeitsbewusstsein ein: Im Jahr 2020 errichtete Symrise beispielsweise am Standort Granja Viana (Brasilien), angrenzend an den tropischen Regenwald, einen Sustainable Space für die Veranstaltung von Schulungen sowie internen und externen Nachhaltigkeitsprojekten. Ein 2018 begonnenes Umweltbildungsprojekt wurde auch im aktuellen Berichtsjahr zusammen mit der NGO Pé de Planta fortgeführt – insgesamt konnten schon 120 Kinder am Projekt teilnehmen und dieses Jahr unter anderem durch den eigenständigen Anbau von Gemüse sowie begleitende Aktivitäten gemeinsam mehr über den lokalen und saisonalen Gemüsean- und Gartenbau lernen.

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), Arbeits- und Gesundheitsschutz (ISO 45001), 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 [GRI 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 Gemeinschaften 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 hohe Bedeutung des Themas, dessen Relevanz und Auswirkungen für Symrise und seine externen Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der stakeholderübergreifenden sehr hohen Bewertung des Themas „Verantwortungsvolle Beschaffung“ in unserer im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider.

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

Angesichts der ständig steigenden Anforderungen und Komplexität in den Bereichen Lieferkette und Beschaffung und zur effektiveren Steuerung der Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette hat das Segment Flavor im Jahr 2019 die Organisationseinheit „Global Supply Chain and Procurement“ eingerichtet. Die damit verknüpfte neue strategische Roadmap des Segments Flavor wurde im Jahr 2020 verabschiedet, umfasst die Überprüfung des globalen Produktionsfußabdrucks und verfolgt verschiedene Ziele: Die Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung in Zusammenarbeit mit den anderen Segmenten, die Bewertung und das Management von Lieferrisiken sowie die Steigerung der Profitabilität durch eine effiziente und schnelle Umsetzung.

Unser langfristiges Ziel ist es, alle Rohstoffe nachhaltig zu beziehen. Für die nachhaltige Beschaffung aller strategischen biologischen Rohstoffe haben wir uns das Jahr 2025 als Zielhorizont gesetzt. Im Berichtsjahr liegt der nachhaltige Bezug unserer strategischen biologischen Rohstoffe bereits bei 72 %. 2016 haben wir eine neue [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) 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. Außerdem trat Symrise im Jahr 2020 der IFRA-IOFI Sustainability Charter bei. Die unterzeichnenden Unternehmen aus der Geschmacks- und Duftstoffindustrie bekennen sich dazu, Nachhaltigkeit in der Branche zu stärken, beispielsweise durch verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken oder die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks.

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. Die Rückwärtsintegration in die aus natürlichen, nachwachsenden Rohstoffen hergestellten Duft- und Geschmackstoffe an unseren US-Standorten in Jacksonville, Florida, und Colonels Island, Georgia, sichert Symrise wertvolle und strategische Inhaltsstoffe und reduziert letztlich unser Risiko von Lieferengpässen.

Mehr Informationen zum Thema nachhaltige Beschaffung siehe Managementansatz zu [GRI 204](#).

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 [Nachhaltige Beschaffungsstrategie](#) schreibt deshalb vor, weltweit alle neuen Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Aus diesem Grund sind alle Lieferanten der Symrise Legacy (100 %) hinsichtlich nachhaltiger und insbesondere sozialer Kriterien bewertet. Mit der Bewertung der Lieferanten der neu hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 67 % unserer Hauptlieferanten, bezogen auf 80 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

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. Wir haben uns vorgenommen, alle unsere Hauptlieferanten bis 2025, bezogen auf 90 % unseres Einkaufsvolumens, nach Nachhaltigkeitskriterien zu beurteilen. Aus diesem Grund sind alle Lieferanten der Symrise Legacy (100 %) hinsichtlich nachhaltiger und insbesondere sozialer Kriterien bewertet. Mit der Bewertung der Lieferanten der neu hinzugekauften Gesellschaft ADF / IDF wurde Ende 2020 begonnen. Demzufolge haben wir 67 % unserer Hauptlieferanten, bezogen auf 80 % des Einkaufsvolumens, im Berichtsjahr bereits nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.

