

VERGÜTUNGS BERICHT

Bericht über die Vergütung der
Mitglieder des Vorstands und
der Mitglieder des Aufsichtsrats
der SYNLAB AG für das
Geschäftsjahr 2021

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR

Die SYNLAB AG („**SYNLAB**“ oder „**die Gesellschaft**“, die Gesellschaft zusammen mit ihren Tochtergesellschaften der „**Konzern**“) strebt eine transparente und nachvollziehbare Berichterstattung in Bezug auf die Vergütung sowohl der Mitglieder des Vorstands (der „**Vorstand**“ oder „**Vorstandsmitglieder**“) als auch der Mitglieder des Aufsichtsrats (der „**Aufsichtsrat**“ oder „**Aufsichtsratsmitglieder**“) an. Im Zuge des Börsengangs (initial public offering, „**IPO**“) am 30. April 2021 hat SYNLAB ein erfolgsabhängiges und langfristig ausgerichtetes Vorstandsvergütungssystem eingeführt. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, die Interessen der Aktionäre und Stakeholder der Gesellschaft mit den Handlungen der Vorstandsmitglieder in Einklang zu bringen. Mit Wirkung vom 26. Januar 2021 wurden Mathieu Floreani und Sami Badarani vom Aufsichtsrat zum Vorstandsvorsitzenden (Chief Executive Officer, „**CEO**“) bzw. zum Finanzvorstand (Chief Financial Officer, „**CFO**“) von SYNLAB bestellt. Die Gesellschaft ist seit dem 28. April 2021 die neue Holdinggesellschaft der SYNLAB Group und damit die Nachfolgerin der SYNLAB Limited, der früheren Holdinggesellschaft der Gruppe. Der CEO war Geschäftsführer der SYNLAB

Limited, der CFO Geschäftsführer anderer relevanter Konzerngesellschaften, so dass aus wirtschaftlicher Sicht eine Kontinuität in der Konzernleitung gegeben ist. Aus diesem Grund und aus Gründen der Transparenz wird die anteilige Vergütung für den Zeitraum vor dem IPO und der anteilige Teil für den Zeitraum nach dem IPO für das gesamte Geschäftsjahr 2021 sowohl für den CEO als auch für den CFO dargestellt.

Das neue Vergütungssystem, welches ab IPO gilt, entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) in der aktuellen Fassung nach der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („**ARUG II**“)¹ und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)². Darüber hinaus bringt das neue Vergütungssystem die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Einklang mit der SYNLAB Strategie „FOR YOU“. Ziel der Unternehmensstrategie ist es, die Position von SYNLAB als führende Anbieterin von klinischen Labordienstleistungen in Europa zu erhalten und auszubauen. „FOR YOU“ stellt Patienten und Kunden in den Mittelpunkt der täglichen Arbeit von SYNLAB, was in Kombination mit medizinischer Exzellenz die Grundlage der Strategie von SYNLAB darstellt. Darüber hinaus erfordert die Tätigkeit im medizinischen Bereich eine starke Ausrichtung der Strategie an der Vision und den Werten des Unternehmens sowie einen tiefen Respekt für den ökologischen und sozialen Kontext.

Die Leitlinie des Konzerns „Customer Centric Medical Excellence“ zeigt zahlreiche Maßnahmen auf, die einen Einfluss auf unterschiedliche Bereiche innerhalb des Unternehmens haben. SYNLAB hat sich zum Ziel gesetzt, Patienten und klinischem Personal ein herausragendes Leistungsangebot zu ermöglichen. Aus diesem Grund werden kontinuierlich Investitionen in

Anlagen, Technologien sowie in der Forschung und Entwicklung getätigt. Darüber hinaus sieht SYNLAB seine Mitarbeiter als die Schnittstelle zu Patienten und Kunden und somit als entscheidenden Treiber für den langfristigen Erfolg. Daher wurden mit dem SYNLAB Leadership Model, dem SYNLAB Campus und dem SYNLAB Dialogue drei konzernübergreifende Initiativen zur Förderung des Mitarbeiterengagements umgesetzt. Außerdem konzentriert sich die Personalstrategie auch auf die Einführung erfolgreicher Talent- und Nachfolgemanagementprogramme sowie auf die Umsetzung einer ESG-Unternehmenskultur³, die das Engagement für soziale Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit zum Ausdruck bringt.

Die strategischen Leitlinien wurden im neuen Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder umgesetzt, welches sich an ARUG II und dem DCGK (s. o.) ausrichtet. Das neue Vergütungssystem besteht aus fixen Vergütungselementen („**Fixvergütung**“), einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, „**STI**“) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, „**LTI**“) (STI und LTI zusammen die „**Variable Vergütung**“). Die Fixvergütung ist nicht von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig und besteht aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen und einem Beitrag zur Altersvorsorgeversicherung. Im STI wird die Gesamtverantwortung des Vorstands für den operativen Erfolg des Unternehmens durch drei finanziell orientierte Ziele sichergestellt. Daneben werden vier nicht-finanzielle Ziele für den STI definiert. Eines der nicht-finanziellen Ziele ist ein ESG-Ziel, das die Vergütung mit der ökologischen und sozialen Verantwortung von SYNLAB verknüpft. Darüber hinaus sind drei der nicht-finanziellen Ziele individuelle Ziele. Daher werden der CEO und der CFO über den jeweils 12 Monate geltenden STI sowohl für starke finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungen

Hinweis: Zur Vereinfachung der Sprache haben wir in unserem Bericht die maskuline Form verwendet. Wir bitten um Ihr Verständnis.

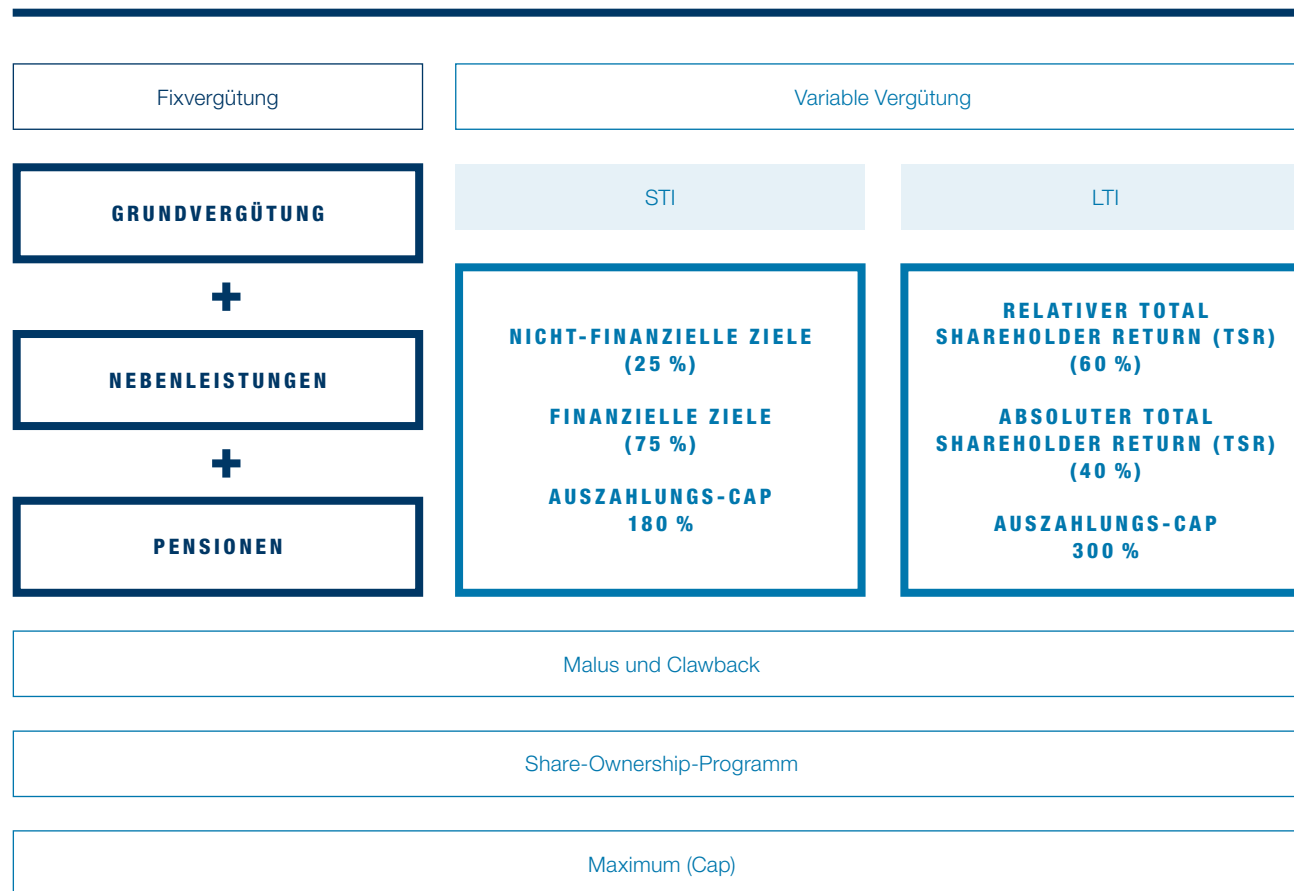
¹ Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie.

² In der Fassung vom 16. Dezember 2019.

