

VERGÜTUNGS- BERICHT

Vergütung der Mitglieder
des Vorstands und
des Aufsichtsrats der
SYNLAB AG

FÜR DAS JAHR 2022

Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die relevanten Zahlen, die Prinzipien und die Struktur sowohl für die Mitglieder des Vorstands („**Vorstand**“) als auch des Aufsichtsrats („**Aufsichtsrat**“) der SYNLAB AG („**SYNLAB**“ oder das „**Unternehmen**“, das Unternehmen zusammen mit seinen Tochtergesellschaften der „**Konzern**“) für das Geschäftsjahr 2022. Der Bericht wurde gemeinsam vom Vorstand und dem Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen von § 162 Aktiengesetz („**AktG**“) erstellt. Das Vergütungssystem entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

SYNLAB strebt stets danach, Wachstum zu erzielen und seine Position als führender Anbieter von medizinischen Diagnostikleistungen und Spezialtests in Europa auszubauen. Um diese Position weiter zu stärken, konzentriert sich das Unternehmen weiter auf medizinische Exzellenz und Kundenorientierung. Dabei stehen die Patienten und Kunden im Mittelpunkt aller Aktivitäten von SYNLAB. Deshalb hat SYNLAB die Strategie FOR YOU umgesetzt. FOR YOU besteht aus vier Bereichen; jeder Bereich umfasst dabei ein strategisches Handlungsfeld. Die Bereiche gliedern sich wie folgt auf:

- herausragendes Erlebnis für Patienten und Ärzte
- operative Exzellenz
- effizienter Kapitaleinsatz
- gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiter

In jedem Bereich wurden 2022 bemerkenswerte Ergebnisse erzielt, die zu einem organischen Wachstum im Kerngeschäft, weiterer Marktkonsolidierung und wichtigen Beziehungen mit Patienten und Kunden führten. Dieses strategiebasierte organi-

sche Wachstum schlägt sich auch in Zahlen nieder. Der Umsatz belief sich auf 3.250 Mio. € bei einem bereinigten EBITDA von 753 Mio. € und einer bereinigten EBITDA-Marge von 23,2 %. Da etwa 21 % der Zielvergütung auf den finanziellen Short Term Incentive (STI)-Zielen AEBITDA, Umsatz und freier Cashflow basieren, schafft dies für die Mitglieder des Vorstands einen Anreiz im Hinblick auf die finanzielle Performance für das vorausgehende Geschäftsjahr. Darüber hinaus machen ESG¹- und individuelle nicht finanzielle Ziele wie etwa Fortschritte beim Mitarbeiterengagement deutlich, dass SYNLAB den Schwerpunkt beim STI auf gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter legt. Um die Vergütung des Vorstands vom nachhaltigen und langfristigen Erfolg des Unternehmens abhängig zu machen, basieren 32 % bis 34 % der Vergütung auf dem Long Term Incentive. Der LTI belohnt die Entwicklung des Aktienkurses des Unternehmens absolut und relativ gesehen. Mit dieser Vergütungsstruktur, die im Vergütungssystem festgelegt ist, wird die Vergütung des Vorstands kurzfristig oder langfristig zur Unternehmensstrategie und deren erfolgreicher Umsetzung in Bezug gesetzt.

Die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats basieren auf den jeweiligen Vergütungssystemen. Sowohl das bestehende System für die Vergütung des Vorstands als auch das bestehende System für die Vergütung des Aufsichtsrats wurden gemäß § 120a AktG der Hauptversammlung am 16. Mai 2022 vorgelegt.² Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde mit einer Mehrheit von 91,40 % und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats mit einer Mehrheit von 99,97 % gebilligt. Angesichts der Tat-

sache, dass die Zustimmungsquote auf der Hauptversammlung bei 92,70 % lag, gab es keinen Grund zur Anpassung der allgemeinen Meldestruktur für das Jahr 2022. Die Systeme wurden 2022 für sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats angewendet. Der Vorstand bestand (wie auch im Jahr 2021) aus zwei Mitgliedern: Mathieu Floreani als Chief Executive Officer („CEO“) und Sami Badarani als Chief Financial Officer („CFO“). Der Aufsichtsrat bestand aus denselben zwölf Mitgliedern wie im Jahr 2021 (Einzelheiten dazu in Abschnitt: Aufsichtsratsvergütung).

¹ ESG = Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

² <https://ag.SYNLAB.com/de/>.

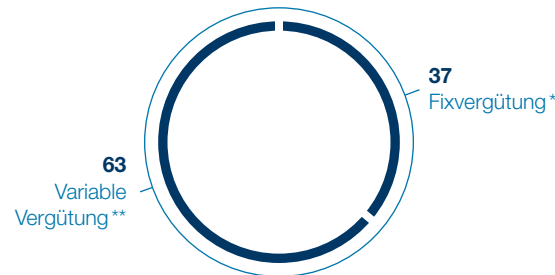
Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

KOMPONENTEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Hauptziel der Vergütung des Vorstands besteht darin, die Vergütung an der Kernstrategie von SYNLAB, FOR YOU, auszurichten. Leistungsgerechte Bezahlung und ein starker Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens sind die zentralen Bestandteile der Vergütung des Vorstands. Vor diesem Hintergrund bestehen ungefähr 63 % der Gesamtzielvergütung des CEO und ungefähr 60 % der Gesamtzielvergütung des CFO aus variablen Komponenten. Die variablen Komponenten gliedern sich auf in die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, „STI“) und die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, „LTI“) (STI und LTI bilden zusammen die „variable Vergütung“). Die variable Vergütung belohnt die Mitglieder des Vorstands für ihre Leistung im abgelaufenen Geschäftsjahr (STI) und über einen langfristigen Zeitraum von vier Jahren (LTI), indem die Vergütung an die Erreichung vorab festgelegter Ziele geknüpft wird. Die fixen Komponenten („Fixvergütung“) sind nicht von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig und bestehen aus Grundgehalt, Nebenleistungen und Beiträgen zu einer Altersvorsorgeversicherung. Sie machen 37 % der Gesamtzielvergütung des CEO und 40 % der Gesamtzielvergütung des CFO aus.