Um die Bewertung unserer Lieferanten noch weiter auszubauen, haben wir im Jahr 2020 damit begonnen, weitere Lieferanten über die EcoVadis Plattform zu bewerten, da nicht alle unsere Lieferanten SEDEX nutzen. Mit diesem Schritt streben wir an, weitere Risiken und Chancen unserer Lieferanten frühzeitig erkennen zu können.

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko gemäß der Definitionen von SEDEX und EcoVadis –, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir Audits durch. Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferantenaudits durch ausgebildete und erfahrene interne Lieferantenauditteams durchgeführt. Zusätzlich fordern wir jährlich mindestens 50 Lieferanten auf, ein SEDEX / SMETA-Audit durch verifizierte, unabhängige Auditgesellschaften durchführen zu lassen. 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 Fragen zum sozialen Verhalten gestellt werden. Bestehende Lieferanten sowie die sozioökonomische und ökologische Situation in deren Herkunftsland werden mithilfe des Risk Assessment-Verfahrens nach Umweltkriterien bewertet. Bei keinem Lieferanten wurden 2020 erhebliche negative Umweltauswirkungen festgestellt.

GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016

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

Der Dialog mit der Politik sowie die Teilnahme am öffentlichen Diskurs ist für eine zukunftsgerichtete Ausrichtung der Branche und deren anhängige Industrien – Lebensmittel, Heimtiernahrung und Körperpflege – wichtige Grundlage und Treiber. Diesen Austausch gilt es integer und transparent für alle Beteiligten zu führen, korrupte Vorteilsbeschaffung in der politischen Einflussnahme schließen wir klar aus. Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie deren Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

Im Austausch mit relevanten Stakeholdern bekunden wir unser Interesse, teilen unsere Sichtweise und sensibilisieren zugleich für spezifische Themen im politischen Diskurs und Gesetzgebungsverfahren. Dabei legen wir größten Wert auf eine sachorientierte und faktenbasierte Darstellung und achten sowohl auf Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Standards und rechtlichen Rahmenbedingungen als auch auf eine offene, partizipative Dialogkultur – mit allen Anspruchsgruppen, die unsere Werte teilen ([siehe auch Unternehmensbericht 2020, S. 24 ff.](#)).

Parteispenden oder Spenden für politische oder religiöse Vereinigungen, Amtsträger und öffentliche Stellen sind von unserem Chief Compliance Officer zu genehmigen. Der Symrise Verhaltenskodex ist dabei Grundlage all unseres Handelns und gilt in seinen Ausführungen zu Geschäftsbeziehungen mit Externen, Spenden und Zuwendungen auch für unser Verhalten gegenüber der Politik, siehe [GRI 102-16](#). Verstöße gegen den Verhaltenskodex können von unseren Mitarbeitern über einen niedrigschwellig zugänglichen, transparenten Beschwerdemechanismus gemeldet werden, siehe [GRI 102-17](#).

Symrise hat sich im Berichtsjahr aktiv in den politischen und gesellschaftlichen Dialog eingebracht – im Rahmen von Veranstaltungen und persönlichem Kontakt mit Entscheidungsträgern als auch über unsere Medienkanäle. Im Austausch mit externen Stakeholdern verstehen wir uns auch als Stimme für unternehmerische Verantwortung, die die Vereinbarkeit von Klimaschutz, partnerschaftlichen Lieferantenbeziehungen und einem nachhaltig wettbewerbsfähigen Unternehmenserfolg aktiv vorlebt.