³ ESG = Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

in einem Geschäftsjahr vergütet. Um nachhaltiges Wachstum und langfristig orientiertes Handeln zu belohnen, wurde der LTI mit einem Performance-Zeitraum von vier Jahren eingeführt. Mit einer Gewichtung von 32 % – 34 % an der Zielvergütung fördert der LTI von den Vorstandsmitgliedern eine nachhaltige Wertsteigerung. Der LTI ist an die Entwicklung des Aktienkurses von SYNLAB gekoppelt und wird auf der Grundlage der Erfüllung zweier Ziele berechnet, die sich auf den relativen bzw. absoluten Total Shareholder Return („TSR“) beziehen. Der TSR umfasst die Aktienkursentwicklung einschließlich Dividenden über einen bestimmten Zeitraum. Dies führt zu einer starken Angleichung der Interessen der Aktionäre und den Interessen des Vorstands. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird ergänzt durch Malus- und Clawback-Regelungen, ein Programm zum Halten von Aktien und den Cap, der die Obergrenze der Jahresvergütung widerspiegelt (jeweils wie unten definiert).

Das oben beschriebene neue Vergütungssystem wurde mit dem IPO eingeführt. Die Hauptversammlung im Jahr 2022 bietet die erste Möglichkeit zur Beschlussfassung über das neue Vergütungssystem nach § 120a AktG seit dem IPO, da SYNLAB zum Zeitpunkt der Einführung des neuen Vergütungssystems noch keine börsennotierte Gesellschaft war. Der Aufsichtsrat hat die Vorstandsdienstverträge daher vor dem oben genannten Beschluss abgeschlossen. Dieser Vergütungsbericht wurde von den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gemeinsam erstellt. Er wird vom Abschlussprüfer formell und inhaltlich geprüft werden.



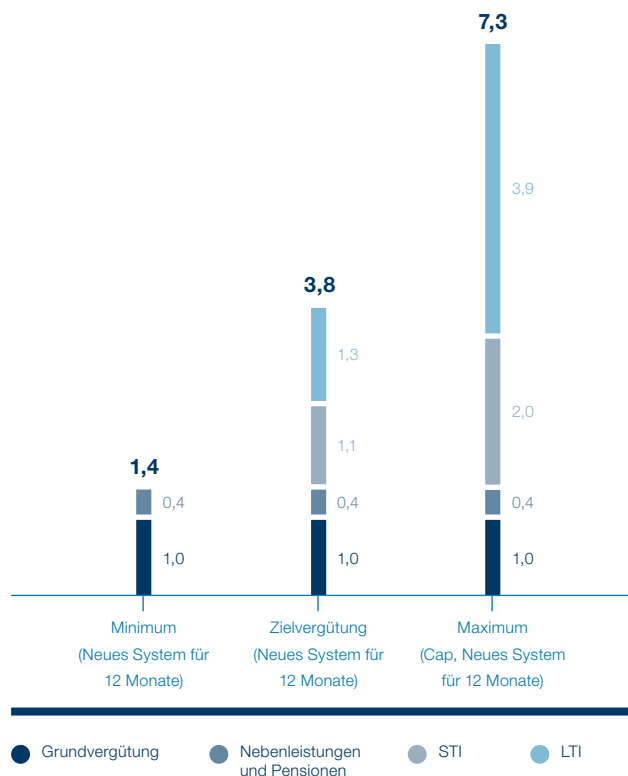
FESTSETZUNG DER VERGÜTUNG

Zielvergütung und Maximalvergütung 2021

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus drei fixen Komponenten, zu denen eine Grundvergütung, Nebenleistungen sowie ein Beitrag zur Altersvorsorgeversicherung gehören, und zwei variablen Komponenten, die sich aus einem STI als kurzfristigem Element und einem LTI als langfristigem Element, basierend auf dem TSR (relativ und absolut) des Unternehmens, zusammensetzen.

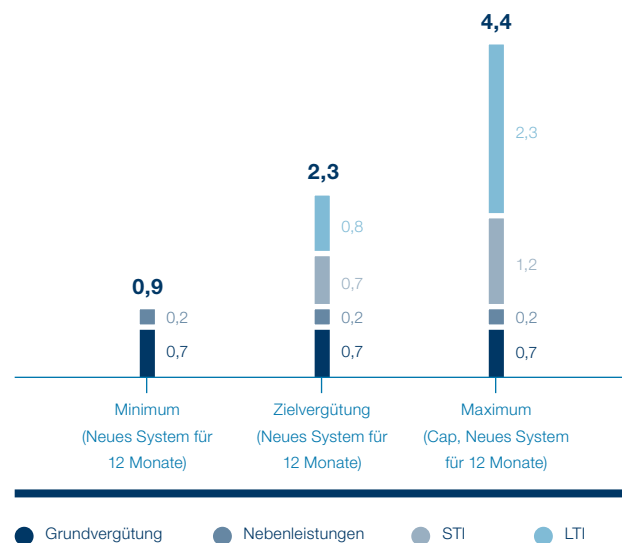
ÜBERSICHT VERGÜTUNG CEO NACH DEM NEUEN SYSTEM FÜR 2021

FÜR 12 MONATE (M€, GERUNDET)



ÜBERSICHT VERGÜTUNG CFO NACH DEM NEUEN SYSTEM FÜR 2021

FÜR 12 MONATE (M€, GERUNDET)



Die obigen Grafiken zeigen die hypothetische Zielvergütung für ein Geschäftsjahr nach dem neuen System, bezogen auf einen Zeitraum von 12 Monaten. Die Zielvergütung beläuft sich auf 3.835.000 EUR für den CEO und auf 2.340.000 EUR für den CFO, was der Vergütung entspricht, die bei einer Zielerreichung von 100 % der STI-Ziele erreicht wird. Darin enthalten ist auch der Gewährungsbetrag des LTI für das Jahr 2021, wenn nur das neue System zur Anwendung gekommen wäre. Die Minimalvergütung ist die Vergütung, die ein Vorstandsmitglied erhält, wenn keine Ziele der Variablen Vergütung erreicht wurden. Die theoretische Maximalvergütung für das Jahr 2021 würde sich für den CEO auf 7,3 mEUR und für den CFO auf 4,4 mEUR belaufen, jeweils bezogen auf einen 12-Monatszeitraum nach dem neuen Vergütungssystem.

Allerdings ist die tatsächliche Vergütung nach dem neuen System für das Jahr 2021 auf 4,9 mEUR für den CEO und auf 2,9 mEUR für den CFO begrenzt (jeweils eine „**Maximalvergütung**“ oder „**Cap**“). Dies ergibt sich aus einer zeitanteiligen Anwendung des jährlichen Caps für den Zeitraum ab dem IPO am 30. April 2021 bis zum Ende des Geschäftsjahres, da die Obergrenze nur für das neue Vergütungssystem gilt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr hat alle für das jeweilige Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen zu umfassen, unabhängig davon, wann die tatsächliche Auszahlung erfolgt. Daher kann die Gesamtvergütung, die im Jahr 2021 ausgezahlt wird, erst dann endgültig bestimmt werden, wenn die Leistungszeiträume der beiden variablen Elemente abgelaufen sind. Für den LTI kann die endgültige Auszahlung erst nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums nach dem Gewährungsdatum berechnet werden. Die erste Tranche wurde zum IPO im Jahr 2021 zugeteilt, sodass der Leistungszeitraum im April 2025 endet. Daher ist eine umfassende Überprüfung noch nicht möglich. Die Obergrenze der anderen Elemente, insbesondere des STI, wurde jedoch eingehalten. Über die Einhaltung der gesamten Maximalvergütung wird im Vergütungsbericht für das Jahr 2025 berichtet, also sobald die finale Auszahlung des LTI bestimmt werden kann. Sollte der maximal auszuzahlende LTI zu einer Gesamtvergütung führen, die über dem Cap liegt, dann wird der LTI entsprechend gekürzt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die tatsächliche Zielvergütung für 2021 sowie die jeweiligen Vergütungselemente und ihren relativen Anteil an der Zielvergütung für Herrn Floreani (CEO) und Herrn Badarani (CFO). Diese Werte setzen sich zusammen aus (i) dem anteiligen Teil der Vergütung bis zum IPO am 30. April 2021 und (ii) dem entsprechenden Anteil des neuen Systems für den Zeitraum ab dem IPO bis zum 31. Dezember 2021. Für den CEO beträgt die tatsächliche Zielvergütung im Jahr 2021 2.934.130 EUR. Für den CFO beträgt die tatsächliche Zielvergütung im Jahr 2021 1.876.947 EUR. Was den anteiligen Teil für den Zeitraum ab dem IPO betrifft, so wird die Zielvergütung gemäß dem neuen Vergütungssystem festgelegt, das im Jahr 2021 eingeführt wurde.

**Kombinierte tatsächliche Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021
(pre- und post-IPO aggregiert)**

	CEO 2021		CFO 2021	
Zielvergütung	€	% an Total	€	% an Total
Grundvergütung	816.667	27,8	616.667	32,9
Nebenleistungen	81.562	2,8	60.202	3,2
Pensionen	285.902	9,7	146.745	7,8
Zwischensumme Fixvergütung	1.184.130	40,4	823.613	43,9
STI				
• für 2021	883.333	30,1	553.333	29,5
LTI				
• 2021 - 2025	866.667	29,5	500.000	26,6
Total	2.934.130		1.876.947	

**Vorgehen zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung
des Vergütungssystems und seiner Angemessenheit**

Der Aufsichtsrat ist für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems zuständig. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats unterbreitet dem Plenum des Aufsichtsrats Vorschläge für die Struktur des Vergütungssystems. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hat der Aufsichtsrat darüber hinaus für die beiden Vorstandsmitglieder jeweils eine angemessene Vergütung festgelegt, die sich an den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie an dessen Seniorität unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft orientiert. Der Aufsichtsrat wird durch einen externen und unabhängigen Experten unterstützt. Die Vergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft, wozu auch ein horizontales Benchmarking (extern) und ein vertikales Benchmarking (intern) gehört (jeweils wie unten definiert). Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens

jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt. Genehmigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, wird spätestens auf der nachfolgenden Hauptversammlung ein geändertes Vergütungssystem zur Genehmigung vorgelegt.