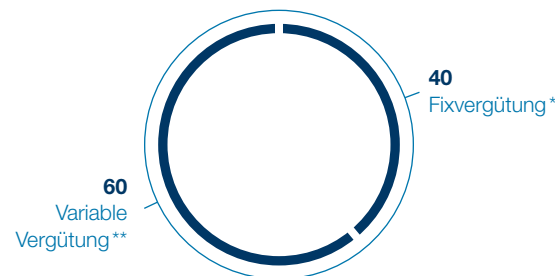
VERGÜTUNGSBESTANDTEILE CEO 2022

IN %



VERGÜTUNGSBESTANDTEILE CFO 2022

IN %

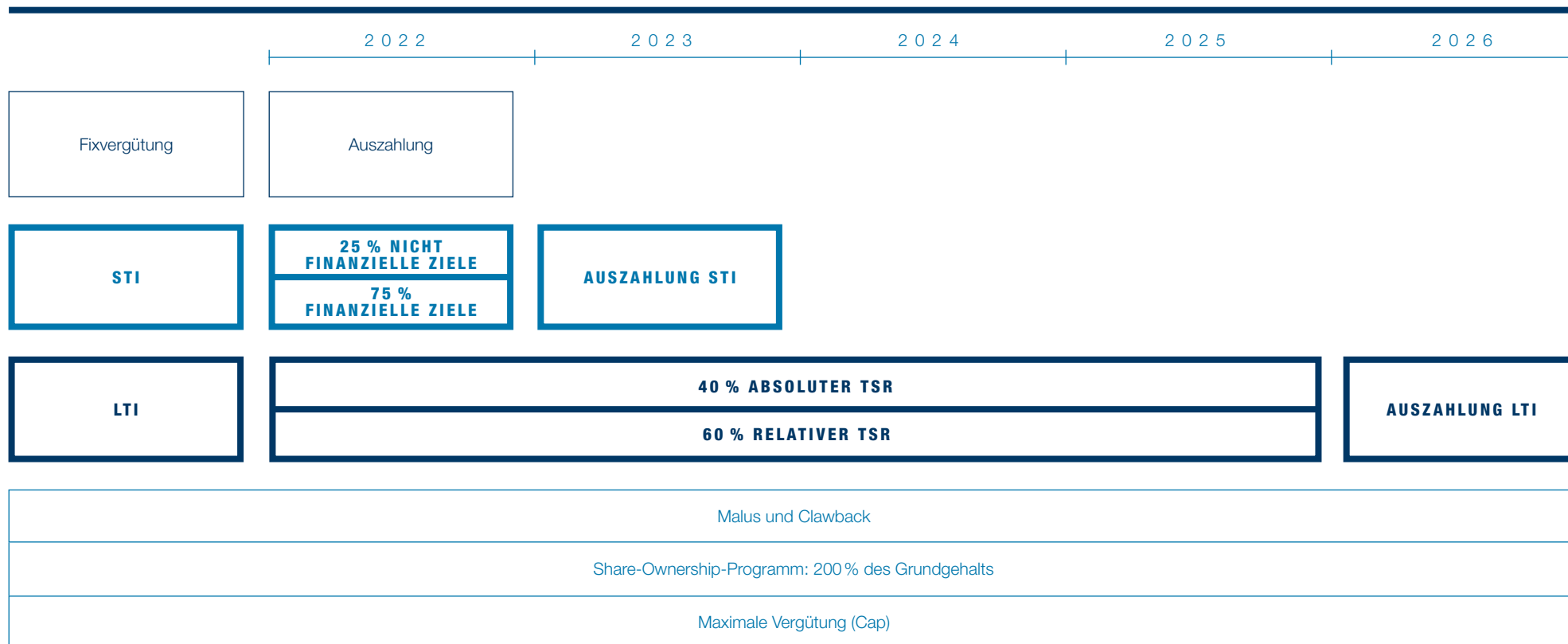


* Fixvergütung: Grundgehalt, Nebenleistungen und Pensionen.

** Variable Vergütung: STI und LTI.

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, wobei eines der individuellen nicht finanziellen Ziele des CEO auch ein ESG-Ziel ist. Daher werden der CEO und der CFO sowohl für finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungen in jedem Geschäftsjahr vergütet.