Im Berichtsjahr standen dabei insbesondere die Themen Lieferkettenverantwortung und Klimaschutz im Fokus. So haben wir uns beispielsweise gemeinsam mit über 30 Unternehmen und Organisationen im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) prominent für die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes bis Anfang 2021 durch die Bundesregierung eingesetzt. Dieses soll verbindliche Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfreundlichkeit für Unternehmen schaffen. Für weitere Initiativen im Berichtsjahr siehe [GRI 102-12](#).

GRI 415-1: Parteispenden ✓

Symrise verhält sich parteipolitisch neutral und hat im Berichtsjahr kein Parteiensponsoring betrieben.

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT 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. Die hohe Bedeutung des Themas im Rahmen der „Produktqualität & -sicherheit“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

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.

Im Berichtsjahr wurden diese Maßnahmen vor dem Hintergrund der weltweiten Corona-Pandemie nachgeschärft und um weitere Hygienemaßnahmen ausgeweitet. So konnte der Kontakt zwischen Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden über angepasste Taktungen von Transport- und Schichtplänen minimiert werden. Bei Verdacht auf Erkrankung wurde ein Prozess etabliert, bei dem die Arbeitnehmer sich direkt an einen zuständigen Mitarbeiter sowie medizinisches Fachpersonal vor Ort wenden können, um so ein Ansteckungsrisiko entlang der Wertschöpfungskette von Symrise zu minimieren. Bei nachgewiesener Erkrankung sind die Mitarbeiter sowie alle mit diesen in Kontakt stehenden Personen verpflichtet, sich für zwei Wochen in Quarantäne zu begeben oder einen negativen Corona-Test vorzuweisen. Für weitere Maßnahmen zur Mitarbeitergesundheit siehe Managementansatz zu [GRI 403](#).

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 2020 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.

Im Falle von Produktdefekten, die zur Gefährdung von Verbrauchern führen könnten, wird ein dezidierter Produktkrisenprozess mit lokalen, regionalen und globalen Krisenteams innerhalb der „Quality & Regulatory Organisation“ eingeleitet.

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 ✓

Mehr als 91% unserer Produktionsstandorte sind mindestens entsprechend ISO 9001 sowie einem Standard, der für die Lebensmittelindustrie (ISO 22000) oder Tierfutterindustrie gilt, zertifiziert. Alle diese Standards sind von der Global Food Safety Initiative anerkannt.

GRI FP6: Produkte mit reduziertem und 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 ✓

Weitere Angaben finden sich unter [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. Die hohe Bedeutung des Themas „Produktqualität & -sicherheit“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich dementsprechend auch in der stakeholderübergreifend hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider. 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 Gefahrstoff- bzw. Gefahrgut-Kennzeichnung unserer Produkte beruht auf regionalen und globalen Vorgaben wie beispielsweise der CLP Verordnung 1272 / 2008 und / oder des Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS). Alle eingehenden Rohstoffe werden konsequent auf Konformität überprüft und entsprechend klassifiziert und eingestuft. 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 werden u.a. die verfügbaren Informationen aus den REACH Registrierungen (Dissemination Seite der ECHA) zur Kausalitätsprüfung herangezogen.

Zusätzlich steht uns ein Expertenteam aus Toxikologen / Ökotoxikologen zur Verfügung, um entsprechende Fragestellungen intern abzuklären. Weiterhin stehen wir in enger Abstimmung mit der International Fragrance Association über das Label Manual und der International Organisation der Flavor Industrie. Darüber hinaus bietet Symrise über die Notrufnummer auf den Sicherheitsdatenblättern einen weltweiten 24h-Service im Falle einer Havarie an.

Symrise nutzt systemseitig sowohl Verisk 3E Legal Content Informationen als auch SAP EH&S Regelwerke und erstellt Sicherheitsdatenblätter für Rohstoffe, Produktgemische und andere relevante Informationen vollautomatisch auf globaler Ebene.