Horizontales Benchmarking

Bei der Bestimmung der Vorstandsvergütung im Rahmen der Umsetzung vor dem IPO im April 2021 wurden die aktuelle Vergütung am Markt sowie die Seniorität und die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Um eine wettbewerbsfähige und marktübliche Vergütung zu gewährleisten, wurde die Vergütung vergleichbarer Unternehmen aus derselben oder einer ähnlichen Branche, vergleichbarer Größe oder regionaler Herkunft berücksichtigt („**Horizontales Benchmarking**“). Bei dem entsprechenden Benchmarking für die Einführung des neuen Vergütungssystems ab IPO wurden die folgenden

17 Unternehmen aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Australien berücksichtigt: Brenntag AG, Bureau Veritas SA, ConvaTec Group Plc, GEA Group AG, Gerresheimer AG, Hikma Pharmaceuticals Plc, Intertek Group Plc, Ipsen SA, LANXESS AG, Mediclinic International Plc, Orpea SA, Rheinmetall AG, Smiths Group Plc, Sonic Healthcare Ltd. und Ströer SE & Co. KGaA, Veralia SAS und Wacker Chemie AG. Darüber hinaus wurden auch die Unternehmen des MDAX begutachtet, da die im Index enthaltenen Unternehmen hinsichtlich ihrer Größe (d. h. Unternehmenswert etc.) (im Median) mit SYNLAB vergleichbar sind. Die Peer Group, bestehend aus den oben genannten 17 Unternehmen, ist jedoch nicht die Peer Group, die im Hinblick auf den relativen TSR für das relative Ziel des LTI herangezogen wird.

Vertikales Benchmarking

Das Vertikale Benchmarking berücksichtigt die unternehmensinterne Vergütungsstruktur und -höhe (i) der leitenden Angestellten unterhalb der Vorstandsebene („**Excom-Mitglieder**“) und (ii) der Mitarbeiter (alle Mitarbeiter weltweit, „**FTE**“) bei der Ermittlung der Vorstandsvergütung („**Vertikales Benchmarking**“). Die Zielvergütung inkl. der Beiträge zur Altersvorsorgeversicherung der Vorstandsmitglieder wird mit der Vergütung der Excom-Mitglieder verglichen. Darüber hinaus wird die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der FTE betrachtet. Für beide Gruppen werden die durchschnittliche Vergütung pro Jahr und ihre Entwicklung im Zeitverlauf berechnet. Die Zielvergütung des CEO und des CFO wird dann durch die durchschnittliche Vergütung der Excom-Mitglieder bzw. durch die durchschnittliche Vergütung aller FTE weltweit geteilt.

Für das Jahr 2021 beruhen das Horizontale und das Vertikale Benchmarking auf dem ersten Benchmarking, das im Rahmen der Einführung des neuen Vergütungssystems durchgeführt wurde.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Vergütungssystem ist zum einen klar und einheitlich und in seiner Gesamtheit transparent ausgestaltet. Zum anderen belohnt das Vergütungssystem die Erreichung finanzieller und nicht finanzieller Ziele und bringt die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang, insbesondere durch die Langfristigkeit und die enge Kopplung des LTI an den Aktienkurs von SYNLAB. Dies, in Verbindung mit der vertikalen und horizontalen Angemessenheit der Vergütung, sorgt insgesamt für ein attraktives Vergütungssystem.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAH 2021

Wie oben erläutert, besteht die Vergütung im Jahr 2021 sowohl aus einem Vergütungssystem vor IPO (pre-IPO) als auch nach dem IPO (post-IPO). Folglich umfasst die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 zwei Teile für jedes Vergütungselement (Fixvergütung und STI), nämlich einen Teil für das alte System bis zum IPO und einen weiteren Teil für das neue System, das ab dem IPO eingeführt wurde. Hinzu kommt der pro-rata Anteil des LTI, der zum IPO etabliert wurde.

FIXVERGÜTUNG

Der nicht variable Teil der Vergütung besteht hauptsächlich aus einer jährlichen Grundvergütung, die in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird („Grundvergütung“). Für den CEO entspricht die Grundvergütung in 2021 27,8% der gesamten jährlichen Zielvergütung, während sie für den CFO 32,9% beträgt, wobei beide Systeme (pre- und post-IPO) jeweils anteilig berücksichtigt werden. Die Grundvergütung beträgt insgesamt 816.667 EUR für den CEO und 616.667 EUR für den CFO.

Neben der Grundvergütung umfassen die fixen Komponenten der Vergütung auch Nebenleistungen. Diese Leistungen umfassen unter anderem die Nutzung eines Dienstwagens (auch für private Zwecke), einen Zuschuss zu einer privaten Krankenversicherung, Kosten für eine internationale Schule und Kosten für die Beratung durch einen Steuerberater („Nebenleistungen“). Die Nebenleistungen machen 2,8% für den CEO und 3,2% für den CFO (für beide Systeme zusammen) aus, was 81.562 EUR für den CEO bzw. 60.202 EUR für den CFO entspricht.

Zusätzlich zur Grundvergütung und zu den Nebenleistungen gewährt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern einen Zuschuss zu einer Altersvorsorgeversicherung („Pensionen“). Dieser beläuft sich auf 285.902 EUR (9,7%) für den CEO und 146.745 EUR (7,8%) für den CFO.

VARIABLE VERGÜTUNG

Short-Term Incentive

Beschreibung des neuen Systems seit IPO und der Ziele

Der STI als einjähriges variables Element vergütet die Vorstandsmitglieder für ihre Leistung im laufenden Geschäftsjahr. Jährlich wird ein Euro-Betrag gewährt, der bei voller Zielerreichung

auszuzahlen ist („Ziel-STI“). Die Ziele umfassen finanzielle und nicht finanzielle Ziele (jeweils wie unten definiert), die vom Aufsichtsrat nach Treu und Glauben vor dem betreffenden Geschäftsjahr festgelegt werden. Für jedes Ziel legt der Aufsichtsrat eine Bandbreite für die Zielerreichung fest, indem er je Ziel (wie unten definiert), einen Schwellenwert, einen Zielwert und einen Maximalwert bestimmt („Zielbandbreite“). 75 % des Ziel-STI basieren auf der finanziellen Performance von SYNLAB und verknüpfen somit die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit dem wirtschaftlichen Erfolg von SYNLAB („Finanzielle Ziele“). Die verbleibenden 25 % des Ziel-STI hängen von nicht-finanziellen Zielen ab, wie z.B. dem Mitarbeiterengagement als einem der ESG-Ziele („Nicht-finanzielle Ziele“). Der Aufsichtsrat kann die Finanziellen und Nicht-finanziellen Ziele sowie die jeweiligen Zielbandbreiten jederzeit vor Beginn eines Geschäftsjahres nach billigem Ermessen anpassen. Im Detail sind die STI-Ziele im Jahr 2021 nach dem neuen System für den CEO und den CFO wie folgt aufgeteilt:

Ziel	Gewichtung innerhalb des STI	Kategorie	Gewichtung Kategorie
AEBITDA	50,0 %	Finanziell	
Umsatzerlöse	12,5 %	Finanziell	75 %
Free Cash Flow	12,5 %	Finanziell	
ESG (Mitarbeiterzufriedenheit)	10,0 %	Nicht-finanziell	
Individuelle Ziele (3 Ziele zu je 5 %)	15,0 %	Nicht-finanziell	25 %

Insgesamt gelten für beide Vorstandsmitglieder sieben Ziele, von denen die drei Finanziellen Ziele und das ESG-Ziel für CEO und CFO identisch sind, während drei weitere Nicht-finanzielle Ziele individuell festgelegt werden. Alle Finanziellen und Nicht-finanziellen Ziele bilden die Grundlage für eine langfristige Entwicklung von SYNLAB, da eine solide finanzielle Basis unerlässlich ist, um die Strategie „Customer Centric Medical Excellence“ erfolgreich umsetzen zu können. Im Einzelnen sind die Ziele wie folgt definiert:

AEBITDA (auch „Adjusted EBITDA“⁴), ist das Betriebsergebnis (vor Steuern), zuzüglich der Abschreibungen auf Sachanlagen, Nutzungsrechte und sonstige immaterielle Vermögenswerte, bereinigt um etwaige Effekte aufgrund von Veräußerungen und Akquisitionen einschließlich Kosten im Zusammenhang mit einem etwaigen Post-Merger-Integrationsprozess, zuzüglich der Wertminderung langfristiger Vermögensgegenstände, zuzüglich etwaiger Restrukturierungsaufwendungen oder sonstiger erheblicher Aufwendungen, zuzüglich sonstiger einmaliger Kosten oder Aufwendungen, bereinigt um Währungseffekte („**AEBITDA**“). Ein wesentliches Ziel der Strategie von SYNLAB ist es, Patienten und Ärzten eine hervorragende Leistung zu bieten, was wiederum operative Spitzenleistungen erfordert. Die Erreichung der AEBITDA-Ziele trägt dazu bei, Margen zu generieren und von Synergieeffekten zu profitieren, die wiederum mit operativer Spitzenleistung und somit mit der Strategie von SYNLAB verbunden sind.

Umsatzerlöse sind die im konsolidierten IFRS-Abschluss der Gesellschaft ausgewiesenen Erlöse („**Umsatzerlöse**“). Steigende Umsätze sind entscheidend für das langfristige Wachstum von SYNLAB und einen wachsenden Kundenstamm.

SYNLAB will in Zukunft weiter expandieren und benötigt daher ein Management, das für organisches und anorganisches Wachstum angemessen vergütet wird.