Um nachhaltiges Wachstum und langfristig orientiertes Handeln zu belohnen, wurde der LTI mit einem Performance-Zeitraum von vier Jahren eingeführt. Mit einem Anteil von 32 % bis 34 % an der Zielvergütung fordert 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 beziehungsweise absoluten Total Shareholder Return beziehen. Der Total Shareholder Return („TSR“) umfasst die Aktienkursentwicklung einschließlich Dividenden über einen Zeitraum von vier Jahren. Dies führt zu einer starken Angleichung der Interessen der Aktionäre an die Interessen des Vorstands. Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wird ergänzt durch Malus- und Clawback-Regelungen, ein Programm zum Halten von Aktien (Share-Ownership-Programm) und den Cap, der für jeden Vergütungsbestandteil aufgeschlüsselt wird (jeweils wie unten definiert).



ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG

Jedes Vorstandsmitglied hat ein Anrecht auf eine Zielvergütung auf der Grundlage der Rolle und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Zielvergütung wird bei einer Zielerreichung von 100 % der STI-Ziele ausgezahlt, wobei der zugeteilte Betrag auf Fair Values für den LTI basiert. Da der LTI am 1. Mai zugeteilt wird, basiert der Zielbetrag auf dem anteiligen Betrag der Tranche 2021 für den Zeitraum vom Januar 2022 bis zum April 2022 und dem anteiligen Betrag für die Tranche 2022 von Mai 2022 bis Dezember 2022. Die Zielvergütung stimmt mit den Grundsätzen des Vergütungssystems für den Vorstand überein.

Die Zielvergütung für beide aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 (und das Geschäftsjahr 2021³) ist wie folgt:

M. Floreani (CEO)				
Zielvergütung	2022		2021	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Tausend €				
Fixvergütung	1.434	37 %	1.180	40 %
Grundgehalt	1.000	26 %	817	28 %
Nebenleistungen und Versicherungen	43	1 %	77	3 %
Pensionen	391	10 %	286	10 %
Variable Vergütung	2.400	63 %	1.750	60 %
STI	1.100	29 %	883	30 %
STI 2021	–	–	883	30 %
STI 2022	1.100	29 %	–	–
LTI	1.300	34 %	867	30 %
LTI 2021	433	11 %	867	30 %
LTI 2022	867	23 %	–	–
Gesamtzielvergütung	3.834	100 %	2.930	100 %

S. Badarani (CFO)				
Zielvergütung	2022		2021	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Tausend €				
Fixvergütung	930	40 %	819	44 %
Grundgehalt	700	30 %	617	33 %
Andere Leistungen und Versicherungen	43	2 %	56	3 %
Pensionen	187	8 %	147	8 %
Variable Vergütung	1.400	60 %	1.053	56 %
STI	650	28 %	553	30 %
STI 2021	–	–	553	30 %
STI 2022	650	28 %	–	–
LTI	750	32 %	500	27 %
LTI 2021	250	11 %	500	27 %
LTI 2022	500	21 %	–	–
Gesamtzielvergütung	2.330	100 %	1.872	100 %

³ Die Zahlen für 2021 setzen sich zusammen aus dem Anteil der für die Vergütung vor dem Börsengang bis Ende April 2021 und dem Anteil der für die Vergütung nach dem Börsengang ab Mai 2021.

Die maximal erreichbare Vergütung ist für beide Vorstandsmitglieder individuell in ihrem jeweiligen Vertrag festgelegt und definiert die maximal erreichbare Auszahlung an jedes Vorstandsmitglied pro Geschäftsjahr („**Maximalvergütung**“ oder „**Cap**“).

Der Cap für Herrn Floreani liegt bei 7,3 Mio. € und für Herrn Badarani bei 4,4 Mio. €.

Hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile hat die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr alle für das jeweilige Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen zu umfassen, unabhängig davon, wann die Zahlungen erhalten wurden. Daher kann die Gesamtvergütung, die im Jahr 2022 ausgezahlt wird, erst dann endgültig bestimmt werden, wenn die Leistungszeiträume der beiden variablen Bestandteile abgelaufen sind. Für den LTI kann die endgültige Auszahlung also erst nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums nach dem Zuteilungsdatum berechnet werden. Die Tranche für das Jahr 2022 wurde zum 1. Mai 2022 zugeteilt, sodass der Leistungszeitraum im April 2026 endet. Angesichts der Tatsache, dass die Tranche zu Anfang Mai 2022 zugeteilt wurde, besteht der Cap der Tranche 2022 zu 33,3% aus dem LTI 2021 (Januar 2022 bis April 2022) und zu 66,7% aus dem LTI 2022 (Mai 2022 bis Dezember 2022). Daher ist eine umfassende Überprüfung noch nicht möglich.

Der Cap der anderen Bestandteile, insbesondere des STI, wurde jedoch eingehalten.

Über die Einhaltung der gesamten Maximalvergütung wird im Vergütungsbericht für das Jahr 2026 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, wird der LTI entsprechend gekürzt.

VORGEHEN ZUR FESTLEGUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND SEINER ANGEMESSENHEIT

Das Plenum des Aufsichtsrats hat das Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 87a AktG auf der Grundlage des Vorschlags des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats festgelegt. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung im Mai 2022 genehmigt. Zur Beurteilung der Angemessenheit des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat 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 des Unternehmens orientiert. Der Aufsichtsrat wurde 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) gehören (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 Börsengang 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, entsprechender Größe oder regio-

nal Herkunft berücksichtigt („**horizontales Benchmarking**“). Bei dem entsprechenden Benchmarking für die Einführung des neuen Vergütungssystems ab dem Börsengang wurden die folgenden 17 Unternehmen aus Deutschland, Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Australien berücksichtigt und dabei Größenkriterien wie der Unternehmenswert, EBITDA und die Anzahl an Mitarbeitern als Grundlage genommen: 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., Ströer SE & Co. KGaA, Verallia SAS und Wacker Chemie AG. Darüber hinaus bestätigten auch die Unternehmen des MDAX die Ergebnisse der Peergroup, unter Berücksichtigung der Perzentilposition von SYNLAB auf Grundlage von Größenkriterien im MDAX⁴ wie etwa dem Unternehmenswert, EBITDA und der Anzahl an Mitarbeiter. Das horizontale Benchmarking wurde 2022 aktualisiert und bestätigte die Ergebnisse.