Die Kennzeichnung unserer Produkte im Segment Flavor beruht auf den lebensmittelrechtlichen Bestimmungen. Anzuwenden sind die Anforderungen der EU-Verordnungen 1169/2011 bezüglich der Lebensmittelallergene und des Artikel 14 der Verordnung 1334/2008 bezüglich der Kennzeichnung von Aromen, die nicht für den Verkauf an den Endverbraucher bestimmt sind.

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

Im Jahr 2020 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE 2016

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

Integrität, rechts- und gesetzeskonformes Verhalten sind für Unternehmen Grundlage nachhaltigen Erfolgs. Verstöße können persönliche Haftung und Reputationsverluste für das Unternehmen selbst sowie negative Auswirkungen für Geschäftspartner und Lieferanten durch Preisabsprachen und Marktungleichgewichte nach sich ziehen. Die hohe Bedeutung von „Good Corporate Governance & Compliance“ für Symrise sowie dessen Relevanz und Auswirkungen auf externe Stakeholder spiegelt sich auch in der hohen Bewertung des Themas in unserer im Jahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

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 ✓

2020 wurden weltweit durchschnittlich einmal pro Monat Fälle über die Integrity Hotline gemeldet. In allen Fällen wurden daraufhin Untersuchungen eingeleitet und fallspezifisch auf der Grundlage der jeweils geltenden Rechtsordnung und konzerninterner Vorschriften Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Wesentlicher Schaden ist weder für Dritte noch für unser Unternehmen entstanden.

TIERWOHL

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

Tiere und Rohstoffe tierischen Ursprungs dienen dem 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 und wurde dementsprechend auch in unserer Wesentlichkeitsanalyse 2019 als wesentliches Thema identifiziert.

Der Vorstand wird mehrmals im Jahr durch das Sustainability Board über aktuelle Entwicklungen informiert. Wir haben im Berichtsjahr eine [Globale Richtlinie zu Tierversuchen](#) formuliert und erarbeiten derzeit eine Beschaffungsrichtlinie, die den Umgang mit Tieren regelt, die zur Herstellung tierischer Rohstoffe dienen. Mit Übernahme von ADF / IDF und der Veräußerung der Produktionsstätte in Banks County Ende 2019 ist es Anspruch sowie Inhalt jüngster Aktivitäten von Diana Food vor Ort, die Implementierung dieser Richtlinien sukzessive auch auf die neuen Geschäftseinheiten auszuweiten.

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 für den Nutrition Geschäftsbereich Diana Food eine Richtlinie für hohe Tierwohlstandards im Bereich Geflügel, speziell für Hühner, entwickelt. Sie umfasst klare Mindestanforderungen an die Haltung und Aufzucht, den Transport und die Schlachtung. Die Richtlinie sieht darüber hinaus regelmäßige Überprüfungen der Betriebe, eine kontinuierliche Verbesserung der Tierhaltung und einen jährlichen Fortschrittsbericht vor. So wollen wir zum Beispiel unsere im Nutrition Geschäftsbereich Diana Food benötigten huhn-basierten Rohstoffe in Europa bis 2026 zu 100 % aus nachhaltigen Quellen beziehen. Entsprechend unserer Richtlinie haben wir in den vergangenen 18 Monaten eine Befragung durchgeführt, um Verbesserungspotenziale zwischen den aktuellen Praktiken unserer Lieferanten und unseren Tierwohlzielen bis 2026 aufzudecken. Mithilfe eines regionalen Screenings konnten wir zudem potenzielle Lieferanten identifizieren, die den Anforderungen unserer Tierwohl-Richtlinie bereits gerecht werden. Für unsere ambitionierten Beschaffungsziele wurde der Nutrition Geschäftsbereich Diana Food im Juni 2018 mit dem Good Chicken Award ausgezeichnet. Da keine einheitlichen, international anerkannten Standards für Tierwohl bestehen, hat Symrise die international hoch angesehenen Tierschutzorganisation „Compassion in World Farming“ (CIWF) eingebunden, um eine zügige Umsetzung seiner Richtlinie in der Lieferkette zu erreichen. Über diese Kooperation hinaus vernetzt sich Symrise durch die Teilnahme an Konferenzen und Diskussionen zum Thema Tierwohl mit weiteren Akteuren. 2019 nahmen wir an einer Veranstaltung der Global Coalition for Animal Welfare in den Niederlanden und am European Broiler Chicken Animal Welfare Summit in London, organisiert durch Compassion in World Farming (CIWF), teil. Im Berichtsjahr nahmen wir an drei Workshops zum Thema Tierwohl im Rahmen der Association Nationale des Industries Agroalimentaires (ANIA) teil.