Free Cash Flow ist der Geldfluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten, bereinigt um den Erwerb immaterieller Vermögensgegenstände und Sachanlagen, Erlöse aus dem Verkauf immaterieller Vermögensgegenstände und Sachanlagen und Leasingraten, und weiter bereinigt um Zinsen abzüglich Zinsen für Leasingaufwendungen („**Free Cash Flow**“). Ein positiver Free Cash Flow ist zur Sicherstellung der Liquidität unabdingbar, um auch zukünftig die Wachstumsziele der Unternehmensstrategie umsetzen zu können und Customer Centric Medical Excellence bieten zu können. Darüber hinaus ist ein positiver Free Cash Flow die Basis für Investitionen, insbesondere in Technologien und Anlagen sowie Einrichtungen.

Als **ESG-Ziel** wird die Entwicklung des Mitarbeiterengagements über einen sog. Engagement Score gemessen („**Mitarbeiterzufriedenheit**“). Dazu wurde die konzernweite Umfrage „SYNLAB Dialogue“ durchgeführt, mit der das Engagement der Mitarbeiter gemessen wird. Insgesamt umfasst die Erhebung 60 Fragen. SYNLAB Dialogue wurde bewusst gewählt, um die Mitarbeiter zu motivieren und einzubinden, denn jeder einzelne Mitarbeiter von SYNLAB unterstützt das Wachstum des Unternehmens in der Zukunft. Ohne das Engagement der Mitarbeiter wäre es nicht möglich, das Hauptziel der Strategie zu erreichen, nämlich die Bereitstellung der Customer Centric Medical Excellence.

Die individuellen Nicht-finanziellen Ziele (also ohne das ESG-Ziel, was 10 % am Ziel-STI ausmacht) belaufen sich auf insgesamt 15 % der gesamten STI-Ziele (5% je Ziel). Bei Herrn Floreani entfallen jedoch insgesamt 15 % auf ESG-Ziele, da eines der individuellen Ziele auch einen ESG-Hintergrund hat („Umsetzung der ESG-Roadmap“).

Im Hinblick auf das neue System im Jahr 2021 sind die einzelnen Nicht-finanziellen Ziele wie folgt:

Individuelle Nicht-finanzielle Ziele 2021	
M. Floreani	Implementierung einer neuen Konzernstruktur
	Planmäßige Einführung von SAP
	Umsetzung einer ESG-Roadmap
S. Badarani	Einrichtung eines internen Audit-Systems
	Verstärkung der internen Kontrollmaßnahmen
	Anpassung Finanzierungsstruktur an die Usancen eines Prime Standard-Unternehmens

Die Nicht-finanziellen Ziele verdeutlichen das besondere Bestreben von SYNLAB, Strategien mit nachhaltigem Hintergrund zu verfolgen. Als Unternehmen der Gesundheitsbranche hat SYNLAB außerdem eine besondere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, insbesondere durch die tägliche Arbeit mit Patienten. Eine nachhaltige und langfristige Ausrichtung ist jedoch nur mit einer starken Position am Markt und angemessenen finanziellen Rahmenbedingungen möglich. Die Verknüpfung des STI mit drei finanziellen Kernkennzahlen sichert daher eine belastbare finanzielle Basis für die zukünftigen Aktivitäten. Zudem gewährleisten die drei individuellen Nicht-finanziellen Ziele die notwendigen Anpassungen nach dem IPO an die Anforderungen eines im Prime Standard notierten Unternehmens. Die wichtigste Grundlage von SYNLAB zur Erreichung seiner strategischen Ziele sind eine solide Unternehmensführung, ein stabiles digitales Umfeld und ein starkes ESG-Engagement.

⁴ Im Sinne der IFRS-Kennzahl für die Periode.

Die Berechnung des STI im Anschluss an den 12-monatigen Bemessungszeitraum erfolgt auf Basis der Zielerreichung der einzelnen Ziele. Zunächst wird für jedes einzelne Ziel die Zielerreichung innerhalb der Zielbandbreite ermittelt, d.h. die tatsächliche Zielerreichung wird mit dem Zielwert innerhalb der Zielbandbreite verglichen („**Zielerreichung**“). Ausgehend von der Zielerreichung und unter Anwendung der entsprechenden

Bonuskurve wird der Auszahlungsmultiplikator ermittelt („**Auszahlungsmultiplikator**“). Die Bonuskurve gibt die Beziehung zwischen dem Zielerreichungsgrad und dem jeweiligen Auszahlungsmultiplikator für jedes Ziel an. Durch Multiplikation des jeweiligen Auszahlungsmultiplikators mit dem STI je Ziel (wie unten definiert) wird der jeweilige Auszahlungsbetrag für jedes der STI Ziele („**Ziel-Auszahlungsbetrag**“) ermittelt. Der STI je

Ziel wird berechnet, indem der Ziel-STI mit dem Prozentsatz für jedes der Finanziellen Ziele und Nicht-finanziellen Ziele multipliziert wird („**STI je Ziel**“). Die Summe der Zielauszahlungsbeträge aller Einzelziele ergibt schließlich den auszuzahlenden Betrag für das STI eines Geschäftsjahres (der „**STI-Auszahlungsbetrag**“). Die Auszahlung des STI erfolgt im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.

SYSTEM STI – POST-IPO



Zielerreichung im Jahr 2021 (zeitanteilig nach dem neuen System)

In Bezug auf das neue System sind die Zielbandbreite, der STI je Ziel, der jeweilige Schwellenwert, der Zielwert und die Maximalwerte der Finanziellen und Nicht-finanziellen Ziele sowie die

Zielerreichung im Jahr 2021, der Auszahlungsmultiplikator und der jeweilige Ziel-Auszahlungsbetrag in der nachstehenden Tabelle aufgeführt. Die Zahlen werden auf einer 12-Monats-Basis dargestellt, die Auszahlung erfolgt dann jedoch pro-rata für die Zeit ab dem IPO.

STI-Ziele 2021 - neues System (post-IPO auf Basis 12 Monate)

Ziel		Zielerreichung								
		STI je Ziel (12 Monate, €)	Schwelle (m€)	Zielwert (m€)	Maximum (m€)	absolut (m€)	relativ	Auszahlungs- multipl.	Ziel-Auszahl- ungsbetrag (Basis: 12 Monate, €)	Ziel-Auszahl- ungsbetrag (pro-rata post-IPO, €)
M. Floreani	AEBITDA	550.000	379	506	607	1.210	239 %	200 %	1.100.000	733.333
	Umsatzerlöse	137.500	1.767	2.356	2.827	3.747	159 %	200 %	275.000	183.333
	Free Cash Flow	137.500	156	208	250	642	309 %	200 %	275.000	183.333
	ESG-Ziel (Mitarbeiterzufriedenheit)	110.000	Beibehaltung Mitarbeiterzufriedenheit				80 %	80 %	88.000	58.667
	Implementierung einer neuen Konzernstruktur	55.000	Implementierung Region „Süd“ und Governance für „Süd“ und „Nord“				110 %	110 %	60.500	40.333
	Planmäßige Einführung von SAP	55.000	SAP in vereinbartem Umfang in definierten Ländern eingeführt				110 %	110 %	60.500	40.333
	Umsetzung einer ESG-Roadmap	55.000	ESG-Governance in den wichtigsten Ländern vorhanden				115 %	115 %	63.250	42.167
	Total	1.100.000							1.922.250	1.281.500
S. Badarani	AEBITDA	325.000	379	506	607	1.210	239 %	200 %	650.000	433.333
	Umsatzerlöse	81.250	1.767	2.356	2.827	3.747	159 %	200 %	162.500	108.333
	Free Cash Flow	81.250	156	208	250	642	309 %	200 %	162.500	108.333
	ESG-Ziel (Mitarbeiterzufriedenheit)	65.000	Beibehaltung Mitarbeiterzufriedenheit				80 %	80 %	52.000	34.667
	Einrichtung eines internen Audit-Systems	32.500	Definition eines mehrjährigen Audit-Plans und interner Prozess implementiert				105 %	105 %	34.125	22.750
	Verstärkung der internen Kontrollmaßnahmen	32.500	Interne Kontrollmaßnahmen eingeführt				110 %	110 %	35.750	23.833
	Anpassung Finanzierungsstruktur an die Usancen eines Prime Standard-Unternehmens	32.500	Verbesserung des Reportings und Verbesserung der Investor Relations				110 %	110 %	35.750	23.833
	Total	650.000							1.132.625	755.083

Die Ungewissheiten in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie spiegeln sich in der Zielbandbreite der Finanziellen Ziele wider, wobei der Aufsichtsrat diese Bandbreite für neue Tranchen anpassen wird, sobald die Ungewissheiten abnehmen.

Der Auszahlungsmultiplikator richtet sich nach der Bonuskurve und ist für Finanzielle Ziele und Nicht-finanzielle Ziele unterschiedlich. Die mögliche Zielerreichung für die Finanziellen Ziele liegt in 2021 zwischen 75 % und 120 % und für die Nicht-finanziellen Ziele zwischen 80 % und 120 %. Bei einer Zielerreichung von 75 % eines Finanziellen Ziels beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50 %, unterhalb einer Zielerreichung von 75 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 %. Wird das Ziel zu 95 % bis 100 % erreicht, beträgt der Auszahlungsmultiplikator 100 %. Eine Zielerreichung von 120 % oder mehr führt zu einem Auszahlungsmultiplikator von 200 %, der gleichzeitig den maximalen Auszahlungsmultiplikator darstellt. Zwischen 75 % und 95 % sowie zwischen 100 % und 120 % wird linear interpoliert. Bei den Nicht-finanziellen Zielen entspricht der Auszahlungsmultiplikator dem Zielerreichungsgrad, wobei der Mindestzielerreichungsgrad bei 80 % liegt. Unterhalb einer Zielerreichung von 80 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 %, der maximale Auszahlungsmultiplikator ist auf 120 % begrenzt. Insgesamt ist der STI auf 180 % des Ziel-STI begrenzt.