Vertikales Benchmarking

Der vertikale Vergleich berücksichtigt die unternehmensinterne Vergütungsstruktur und -höhe (i) der leitenden Angestellten unterhalb der Vorstandsebene und anderer Mitglieder des Senior Managements (zusammen die „**Excom-Mitglieder**“) und (ii) der Mitarbeiter (alle Mitarbeiter weltweit auf Grundlage von VZÄ, „**VZÄ**“) bei der Ermittlung der Vorstandsvergütung („**vertikales Benchmarking**“). Die Gesamtzielvergütung inklusive der Beiträge zur Altersvorsorgeversicherung der Vorstandsmitglieder wird mit der Vergütung der Excom-Mitglieder und der durchschnittlichen Vergütung aller VZÄ verglichen. Die Zielvergütung des CEO und des CFO wird dann durch die durchschnittliche Vergütung der Excom-Mitglieder beziehungsweise durch die durchschnittliche Vergütung aller VZÄ geteilt.

⁴ Der SDAX ist für Vergütungsaspekte weniger repräsentativ, da die Größenparameter stark voneinander abweichen.

Für das Jahr 2022 beruhen das horizontale und das vertikale Benchmarking auf dem ersten Benchmarking, das im Rahmen der Einführung des neuen Vergütungssystems durchgeführt wurde, und auf dessen Aktualisierung im Jahr 2022.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Fixvergütung

Der nicht variable Teil der Vergütung besteht hauptsächlich aus einem jährlichen Grundgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird („**Grundgehalt**“). Das Grundgehalt von Herrn Floreani lag 2022 bei 1,0 Mio. €, was 26,1 % der gesamten jährlichen Zielvergütung entsprach, während sich das Grundgehalt von Herrn Badarani auf 0,7 Mio. € belief und 30,0 % seiner gesamten jährlichen Zielvergütung entsprach.

Neben dem Grundgehalt umfasst der fixe Teil der Vergütung auch Nebenleistungen. Diese Leistungen umfassen unter anderem die Nutzung eines Dienstwagens (auch für private Zwecke), einen Zuschuss zu einer privaten Krankenversicherung und Kosten für die Beratung durch einen Steuerberater für beide Vorstandsmitglieder („**Nebenleistungen**“). Darüber hinaus umfassen die Nebenleistungen von Herrn Floreani Kosten für eine internationale Schule. Die Nebenleistungen machen 1,1 % oder 42,8 Tsd. € für Herrn Floreani und 1,8 % oder 43,0 Tsd. € für Herrn Badarani aus.

Zusätzlich zum Grundgehalt und zu den Nebenleistungen gewährt das Unternehmen den Vorstandsmitgliedern einen Zuschuss zu einer Altersvorsorgeversicherung („**Pensionen**“). Dieser beläuft sich auf 391,3 € (10,2 %) für Herrn Floreani und auf 186,6 € (8,0 %) für Herrn Badarani.

Variable Vergütung

Da mehr als 60 % der Vergütung von der Leistung der Vorstandsmitglieder abhängen, ist das Vergütungssystem eng mit dem operativen Erfolg des Unternehmens verknüpft. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ziele im STI und im LTI und die Art und Weise, wie die Ziele mit der Unternehmensstrategie verbunden sind. Darüber hinaus wird die Gewichtung der Ziele innerhalb der gesamten variablen Zielvergütung aufgeführt.

Ziel			Strategie	Gewichtung bei variabler Vergütung
STI	Finanziell	AEBITDA	Fokus auf starkem AEBITDA, da finanzielle Stabilität als Basis für zukünftiges organisches Wachstum des Unternehmens dient	~ 23 %
		Umsatz	Steigendes Volumen ist einer der wichtigsten Treiber für das Wachstum der gesamten Organisation	~ 6 %
		Freier Cashflow	Ein positiver freier Cashflow ist notwendig, um zukünftig Investitionen tätigen zu können	~ 6 %
	Nicht finanziell	ESG-Ziel	ESG-Ziele sind von entscheidender Bedeutung für die langfristige Entwicklung des Unternehmens und dessen nachhaltiges Wachstum	~ 5 %
		Drei individuelle Ziele	Individuelle nicht finanzielle Ziele machen es möglich, auf persönlicher Ebene Schwerpunkte auf wichtige Themen zu legen	~ 2 %
LTI	Finanziell	Relativer TSR	Der relative TSR vergleicht die langfristige Entwicklung von SYNLAB mit vergleichbaren Unternehmen	~ 33 %
		Absoluter TSR	Der absolute TSR bringt die Interessen der Aktionäre und des Vorstands auf lange Sicht in Einklang mit der nachhaltigen Entwicklung	~ 22 %