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.

Für die Messung der Schmackhaftigkeit von Tiernahrung unterhält Symrise Nutrition „Panelis“ Expertenzentren in Elven (Frankreich), Hodges (USA) und Descalvado (Brasilien), um seinen Kunden Studien zum Fütterungsverhalten von Katzen und Hunden sowie ein Verständnis des Einflusses der emotionalen Bindung zwischen Haustieren und ihren Besitzern zu bieten.

Die Expertenzentren haben eine strenge Tierwohl-Politik. Bei der Auswahl werden Rassen bevorzugt, die nicht zu Gesundheits- oder Verhaltensproblemen neigen. Die Hunde und Katzen haben einen permanenten Zugang zu einem Freigehege und zu frischem Wasser und werden regelmäßig nach sensorischen Bewertungsprotokollen sowie ihrem jeweiligen natürlichen Fressverhalten gefüttert. Da die Zeit der Unterbringung der Tiere möglicherweise nur einen Teil ihres gesamten Lebens ausmacht, wurde ein Adoptionsprogramm eingeführt, das eine Adoption der Tiere durch Familien nach durchschnittlich fünf Jahren ermöglicht. Der Tierbestand wird dadurch jährlich um rund 15 % erneuert.

Im Fall von längeren Tiertransporten wird ein spezieller Lkw eingesetzt, der mit Temperaturüberwachung und Lüftung ausgestattet ist. Die zuständigen Mitarbeiter führen das von den französischen Behörden abgenommene Zertifikat „Transport des animaux vivants“. Zudem werden die Tiere von unabhängigen, externen Tierärzten betreut und falls nötig, von diesen medikamentös versorgt.

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.

Im Nutrition Geschäftsbereich Diana Aqua führen wir Produkttests an Fischen und Garnelen durch, um die Schmackhaftigkeit, die Nährwerte und den gesundheitlichen Nutzen zu überprüfen. All diese Vorteile unterstützen die Entwicklung einer leistungsfähigeren, nachhaltigen und sicheren Aquakultur. Diese Versuche werden unter Beachtung der folgenden Prinzipien durchgeführt: Einhaltung der Gesetze des Tierschutzes und Tierwohls, starkes Ausbildungsprogramm für die mit der Planung der Versuchsreihen beauftragten Wissenschaftler, Validierung aller Protokolle durch unabhängige Ethikkommissionen.

GRI FP9: Prozentsatz und Gesamtzahl aufzogener und / oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse ✓

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette, siehe [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die im Nutrition Geschäftsbereich Diana Petfood gehalten werden, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Nutrition Geschäftsbereich Diana Aqua zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt.

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 dem „Panelis“-Programm beitreten.

Im Nutrition Geschäftsbereich Diana Aqua führen wir Produkttests an Fischen und Garnelen durch, um primär das Wachstumsverhalten zu untersuchen. Bei jedem Versuchsdesign wird die 3R-Regel (Reduce, Refine and Replace) angewendet, um einen ethischeren Umgang mit Tieren zu ermöglichen. Insgesamt beträgt das jährliche Wachstumsgewicht der für die Tests verwendeten Fische und Garnelen weniger als 250 kg.