Für das Jahr 2022 wurde die Zielbandbreite bereits reduziert, wie unten im Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 dargestellt.

Im Jahr 2021 gab es keine Abweichung von den festgelegten Zielen, den Zielbandbreiten oder den Auszahlungsmultiplikatoren. Insgesamt beläuft sich der Auszahlungsmultiplikator für den CEO auf 174,75 %, kumuliert über alle Finanziellen und Nicht-finanziellen Ziele, was zu einem pro rata STI-Anspruch von 1.281.500 EUR nach dem neuen System führt. Für den CFO lag der Auszahlungsmultiplikator über alle Ziele bei 174,25 %, was zu einem pro rata STI-Anspruch für das neue System von 755.083 EUR führt.

Beschreibung und Zielerreichung im Jahr 2021 des Vergütungssystems vor IPO (anteilig)

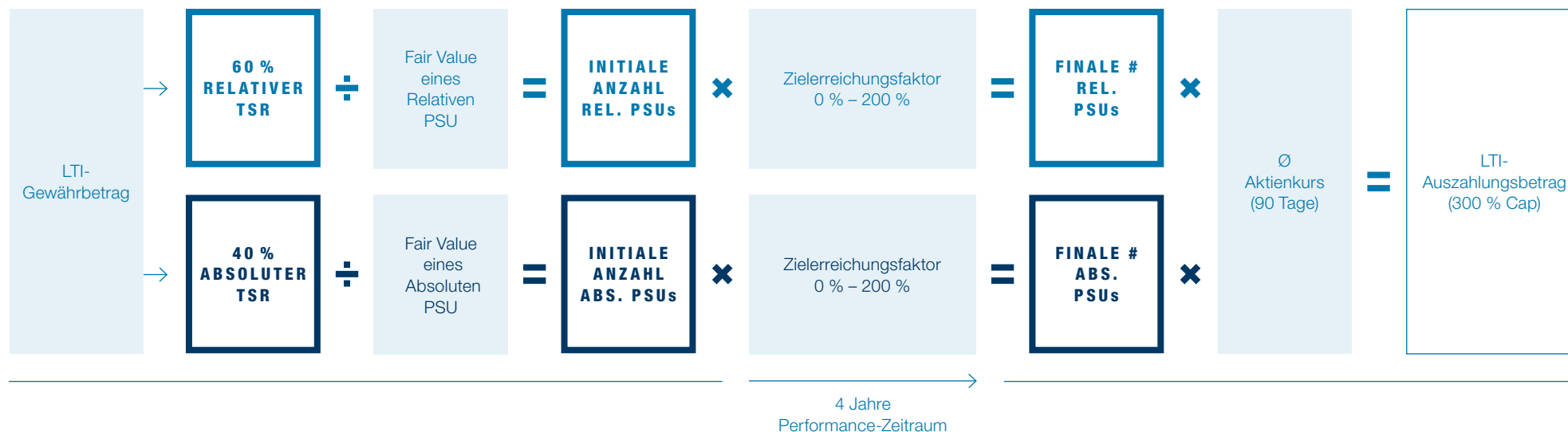
Das STI-System vor IPO ist im Wesentlichen mit dem oben beschriebenen neuen System vergleichbar. Bei beiden Vorstandsmitgliedern hängt der STI vor dem IPO von sechs Zielen ab, wobei 60 % dieser Ziele finanzielle Kennzahlen des Konzerns sind. Diese Konzernkennzahlen bestehen aus dem AEBITDA (40 %), dem Free Cash Flow (10 %) und den Umsatzerlösen (10 %). Die verbleibenden 40 % des STI beruhen auf der operativen Entwicklung des Unternehmens (20 %), auf der individuellen Leistung (10 %) und auf einem Engagement-Score (10 %). Der Auszahlungsmultiplikator der drei finanziellen Ziele der Gruppe reicht von 0 % bis 200 % und einem zusätzlichen Multiplikator von bis zu 3,5x auf den jeweiligen Auszahlungsmultiplikator. Der Auszahlungsmultiplikator der übrigen Ziele (Unternehmensentwicklung, individueller Leistung und Engagement-Score) liegt zwischen 0 % und 120 %. Die zeitanteilige Zielvergütung des STI vor IPO betrug für Herrn Floreani 150.000 EUR und für Herrn Badarani 120.000 EUR. An Herrn Floreani wurden 702.000 EUR und an Herrn Badarani 561.600 EUR ausgezahlt, was in beiden Fällen 468 % des jeweiligen Ziel-STI entspricht.

Long-Term Incentive

System und Ziele

Während der STI die Leistung im abgelaufenen Geschäftsjahr vergütet, knüpft der LTI, der als Teil des neuen Vergütungssystems ab IPO eingeführt wurde, die langfristige Vergütung an die langfristige Entwicklung und das nachhaltige Wachstum von SYNLAB. Dies wird durch die Abhängigkeit des LTI vom Kurs der SYNLAB-Aktie und durch die Gewährung von jährlichen Tranchen erreicht. Jede Tranche hat einen vierjährigen Performance-Zeitraum („**Performance-Zeitraum**“). Der vierjährige Zeithorizont gewährleistet die Bindung der Vorstandsmitglieder an die Entwicklung von SYNLAB auch über die Laufzeit der Dienstverträge hinaus. Die erste Tranche wurde zum IPO zugeteilt, die weiteren Tranchen werden alle 12 Monate nach dem IPO zugeteilt. Grundlage für den LTI ist der TSR, d.h. die Aktienkurssteigerung inklusive Dividenden im entsprechenden Zeitraum. Die hohe Gewichtung des LTI (32 % – 34 % der Zielvergütung nach dem neuen System, angewendet auf 12 Monate im Jahr 2021) trägt in Verbindung mit dem mehrjährigen Bemessungszeitraum wesentlich dazu bei, die Vorstandsvergütung an der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und seiner Unternehmensstrategie auszurichten. Die Ausrichtung auf den TSR setzt einen adäquaten Anreiz zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts und führt damit zu einer Homogenisierung der Interessen von Aktionären und Management.

SYSTEM LTI



Für jede Tranche wird im Rahmen des LTI ein bestimmter Eurobetrag gewährt („**Gewährbetrag**“), der im Laufe des Performance-Zeitraums von der Erreichung bestimmter Ziele und der Entwicklung der Gesellschaft abhängig ist. Der LTI ist in zwei Teile aufgeteilt, den absoluten TSR und den relativen TSR (jeweils wie unten definiert). Während der absolute TSR die absolute Gesamtentwicklung der SYNLAB Aktie bewertet („**Absoluter TSR**“), misst der relative TSR die Entwicklung der SYNLAB Aktie in Relation zum TSR vergleichbarer Unternehmen („**Relativer TSR**“). Die Gewichtung beider Teile ist sowohl für den CEO als auch für den CFO gleich. Auf den Absoluten TSR entfallen 40 % des LTI-Gewährbetrags, auf den Relativen TSR die restlichen 60 %. Der LTI wird in Form von Performance Share Units

(„**PSUs**“) gewährt, daher gibt es zwei PSU-Kategorien: 40 % der PSUs sind Absolute TSR-basierte PSUs („**Absolute PSUs**“) und 60 % sind Relative TSR-basierte PSUs („**Relative PSUs**“). Für die Berechnung der initialen Anzahl der Absoluten PSUs zum Gewährzeitpunkt werden 40 % des LTI-Gewährbetrags durch den Fair Value (wie unten definiert) der Absoluten PSUs geteilt und für die initiale Anzahl der Relativen PSUs werden 60 % des LTI-Gewährbetrags durch den Fair Value der relativen PSUs geteilt.

Der Fair Value einer PSU wird gemäß den Vorgaben des IFRS 2 anhand von Optionspreismodellen, bzw. einer Monte-Carlo-Simulation berechnet („**Fair Value**“). Für die erste Tranche ist der

Ausgabepreis bei IPO also Startwert für die TSR Berechnung maßgeblich, für die Folgetranchen wird der durchschnittliche Aktienkurs über 90 Tage (Xetra Schlusskurs) verwendet („**Aktienkurs**“). Die finale Anzahl an PSUs nach den vier Jahren der Performance Periode ist abhängig von der jeweiligen Zielerreichung (wie unten erläutert) multipliziert mit der ursprünglichen Anzahl an PSUs.

Der Absolute TSR basiert auf einem bestimmten Ziel-TSR. Erreicht die Gesellschaft den Ziel-TSR, beträgt der Zielerreichungsfaktor für den Absoluten TSR (der „**Ziel-TSR Zielerreichungsfaktor**“) 100 %. Unterhalb eines bestimmten Schwellenwerts beträgt der Ziel-TSR-Zielerreichungsfaktor 0 %,

während der Höchstwert 200 % beträgt. Zwischen den Schwellenwerten wird linear interpoliert. Um die finale Anzahl der Relativen PSUs zu ermitteln, wird die Leistung des TSR von SYNLAB im Verhältnis zum TSR einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen („**Peer Group**“) bemessen. Für jedes Unternehmen der Peer Group wird der TSR berechnet und dann die relative Position (Rang) von SYNLAB innerhalb der Peer Group bestimmt. Der Minimalzielerreichungsfaktor für den Relativen TSR (der „**Peer-Group-Zielerreichungsfaktor**“) beträgt 0 %, wenn der TSR von SYNLAB im oder unter dem unteren Quartil (25 %) liegt. Liegt SYNLABs TSR im Median, beträgt der Peer Group Zielerreichungsfaktor 100 %. Ein maximaler Peer-Group-Zielerreichungsfaktor von 200 % ist möglich, wenn der TSR von SYNLAB über dem oberen Quartil (75 %) der Peer Group liegt. Zwischen den Schwellenwerten wird linear interpoliert.