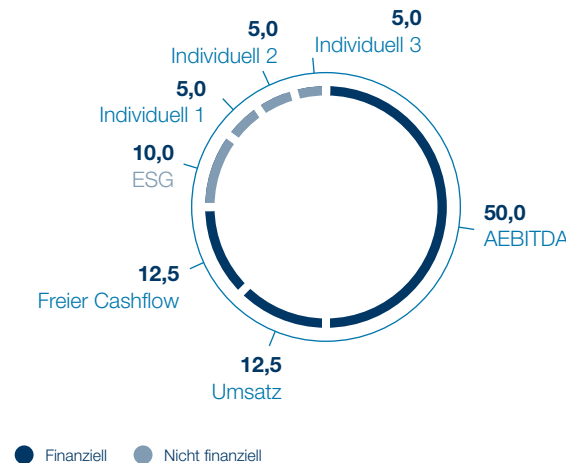
STI

Beschreibung des STI-Systems und der STI-Ziele für 2022

Der STI als einjähriger variabler Bestandteil vergütet die Vorstandsmitglieder für ihre Leistung im laufenden Geschäftsjahr. Jährlich wird ein Euro-Betrag gewährt, der bei einer Zielerreichung von 100 % ausbezahlt ist („Ziel-STI“). Die Ziele umfassen finanzielle und nicht finanzielle Ziele (jeweils wie unten definiert), die vom Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen vor dem betreffenden Geschäftsjahr festgelegt werden. Die Hauptgrundlage für die Zielsetzung ist das Budget des nächsten Geschäftsjahres, auf das sich der STI bezieht. 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 des Unternehmens 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 zum Beispiel dem Mitarbeiterengagement (wie unten definiert) als einem der ESG-Ziele („nicht finanzielle Ziele“). Der Aufsichtsrat kann die finanzielle und die nicht finanziellen Ziele sowie die jeweiligen Zielbandbreiten jederzeit vor Beginn eines Geschäftsjahres nach billigem Ermessen anpassen. Im Detail sind die STI-Ziele im Jahr 2022 sowohl für den CEO als auch den CFO wie folgt aufgeteilt und gewichtet („Gewichtung je Ziel“):

STI-ZIELE 2022 UND GEWICHTUNG JE ZIEL

IN %



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 erfolgreiche Entwicklung von SYNLAB, da eine solide finanzielle Basis unerlässlich ist, um die kundenorientierte, auf medizinische Exzellenz fokussierte Strategie erfolgreich umsetzen zu können. Im Einzelnen sind die Ziele wie folgt definiert:

- **AEBITDA** (auch „Adjusted EBITDA“⁵) ist das Betriebsergebnis (vor Steuern) zuzüglich der Abschreibungen auf Sachanlagen, Nutzungsrechte und sonstige immaterielle Vermögenswerte, bereinigt um etwaige Effekte aufgrund von Veräußerungen und Akquisitionen im Zusammenhang mit einem etwaigen Post-Merger-Integrationsprozess, zuzüglich der Wertminderung langfristiger Vermögenswerte zuzüglich etwaiger Restrukturierungsaufwendungen oder Sondereffekte zuzüglich sonstiger einmaliger Kosten, bereinigt um Währungseffekte („**AEBITDA**“). AEBITDA ist die finanzielle Kerngröße, um die finanzielle Performance des Vorjahres zu messen. Das AEBITDA-Wachstum und die Generierung von Margen sind essenziell für die zukünftige Umsetzung der Unternehmensstrategie. Darüber hinaus stärkt ein stabiles AEBITDA die Widerstandsfähigkeit gegen Inflation.
- **Umsatzerlöse** sind die im konsolidierten IFRS-Abschluss des Unternehmens ausgewiesenen Erlöse („**Umsatzerlöse**“). SYNLAB strebt danach, seinen Marktanteil in einem schnell wachsenden Diagnostikmarkt zu vergrößern, was mit dem Wachstum des Geschäftsmodells einhergeht. Daher hängt die Vergütung vom Umsatz ab, da eine starke Marktposition für den kurz- und langfristigen Erfolg des Unternehmens entscheidend ist.
- **Freier Cashflow** ist der Geldfluss aus fortgeführten Geschäftsbereichen, bereinigt um den Erwerb immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen, Erlöse aus dem Verkauf immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen und Leasingraten abzüglich Zinsen für Leasingaufwendungen („**freier Cashflow**“). Fusionen und Übernahmen sind Eckpfeiler der Unternehmensstrategie. Der freie Cashflow ist ein wichtiger Indikator, um nicht nur die operative Performance zu messen, sondern auch die Liquidität für alle Arten von organischem oder anorganischem Wachstum im kommenden Jahr sicherzustellen. Durch die Verknüpfung der Vergütung mit dem freien Cashflow legt das Unternehmen einen Schwerpunkt auf die Finanzierung von zukünftigen Akquisitionen durch interne Finanzierung.

⁵ Im Sinne der IFRS-Kennzahl für den Berichtszeitraum.

Die Berechnung des STI im Anschluss an den zwölfmonatigen Bemessungszeitraum erfolgt auf Basis der Zielerreichung der einzelnen Ziele. Zunächst wird für jedes einzelne Ziel die Zielerreichung innerhalb der Zielbandbreite ermittelt, das heißt, 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 Auszah-

lungsmultiplikator 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 („**Zielauszahlungsbetrag**“) ermittelt. Der STI je Ziel wird durch Multiplikation des Ziel-STI mit der Gewichtung pro Ziel berechnet („**STI je Ziel**“). Die Summe der Zielauszahlungsbeträge für alle Einzelziele ist der STI-Betrag, der für ein Geschäftsjahr ausgezahlt wird („**STI-Auszahlungsbetrag**“). Der STI wird im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr ausgezahlt.