GRI FP10: Physische Veränderungen an Tieren ✓

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette, siehe [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die im Nutrition Geschäftsbereich Diana Petfood gehalten werden, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Nutrition Geschäftsbereich Diana Aqua zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt. Unsere Hunde und Katzen erhalten ausschließlich Pflege-Behandlungen, es finden keine invasiven Maßnahmen statt. Es finden keine Zuchtaktivitäten statt. Um unseren Tierbestand zu verwalten, werden Hündinnen und Kater sterilisiert beziehungsweise kastriert. 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 schmerzhaftere Untersuchung oder eine ärztliche Behandlung durchlaufen muss, stellt der behandelnde Tierarzt die entsprechende Narkose und schmerzstillende Behandlungen zur Verfügung. Am Ende der Produkttests werden Fische und Garnelen, die im Nutrition Geschäftsbereich Diana Aqua für Produkttests verwendet werden, wie gesetzlich vorgeschrieben und entsprechend den ethischen Richtlinien unserer Testverfahren behandelt.

GRI FP11: Prozentsatz und Gesamtzahl aufzogener und / oder verarbeiteter Tiere, nach Art und Rasse, nach Art der Haltung ✓

Symrise hält und verarbeitet selbst keine Tiere (bezüglich der Lieferkette, siehe [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die von unserem Geschäftsbereich Nutrition gehalten werden, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege, während Fische und Garnelen im Nutrition Geschäftsbereich Diana Aqua zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt werden.

Die in den Expertenzentren gehaltenen Hunde und Katzen leben in Gruppen. Katzen sind je nach Gebäudegröße in Gruppen von 3, 8, 10 oder 20 Katzen pro Zimmer mit viel Tageslicht und kontrollierter Belüftung untergebracht, wohingegen Hunde paarweise in Zwingern untergebracht sind.

Katzen haben durch Katzenklappen ständigen Zugang zu einem kleinen Außenstall und zu frischem Wasser. Hunde haben freien Zugang zu Innen- und Außenbereichen und verbringen jeden Tag mehrere Stunden im Freien in Parks. Sie werden je nach Rasse, Körpergröße und individueller Affinität in Gruppen von 4 bis 10 Tieren eingeteilt.

Hunde und Katzen werden ein- oder zweimal täglich gefüttert. Die Fütterungshäufigkeit ist die gleiche wie bei Tierhaltern zu Hause.

In jeder unserer Anlagen halten wir nicht nur die vorgeschriebenen minimalen Haltungs-Bestimmungen ein, sondern stellen auch – da das Tierwohl zentral für die Ergebnisse unserer sensorischen und verhaltensbezogenen Beurteilung von Haustierfutter und -pflege ist – größere Räumlichkeiten als erforderlich zur Verfügung.

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 Nutrition Geschäftsbereich 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 [GRI 414-2](#)). Die Hunde und Katzen, die im Nutrition Geschäftsbereich Diana Petfood gehalten werden, dienen in erster Linie der Expertise für sensorische und verhaltensbezogene Bewertung von Heimtierernährung und -pflege. Fische und Garnelen werden im Nutrition Geschäftsbereich Aqua zur Bewertung der Produktleistung eingesetzt.

Unsere Hunde und Katzen erhalten bei Bedarf Antibiotika und entzündungshemmende Behandlungen. Die Tiere werden ausschließlich als Probanden für die Geschmackstests für Tiernahrung oder -pflege gehalten. Nach durchschnittlich fünf Jahren treten die Tiere in das Adoptionsprogramm ein, um in Familien zu leben.

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 Nutrition Geschäftsbereich 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 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 spezielle geräumige Transportkäfige verwendet. Bei langer Transportdauer stellen wir sicher, dass die Fahrt regelmäßig für Freigang und die Versorgung mit frischem Wasser unterbrochen wird. Die zuständigen Mitarbeiter führen das von den französischen Behörden abgenommene Zertifikat „Transport des animaux vivants“.

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.