Am Ende des vierjährigen Performance-Zeitraums wird die ursprüngliche Anzahl der PSUs (wie zu Beginn der jeweiligen Tranche berechnet) für jede PSU-Kategorie mit dem Ziel-TSR Zielerreichungsfaktor bzw. dem Peer Group Zielerreichungsfaktor multipliziert, um die endgültige Anzahl der PSUs zu erhalten. Nach Ablauf des Performance-Zeitraums ergibt die Summe der finalen Anzahl der Absoluten PSUs und der Relativen PSUs multipliziert mit dem Aktienkurs den LTI-Auszahlungsbetrag (der „**LTI-Auszahlungsbetrag**“). Die Gesellschaft ist berechtigt, die Auszahlung des LTI-Auszahlungsbetrages ganz oder teilweise durch die Gewährung von Aktien der Gesellschaft zu erfüllen.

Endet der Dienstvertrag nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit, werden alle noch ausstehenden LTI-Tranchen fortgeführt und nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums abgerechnet. Die Auszahlung jeder LTI-Tranche ist auf 300 % des Gewährbetrags begrenzt.

LTI-Tranche 2021

Der Absolute TSR vergütet die absolute Performance der SYNLAB-Aktie (einschließlich Dividenden) während des Performance-Zeitraums (vier Jahre) der jeweiligen Tranche. Liegt der tatsächlich erreichte TSR unter dem Schwellenwert von 7 % p. a., verfallen alle Absoluten PSUs (Ziel-TSR Zielerreichungsfaktor ist 0 %). Bei einem TSR von genau 7 % p. a. liegt der Ziel-TSR Zielerreichungsfaktor bei 25 %, so dass 25 % der absoluten PSUs ausübbar werden. Die verbleibenden Absoluten PSUs verfallen ohne jegliche Entschädigung. Liegt der Ziel-TSR bei 10 % p. a., beträgt der Ziel-TSR Zielerreichungsfaktor 100 % und 100 % der absoluten PSUs sind vom Vorstandsmitglied ausübbar. Liegt der TSR bei 13 % p. a. oder mehr, so beträgt der maximale Ziel-TSR Zielerreichungsfaktor 200 %. Zwischen den Hürden von 7% und 10% bzw. 10% und 13% wird linear interpoliert.

Der Relative TSR ist von der Entwicklung des TSR von SYNLAB im Verhältnis zum TSR des Vergleichsindex (MSCI Europe Health Care Equipment & Services) abhängig, bezogen auf die erste beim IPO gewährte Tranche. Der Aufsichtsrat kann bei der Gewährung weiterer Tranchen den Index-Typ oder den Vergleichsindex nach billigem Ermessen ändern oder den Index durch eine Peer Group ersetzen. Für jedes Mitglied des Index wird der TSR berechnet und anschließend SYNLABs relative Position (Rang) innerhalb der Indexunternehmen bestimmt. Liegt der TSR von SYNLAB unter dem oder am unteren Quartil (25 %) des Index, wird das Ziel nicht erreicht, und der Peer Group Zielerreichungsfaktor beträgt 0 %. Liegt der TSR von SYNLAB im Median der Indexunternehmen, beträgt der Peer Group Zielerreichungsfaktor 100 %. Oberhalb des oberen Quartils (75 %) beträgt der Peer-Group Zielerreichungsfaktor 200 %. Zwischen den Schwellenwerten wird linear interpoliert.

					Fair Value	Initiale Anzahl an PSUs	Maximum ZEF*	Maximale Anzahl an PSUs
		Gewährbetrag	1.300.000					
M. Floreani	t/o Relativer TSR	60 %	780.000	÷	23,5	=	33.191	66.383
	t/o Absoluter TSR	40 %	520.000	÷	12,6	=	41.270	82.540
	Total						74.461	148.923
		Gewährbetrag	750.000					
S. Badarani	t/o Relativer TSR	60 %	450.000	÷	23,5	=	19.149	38.298
	t/o Absoluter TSR	40 %	300.000	÷	12,6	=	23.810	47.619
	Total						42.958	85.917

* ZEF = Zielerreichungsfaktor

Die Auszahlung der ersten LTI-Tranche ist auf 300 % des Gewährungsbetrags begrenzt, was zu einer Obergrenze von insgesamt 3,90 mEUR für den CEO (Gewährungsbetrag: 1,30 mEUR) und zu einer Obergrenze von 2,25 mEUR für den CFO (Gewährungsbetrag von 0,75 mEUR) führt, jeweils berechnet für volle 12 Monate in 2021.

Anteil der STI- und LTI-Ziele an der gesamten Variablen Vergütung (neues System)	
M. Floreani	in %
STI	
AEBITDA	22,9
Umsatzerlöse	5,7
Free Cash Flow	5,7
ESG-Ziel (Mitarbeiterzufriedenheit)	4,6
Implementierung einer neuen Konzernstruktur	2,3
Planmäßige Einführung von SAP	2,3
Umsetzung einer ESG-Roadmap	2,3
Total STI	45,8
LTI	
Rel. TSR	32,5
Abs. TSR	21,7
Total LTI	54,2

Relativer Anteil der Ziele an der variablen Vergütung nach dem neuen System

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den relativen Anteil der Ziele der Variablen Vergütung, also sowohl der STI-Ziele als auch der LTI-Ziele. Bei den Beträgen handelt es sich um den relativen Anteil an der Zielvergütung (bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 %) unter dem neuen System nach dem IPO für ein volles Geschäftsjahr sowohl für den CEO als auch für den CFO.

Anteil der STI- und LTI-Ziele an der gesamten Variablen Vergütung (neues System)	
S. Badarani	in %
STI	
AEBITDA	23,2
Umsatzerlöse	5,8
Free Cash Flow	5,8
ESG-Ziel (Mitarbeiterzufriedenheit)	4,6
Einrichtung eines internen Audit-Systems	2,3
Verstärkung der internen Kontrollmaßnahmen	2,3
Anpassung Finanzierungsstruktur an die Usancen eines Prime-Standard-Unternehmens	2,3
Total STI	46,4
LTI	
Rel. TSR	32,1
Abs. TSR	21,4
Total LTI	53,6

SHARE-OWNERSHIP-PROGRAMM

Um die Interessen der Aktionäre und des Managements besser aufeinander abzustimmen, wurden Richtlinien für den Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder eingeführt (sog. „**Share-Ownership-Programm**“).

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während der Dauer seines Amtes Aktien von SYNLAB zu halten oder zu erwerben. Der Wert der zu haltenden Aktien orientiert sich am Ausgabepreis bei IPO und soll das Zweifache der Grundvergütung betragen. Das bedeutet, dass der Zielwert (d. h. das Zweifache der Grundvergütung) des jeweiligen Vorstandsmitglieds durch den IPO-Ausgabepreis (18,00 EUR) geteilt wird, woraus sich die Anzahl der zu haltenden Aktien ergibt. Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien, die derzeit von den Vorstandsmitgliedern gehalten werden sollen. **Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts halten sowohl Herr Floreani als auch Herr Badarani mindestens 100 % der nach dem Share-Ownership-Programm erforderlichen Aktien.**

	Zielwert in €	Aktien zu halten Anzahl
M. Floreani	20.000.000	111.111
S. Badarani	1.400.000	77.778

MALUS UND CLAWBACK

Der Aufsichtsrat kann den STI und/oder den LTI einbehalten oder auf null herabsetzen („**Malus**“) für den Fall (i) eines Betrugs, (ii) für einen grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen Gesetze, die Satzung oder den Verhaltenskodex der Gesellschaft, (iii) für einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), oder (iv) bei einem Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen seine Sorgfaltspflichten als Vorstandsmitglied (§ 93 Abs. 1 AktG), der einen erheblichen finanziellen Schaden und/oder einen erheblichen Reputationsschaden für die Gesellschaft und/oder den Konzern zur Folge hatte („**Schwerwiegendes Fehlverhalten**“). Darüber hinaus hat die Gesellschaft einen Anspruch auf Rückzahlung des STI, wenn der STI aufgrund eines objektiv fehlerhaften Jahresabschlusses für das letzte oder vorletzte Geschäftsjahr zu Unrecht ausgezahlt wurde („**STI Performance Clawback**“). Hinsichtlich des LTI kann der Aufsichtsrat im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds den LTI (ganz oder teilweise) einbehalten, auf null reduzieren oder (ganz oder teilweise) zurückfordern („**LTI Compliance Clawback**“, zusammen mit dem STI Performance Clawback, der „**Clawback**“). Dabei entscheidet der Aufsichtsrat für beide variablen Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen. Malus und Clawback gelten jedoch nur für die STI- und LTI-Tranchen der Jahre, in die das schwerwiegende Fehlverhalten fällt.

Es gab keine Hinweise auf Vorfälle im Geschäftsjahr 2021, die einen Malus oder Clawback auslösen würden, weder bei Herrn Floreani noch bei Herrn Badarani.