STI-SYSTEM

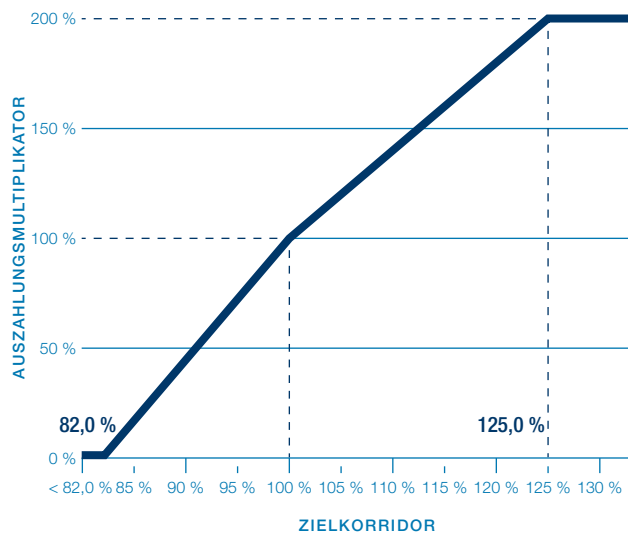


Zielerreichung 2022

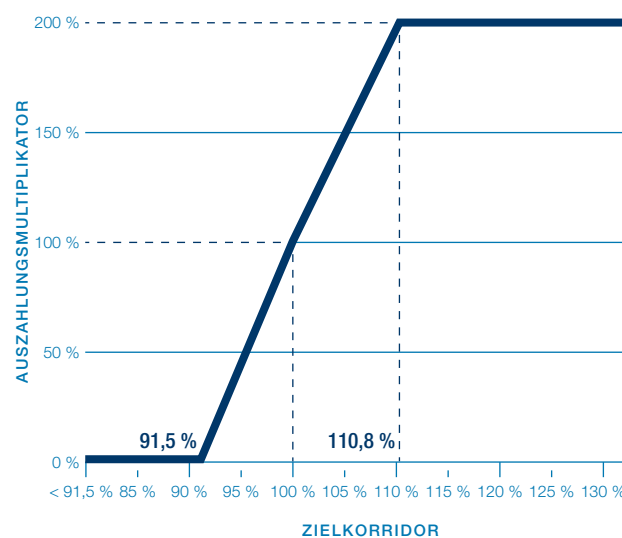
Der STI-Auszahlungsbetrag hängt vom Auszahlungsmultiplikator jedes Ziels ab, der wiederum von der Zielerreichung innerhalb der festgelegten Zielbandbreite abhängt. Die verschiedenen Zielbandbreiten der finanziellen Ziele für das Geschäftsjahr 2022 werden im Folgenden detailliert dargestellt.

- Für das **AEBITDA-Ziel reicht die Zielbandbreite von 82,0 % bis 125,0 %**. Unter einer Zielerreichung von 82,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 % und bei einer Zielerreichung von 90,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50,0 %. Der Auszahlungsmultiplikator ist bei einer Zielerreichung von 125,0 % oder mehr auf 200,0 % begrenzt. Zwischen 82,0 % und 90,0 %, 90,0 % und 100,0 % und zwischen 100,0 % und 125,0 % gilt die lineare Interpolation.

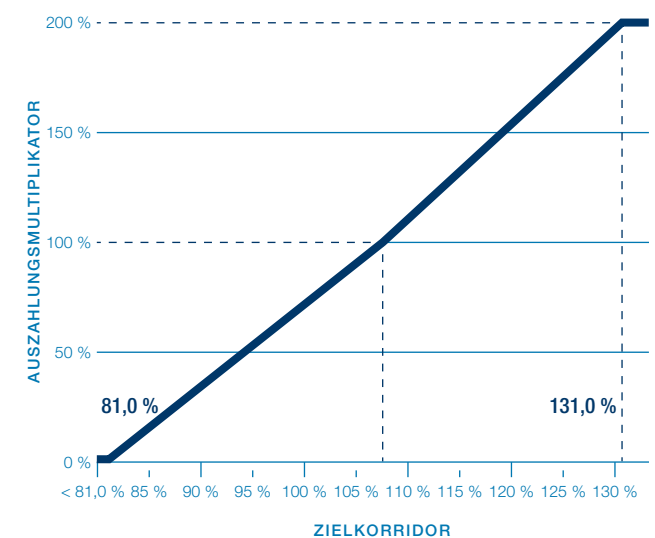
AEBITDA-ZIELBANDBREITE UND -AUSZAHLUNGSMULTIPLIKATOR



UMSATZ-ZIELBANDBREITE UND -AUSZAHLUNGSMULTIPLIKATOR



CASHFLOW-ZIELBANDBREITE UND -AUSZAHLUNGSMULTIPLIKATOR



- Die Zielbandbreite für das **Umsatzziel liegt zwischen 91,5 % und 110,8 %**. Unter einer Zielerreichung von 91,5 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 % und bei einer Zielerreichung von 95,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50,0 %. Bei einer Zielerreichung von 110,8 % oder mehr ist der Auszahlungsmultiplikator auf 200,0 % begrenzt. Wie oben für das AEBITDA-Ziel beschrieben, wird zwischen den Schritten eine lineare Interpolation vorgenommen.

- Die Zielbandbreite für das **Cashflowziel beginnt bei 81,0 % und ist bei 131,0 % gedeckelt**. Bei einer Zielerreichung von 90,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50,0 %, bei einer Zielerreichung von unter 81,0 % liegt er bei 0 %. Bei einer Zielerreichung von 131,0 % oder mehr ist der Auszahlungsmultiplikator auf 200,0 % begrenzt. Des Weiteren gilt lineare Interpolation zwischen einer Zielerreichung von 81,0 % und 90,0 %, 90,0 % und 100,0 % und zwischen 100,0 % und 131,0 %.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die finanziellen Ziele und deren Erreichung im Geschäftsjahr 2022 für die beiden Vorstandsmitglieder auf individueller Ebene. Der Ziel-STI von Herrn Floreani für das Jahr 2022 betrug 1,10 Mio. € und der Ziel-STI von Herrn Badarani lag bei 0,65 Mio. €.

STI-Ziele 2022

						Zielerreichung				
Finanzielle Ziele										
		Anteil am STI (%)	STI je Ziel (Mio. €)	Schwellenwert (Mio. €)	Zielwert (Mio. €)	Maximum (Mio. €)	(Mio. €)	(%)	Auszahlungs- multiplikator (%)	Ziel- auszahlungs- betrag (Mio. €)
M. Floreani	AEBITDA *	50,0	0,55	566,4	690,4	863,0	746,9	108,2	132,7	0,73
	Umsatz *	12,5	0,14	2.684,6	2.932,4	3.249,1	3.229,2	110,1	193,7	0,27
	Freier Cashflow	12,5	0,14	236,8	292,5	383,2	312,0	106,7	121,5	0,17
S. Badarani	AEBITDA *	50,0	0,33	566,4	690,4	863,0	746,9	108,2	132,7	0,43
	Umsatz *	12,5	0,08	2.684,6	2.932,4	3.249,1	3.229,2	110,1	193,7	0,16
	Freier Cashflow	12,5	0,08	236,8	292,5	383,2	312,0	106,7	121,5	0,10

* Unter Berücksichtigung von Währungseffekten.

Für die nicht finanziellen Ziele entspricht der Auszahlungsmultiplikator der Zielerreichung. Die Zielerreichung muss mindestens 80,0 % betragen. Unter einer Zielerreichung von 80,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 %. Der maximale Auszahlungsmultiplikator ist auf 120,0 % begrenzt. Insgesamt ist der STI auf 180,0 % des Ziel-STI begrenzt. Die Zielerreichung der nicht finanziellen Ziele im Jahr 2022 ist nachstehend aufgeführt:

Nicht finanzielle Ziele STI 2022

		Anteil an STI (%)	STI je Ziel (Mio. €)	Zielerreichung	Auszahlungs- multiplikator (%)	Auszahlungs- betrag je Ziel (Mio. €)
M. Floreani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10,0	0,11	Keine Zielerreichung, da die Engagement-Punktzahl unter der Matrix liegt	0,0	0,00
	Fortschritt bei der Digitalisierung	5,0	0,06	Rekrutierung eines Teams und fortgeschrittene Berichterstattung mit dem Start eines erfolgreichen Pilotprojekts in Frankreich und der Einführung eines medizinischen Beratungsinstruments	120,0	0,07
	Neubewertung von SAP und Fortsetzung der bereits begonnenen Einführung	5,0	0,06	Einführung von SAP im Jahr 2022 erreicht sowie Vorbereitung eines Fahrplans für 2023, aber nicht in allen Ländern umgesetzt (z. B. Italien und Schweiz)	90,0	0,05
	Umsetzung der ESG-Roadmap	5,0	0,06	Definition des Umwelt- und Governance-Programms und Beginn der Finanzierung des ersten Projekts durch die Stiftung	110,0	0,06
S. Badarani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10,0	0,07	Keine Zielerreichung, da die Engagement-Punktzahl unter der Matrix liegt	0,0	0,00
	Operationalisierung des Risikomanagements	5,0	0,03	Effektive Risikoquantifizierung durch die sechs wichtigsten Länder und Überprüfung des Frühwarnsystems im monatlichen Rhythmus	120,0	0,04
	Kontinuierliche Verbesserung der internen Kontrolle	5,0	0,03	Selbstbewertung vor Mai 2022 und teilweise Behebung von Mängeln der Stufen 1 und 2	90,0	0,03
	Verbesserung des Investor-Relations-Managements	5,0	0,03	Neue Investorentreffen nach jedem Quartalsbericht und Teilnahme an Roadshows in Nordamerika, Europa und dem Nahen Osten sowie regelmäßiger Dialog mit Analysten, die SYNLAB verfolgen	100,0	0,03

2022 gab es keine Abweichung von den festgelegten Zielen, den Zielbandbreiten oder den Auszahlungsmultiplikatoren, die vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt wurden. Insgesamt beläuft sich die STI-Auszahlung auf 1.339.470,89 € für Herrn Floreani und für Herrn Badarani auf 788.255,53 €.