LEAVER SCHEME UND ABFINDUNGS-CAP

Im Falle der Beendigung des Dienstvertrags eines Vorstandsmitglieds gelten folgende Regelungen (das „**Leaver Scheme**“): Im Falle einer Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB oder im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der Pflichten und Aufgaben durch das Vorstandsmitglied („**Bad Leaver Event**“) verfallen sämtliche noch ausstehende LTI-Tranchen, die zum Zeitpunkt des Bad Leaver Events zugeteilt aber noch nicht abgewickelt worden sind. Demgegenüber stellen die Beendigung des Dienstvertrags mit Ablauf der festen Vertragslaufzeit und die Kündigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB, wenn der Grund in die Sphäre der Gesellschaft fällt, ein sog. Good Leaver Event dar, ebenso die Unfähigkeit des Vorstandsmitglieds, die Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag zu erfüllen, etwa infolge einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit („**Good Leaver Event**“). Wird das Ausscheiden des Vorstandsmitglieds als Good Leaver Event eingestuft, verbleiben alle bis zum Eintritt des Good Leaver Events zugeteilten PSUs beim Vorstandsmitglied. Liegt keiner der genannten Bad Leaver- oder Good Leaver-Fälle vor, gilt das Vorstandsmitglied als Ordinary Leaver („**Ordinary Leaver**“). Es gelten dann die folgenden Vesting-Regelungen: Die erste LTI-Tranche wird jeden Monat zu 1/36 gevestet (ab Gewährung), die zweite LTI-Tranche wird jeden Monat zu 1/24 (ab Gewährung), und die dritte LTI-Tranche jeden Monat zu 1/12 (ab Gewährung).

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags während des ersten oder zweiten Jahres nach dessen Inkrafttreten hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Grundvergütungen und zwei STI-Zielbeträgen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags im dritten Jahr

hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe einer Grundvergütung und den STI in Höhe der durchschnittlichen Zielerreichung der vorangegangenen zwei Jahre, höchstens jedoch in Höhe der Zielvergütung, die dem Vorstandsmitglied für die Restlaufzeit des Dienstvertrags zugestanden hätte („**Abfindungs-Cap**“).

VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Jahr 2021 **gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG** jeweils einzeln sowohl für den CEO und CFO. Dargestellt ist die gesamte Vergütung für 2021, bestehend aus dem pro-rata Teil für die Zeit vor IPO und dem Anteil für die Zeit ab IPO bis zum Ende des Geschäftsjahres nach dem neuen System. Darüber hinaus wird der relative Anteil des jeweiligen Vergütungselements dargestellt. Für die Zwecke dieses Berichts ist die gewährte Vergütung die Vergütung, die sich auf solche Leistungen des betreffenden Vorstandsmitglieds bezieht, die im Geschäftsjahr 2021 erbracht wurden. Die geschuldete Vergütung ist die im Geschäftsjahr 2021 rechtlich fällige, aber bisher nicht zugeflossene Vergütung (die „**gewährte und geschuldete Vergütung**“). Bei den als STI ausgewiesenen Zahlen handelt es sich um eine gewährte Vergütung, da die zugrunde liegenden Leistungen der Vorstandsmitglieder bis zum Ende des Geschäftsjahres (31. Dezember 2021) vollständig erbracht wurden. Daher werden die Auszahlungsbeträge ausgewiesen, obwohl die tatsächliche Auszahlung erst nach dem Ende des Berichtsjahres 2021 erfolgt. Die Anwendung dieser Berichtsmethode gewährleistet eine transparente und verständliche Offenlegung der Vergütung, insbesondere bei der Darstellung des Zusammenhangs zwischen Leistung und Vergütung.

1 Vergütung der Mitglieder
des Vorstands2 Vergütung der Mitglieder
des Aufsichtsrats3 Gegenüberstellung der Veränderung der Vergütung
und der Performance von SYNLAB4 Ausblick auf das
Geschäftsjahr 2022

M. Floreani (CEO)			
Gewährte und geschuldete Vergütung	2021		
	€	% an Total (ohne Sonderboni)	% an Total (inkl. Sonderboni)
Grundvergütung	816.667	26	11
Nebenleistungen	81.562	3	1
Pensionen	285.902	9	4
Zwischensumme Fixvergütung	1.184.130	37	17
STI			
• 2021	1.983.500	63	28
LTI			
• 2021 – 2025	0	0	0
Total	3.167.630		
Sonderboni	4.000.000		56
Total (inkl. Sonderboni)	7.167.630		

Im Einzelnen erhielt Herr Floreani eine Grundvergütung von 666.667 EUR nach dem neuen System (nach IPO) und 150.000 EUR für den Zeitraum bis zum Börsengang. Die Nebenleistungen belaufen sich auf 34.493 EUR für die Zeit nach IPO (gemäß dem neuen System) und auf 47.069 EUR für die ersten vier Monate im Jahr 2021 bis zum Börsengang. Die Zuschüsse zu einer Altersvorsorgeversicherungen (Pensionen) sind wie folgt aufgeteilt: 255.902 EUR für die Zeit nach dem Börsengang und 30.000 EUR für die Zeit pre-IPO. Herr Floreani erhielt nach dem neuen System ein STI in Höhe von 1.281.500 EUR und ein STI für die Monate vor dem Börsengang (702.000 EUR).

S. Badarani (CFO)			
Gewährte und geschuldete Vergütung	2021		
	€	% an Total (ohne Sonderboni)	% an Total (inkl. Sonderboni)
Grundvergütung	616.667	29	12
Nebenleistungen	60.202	3	1
Pensionen	146.745	7	3
Zwischensumme Fixvergütung	823.613	38	16
STI			
• 2021	1.316.683	62	26
LTI			
• 2021 – 2025	0	0	0
Total	2.140.297		
Sonderboni	3.000.000		58
Total (inkl. Sonderboni)	5.140.297		

Für Herrn Badarani beläuft sich die Grundvergütung nach dem neuen System seit dem Börsengang auf 466.667 EUR und für die Zeit bis zum Börsengang auf 150.000 EUR. Die Nebenleistungen belaufen sich nach dem neuen System auf 34.911 EUR, während der Betrag für die ersten vier Monate im Jahr 2021 25.291 EUR beträgt. Als Zuschüsse zu einer Altersvorsorgeversicherung (Pensionen) erhielt Herr Badarani 124.533 EUR (nach dem Börsengang) und 22.211 EUR (vor dem Börsengang). Die STI-Vergütung im Jahr 2021 ist wie folgt aufgeteilt: 755.083 EUR nach dem neuen System und 561.600 EUR für die Zeit bis zum Börsengang.

Alle Zahlen entsprechen dem jeweiligen Anteil für den Zeitraum bis zum Börsengang (altes System) und ab dem Börsengang (neues System).

Die für den LTI gewährte und geschuldete Vergütung im Jahr 2021 beträgt null (0 EUR) aufgrund des vierjährigen Leistungszeitraums des LTI und der damit verbundenen ersten Zahlung nach Ende des Leistungszeitraums im Jahr 2025. Die im Rahmen des neuen Systems erhaltene Vergütung wurde von der SYNLAB AG sowohl an den CEO als auch an den CFO ausbezahlt.

Zusätzlich zu der Vergütung, die im Rahmen der Systeme vor dem IPO und nach dem IPO in den Tabellen dargestellt ist, erhielten beide Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit dem alten System Sonderboni für ihren Beitrag in den letzten Jahren, insbesondere bei der Vorbereitung des IPO.⁵ Die Sonderboni von Herrn Floreani betragen 4,0 mEUR und von Herr Badarani 3,0 mEUR. Die Sonderboni sind nicht Teil des neuen Vergütungssystems ab IPO und werden daher nicht in die Berechnung der Maximalvergütung mit einbezogen, da diese erst für das neue Vergütungssystem anwendbar ist (s. o.).

Abgesehen von den hier dargestellten Vergütungen haben die Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit keine weiteren Vergütungen erhalten, weder von der SYNLAB International GmbH, der SYNLAB Limited, der SYNLAB AG noch von Dritten.

⁵ Note B+P: Bitte beachten Sie, dass ein Teil des Sonderbonus für die Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung der SYNLAB International GmbH ausgezahlt wurde.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

EINLEITUNG

RÜCKBLICK UND ÜBERBLICK

Mit Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 11. Januar 2021 wurden die bisherigen Mitglieder des Aufsichtsrats (Ole Gronemeier, Ursula Gronemeier und Marius Subacius) abberufen und an ihrer Stelle Prof. Dr. David Ebsworth, Barbara Lambert und Peter Catterall bestellt. Durch Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 27. April 2021 wurden Anastasya Molodykh-McFarlane, Christian Salling und Dr. Bartholomäus Wimmer als weitere Mitglieder in den Aufsichtsrat bestellt. Darüber hinaus wurden gemäß dem Mitbestimmungsgesetz Karin Bierstedt, Dr. Stefan Graf, Rene-Frank Schmidt-Ferroud, Iris Schopper und Marc Welters als Vertreter der Arbeitnehmer und Dr. Ute Hasholzner als Vertreterin der leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat gewählt.

Seit dem erfolgreichen IPO im April 2021 besteht der Aufsichtsrat somit aus 12 Mitgliedern, einschließlich der Person, die den Vorsitz innehat (der „**Aufsichtsratsvorsitzende**“) und seinem/ihrer Stellvertreter (der „**Stellvertretende Vorsitzende**“). Ab diesem Zeitpunkt wurde ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats eingeführt, welches die Seniorität und die Aufgaben aller Mitglieder individuell berücksichtigt. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Vorsitzenden und des Stellvertretenden

Vorsitzenden sowie der Vorsitzenden der Ausschüsse spiegeln sich in der höheren Vergütung dieser Mitglieder wider. Die Vergütung gemäß dem mit dem IPO eingeführten System besteht aus drei Elementen, darunter eine jährliche Grundvergütung für die Funktion im Aufsichtsrat (die „**Grundvergütung**“), eine Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss (die „**Ausschussvergütung**“) sowie einem Sitzungsgeld für Sitzungen (das „**Sitzungsgeld**“). Vor dem IPO erhielten zwei Aufsichtsratsmitglieder eine Vergütung im Jahr 2021 (zusätzlich zur Vergütung im Rahmen des Vergütungssystems, das mit dem IPO eingeführt wurde).

VERGÜTUNG AUFSICHTSRAT – NEUES SYSTEM AB IPO



Die Überwachung und Beratung des Vorstands erfordert nicht nur grundlegende Kenntnisse des Unternehmens selbst, sondern auch Erfahrungen im Gesundheitssektor. Daher besteht der Aufsichtsrat aus Mitgliedern mit einer herausragenden beruflichen Laufbahn. Eine wettbewerbsfähige, aber angemessene Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll hochqualifizierte Kandidaten ansprechen.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird der Hauptversammlung im Jahr 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Vergütungsbericht wurde von Vorstand und

Aufsichtsrat der Gesellschaft gemeinsam erstellt. Er wird vom Abschlussprüfer formell und inhaltlich geprüft werden.

BESTIMMUNG DER VERGÜTUNG

Spätestens alle vier Jahre beschließt die Hauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und das Vergütungssystem. Der Beschluss kann auch die bisherige Vergütung bestätigen. Billigt die Hauptversammlung das vorgeschlagene Vergütungssystem nicht, so ist spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem vorzulegen.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAH 2021

Die drei Vergütungselemente sind nicht variabel und daher nicht von Performance-Zielen abhängig.

GRUNDVERGÜTUNG

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Grundvergütung von 80.000 EUR für ein volles Geschäftsjahr. Die Grundvergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 220.000 EUR p. a., der Stellvertretende Vorsitzende erhält 110.000 EUR p. a. Dauert eine Amtszeit nicht die vollen 12 Monate eines Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilig gezahlt.

AUSSCHUSSVERGÜTUNG

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine Vergütung für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen. Innerhalb des Aufsichtsrats gibt es fünf Ausschüsse: den Präsidialausschuss, den Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG) Ausschuss, den Prüfungs- und Risikoausschuss, den Nominierungsausschuss und den Vermittlungsausschuss. Die Ausschussvergütung unterscheidet sich zwischen dem Vorsitzenden und einem Mitglied des jeweiligen Ausschusses und ist in der nachstehenden Tabelle aufgeführt:

Vergütung		
In EUR	Ausschuss- vorsitzender	Ausschuss- mitglied
Präsidial	30.000	15.000
ESG	30.000	15.000
Prüfungs- & Risiko	80.000	20.000
Nominierung	–	–
Vermittlung	–	–

Die Mitglieder des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses erhalten keine zusätzliche jährliche Vergütung. Beginnt oder endet die Mitgliedschaft in einem Ausschuss während eines Jahres, so wird die Vergütung anteilig gezahlt.

SITZUNGSGELD

Zusätzlich zur Grundvergütung und der Ausschussvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld von 2.000 EUR pro Aufsichtsratssitzung. Der Vorsitzende einer Sitzung erhält hingegen 4.000 EUR pro Sitzung.

Das Sitzungsgeld für eine Ausschusssitzung beträgt 1.000 EUR pro Sitzung für ein Mitglied und 2.000 EUR für den Sitzungsvorsitzenden.

Finden an einem Tag mehrere Sitzungen statt, wird für alle Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse zusammen nur einmal das jeweils höchste Sitzungsgeld gezahlt.

VERGÜTUNG 2021

Im Jahr 2021 wurde die von Mai bis Dezember gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie folgt festgesetzt:

2021 Post-IPO-Vergütung (Mai – Dezember)							
	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Total
	t€	% an Total	t€	% an Total	t€	% an Total	t€
Prof. Dr. David Ebsworth	146,7	73	20,0	10	34,0	17	200,7
Barbara Lambert	53,3	43	53,3	43	16,0	13	122,7
Dr. Bartl Wimmer	53,3	61	20,0	23	14,0	16	87,3
Peter Catterall	53,3	66	10,0	12	17,0	21	80,3
Anastasya Molodykh-McFarlane	53,3	67	13,3	17	13,0	16	79,7
Christian Salling	53,3	71	10,0	13	12,0	16	75,3
Karin Bierstedt	53,3	84	0,0	0	10,0	16	63,3
Dr. Stefan Graf	53,3	56	23,3	25	18,0	19	94,7
Dr. Ute Hasholzner	53,3	84	0,0	0	10,0	16	63,3
Rene Schmidt-Ferroud	53,3	71	10,0	13	12,0	16	75,3
Marc Welters	73,3	64	23,3	20	18,0	16	114,7
Iris Schopper	53,3	71	10,0	13	12,0	16	75,3
Gesamt	753,3		193,3		186,0		1.132,7

Prof. Dr. Ebsworth und Frau Lambert erhielten für ihre Leistungen vor dem IPO eine zusätzliche Vergütung zu den in der obigen Tabelle aufgeführten Beträgen. Prof. Dr. Ebsworth wurde für den Zeitraum vom 11. Januar bis zum IPO mit 95,3 tEUR und Frau Lambert mit 55,3 tEUR vergütet. Die Aufsichtsratsmitglieder, welche bis zum 11. Januar 2021 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft berufen waren (Herr Gronemeier, Frau Gronemeier und Herr Subacius) haben im Jahr 2021 keine Vergütung erhalten.

Die Vertreter der Gewerkschaft und die Vertreter der Arbeitnehmer (mit Ausnahme von Frau Dr. Hasholzner) führen ihre Vergütung gemäß den Richtlinien des DGB⁶ ab.

⁶ DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund.

GEGENÜBER- STELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜ- TUNG UND DER PERFORMANCE VON SYNLAB

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Ertragslage von SYNLAB für die letzten fünf Jahre zu zeigen. Dabei sind die durchschnittliche Vergütung der FTE und die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Aufsichtsratsmitglieder einzu-beziehen.

Allerdings bietet Art. 26j Abs. 2 Satz 2 Einführungsgesetz zum Aktiengesetz (EgAktG)⁷ die Möglichkeit, die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter ab dem Jahr 2021 aufzubauen („Übergangsregelung“). Dies kann auch auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder und die Ergebnisentwicklung erweitert werden. Im Fall von SYNLAB werden die Informationen ab 2021 sukzessive aufgebaut, da die Informationen für die Jahre vor dem IPO im Jahr 2021 nicht vorliegen. Aufgrund des IPOs im April 2021 ist es nicht möglich, die historische Performance der Gesellschaft mit den Vergütungszahlen der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder zu vergleichen. Dieser und der vertikale Vergleich sollen im Sinne der Übergangsregelung in den nächsten Jahren aufgebaut werden.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung von SYNLAB ab dem Jahr 2021. In der nachstehenden Tabelle werden die gewährten und geschuldeten Vergütungen der Vorstandsmitglieder (ohne Sonderboni) und der Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2021 den Leistungsindikatoren Konzern AEBITDA nach IFRS, Konzern Umsatzerlöse nach IFRS und Konzernperiodenergebnis sowie der durchschnittlichen Vergütung der FTE gegenübergestellt. Um die Vergleichbarkeit für die Zukunft gewährleisten zu können und um ein verzerrtes Bild zu vermeiden, wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder 2021 ohne die Sonderboni dargestellt.

	2021 t€
Vergütung Vorstand	
M. Floreani	3.167,6
S. Badarani	2.140,3
Vergütung Aufsichtsrat	
Prof. Dr. David Ebsworth	296,0
Barbara Lambert	178,0
Dr. Bartl Wimmer	87,3
Peter Catterall	80,3
Anastasya Molodykh-McFarlane	79,7
Christian Salling	75,3
Karin Bierstedt	63,3
Dr. Stefan Graf	94,7
Dr. Ute Hasholzner	63,3
Rene Schmidt-Ferroud	75,3
Marc Welters	114,7
Iris Schopper	75,3
Ertragsentwicklung	
Konzern AEBITDA	1.209.804,0
Konzernumsatzerlöse	3.746.916,0
Konzernperiodenergebnis	627.536,0
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter	
Mitarbeitervergütung	49,6

⁷ EGAKtG = „Einführungsgesetz zum Aktiengesetz“.

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTS- JAHR 2022

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts sind keine wesentlichen Änderungen oder Anpassungen in Bezug auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder geplant. Die vom Aufsichtsrat im Dezember 2021 jedoch bereits beschlossenen Änderungen sind die folgenden:

Die Zielbandbreite der Finanziellen Ziele für den STI wurde geändert. Während die Zielbandbreite für alle drei Finanziellen Ziele im Jahr 2021 gleich ist (75 % bis 120 %), unterscheidet sich diese im Jahr 2022 zwischen den Zielen. Die Mindestzielerreichung wurde auf 81 % angehoben. Die geänderte Zielbandbreite spiegelt die veränderte Marktsituation zwischen 2021 und 2022 wider.

Darüber hinaus wurden die Nicht-finanziellen Ziele wie folgt angepasst:

STI 2022: Nicht-finanzielle Ziele		
		Gewichtung (am gesamten Ziel-STI)
M. Floreani	ESG-Ziel (Mitarbeiterzufriedenheit)	10 %
	Digitalisierungsprozess umsetzen	5 %
	Neubewertung SAP und Einführung weiter ausbauen	5 %
	Umsetzung einer ESG-Roadmap	5 %
S. Badarani	ESG-Ziel (Mitarbeiterzufriedenheit)	10 %
	Risikomanagement umsetzen	5 %
	Verbesserung der internen Kontrollmaßnahmen	5 %
	Investor-Relations-Management verbessern	5 %

Die Maximalvergütung bleibt wie in der Beschreibung des Vergütungssystems dargestellt, also bei 7,3 mEUR für Herrn Floreani und bei 4,4 mEUR für Herrn Badarani.

Es sind keine Änderungen bei der Vergütung des Aufsichtsrats geplant.

SYNLAB AG
Moosacher Straße 88
80809 München

Kontakt für Investor*innen: IR@SYNLAB.COM
Kontakt für Medien: MEDIA-CONTACT@SYNLAB.COM