LTI

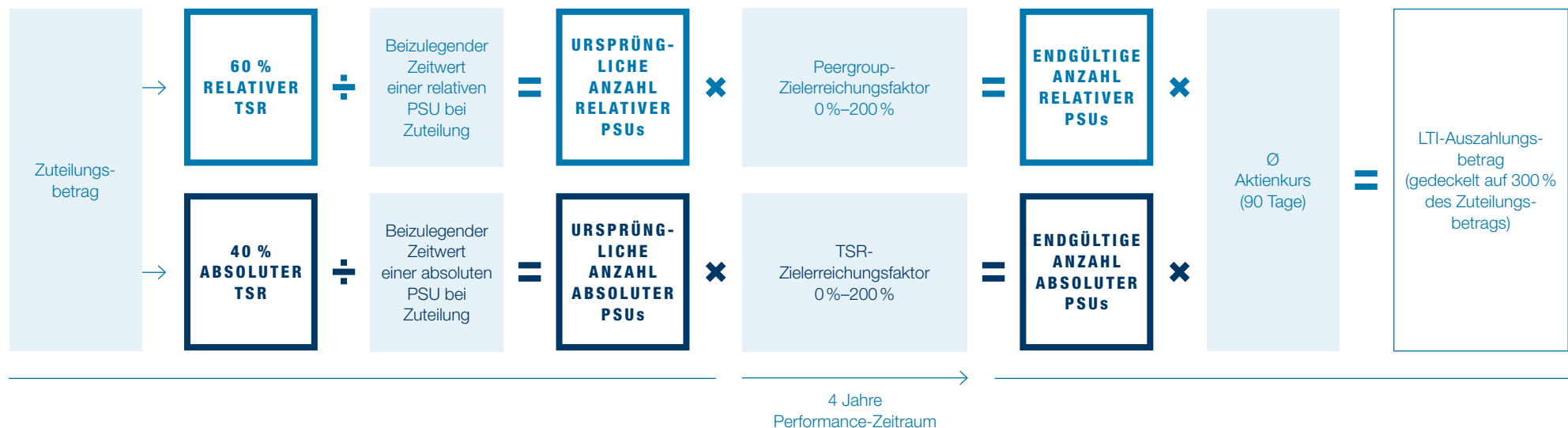
LTI-System und Ziele

Während der STI die Performance im laufenden Geschäftsjahr vergütet, verknüpft der LTI die langfristige Vergütung mit der langfristigen Entwicklung und dem nachhaltigen Wachstum von SYNLAB. Erreicht wird dies durch die Kopplung des LTI an den Aktienkurs von SYNLAB und die Gewährung jährlicher Tranchen. Jede Tranche hat einen vierjährigen Performance-Zeitraum („**Performance-Zeitraum**“), um das Engagement der Vorstandsmitglieder für den Unternehmenserfolg auch über die aktuelle Laufzeit ihrer Dienstverträge hinaus sicherzustellen. Die erste Tranche wurde zum Zeitpunkt des Börsengangs zugeteilt; die Zuteilung der nächsten Tranchen erfolgt alle zwölf Monate. Das bedeutet, die

Tranche für 2022 wurde am 1. Mai 2022 zugeteilt. Grundlage für den LTI ist der TSR, der sich aus der Steigerung des Aktienkurses einschließlich Dividenden im entsprechenden Zeitraum ergibt. In Kombination mit dem mehrjährigen Bemessungszeitraum trägt die hohe Gewichtung des LTI (32 % bis 34 % der Zielvergütung) wesentlich dazu bei, die Vorstandsvergütung an der langfristigen Entwicklung und Strategie des Unternehmens auszurichten. Die Ausrichtung am TSR bietet einen adäquaten Anreiz zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes und bringt damit die Interessen von Aktionären und Management in Einklang.

Aufgrund der Zuteilung des LTI im Mai eines jeden Jahres setzt sich die relevante LTI-Vergütung für 2022 aus 33,3 % LTI aus dem Jahr 2021 und 66,7 % aus dem Jahr 2022 zusammen.

LTI-SYSTEM



Für jede LTI-Tranche wird ein bestimmter Eurobetrag zugeteilt („**Zuteilungsbetrag**“), der im Laufe des Performance-Zeitraums von der Erreichung bestimmter Ziele und der Entwicklung des Unternehmens abhängt. Der LTI besteht aus zwei Teilen: dem absoluten TSR und dem relativen TSR (wie unten definiert). Während der absolute TSR die Gesamt-Performance der SYNLAB-Aktie bewertet („**absoluter TSR**“), beurteilt der relative TSR die Performance der SYNLAB-Aktie im Verhältnis zum TSR vergleichbarer Unternehmen („**relativer TSR**“). Die Gewichtung dieser beiden Teile ist für CEO und CFO gleich. Auf den absoluten TSR entfallen 40 % des LTI-Zuteilungsbetrags, auf den relativen TSR die restlichen 60 %. Der LTI wird in Form von Performance Share Units („**PSUs**“) gewährt. Es gibt zwei Kategorien von PSUs: 40 % der PSUs basieren auf dem absoluten TSR („**absolute PSUs**“) und 60 % auf dem relativen TSR („**relative PSUs**“). Zur Berechnung der ursprünglichen Anzahl absoluter PSUs werden 40 % des LTI-Zuteilungsbetrags durch den beizulegenden Zeitwert (wie unten definiert) einer absoluten PSU geteilt. Für die ursprüngliche Anzahl relativer PSUs werden 60 % des LTI-Zuteilungsbetrags durch den beizulegenden Zeitwert einer relativen PSU geteilt.

Der beizulegende Zeitwert einer PSU wird in Übereinstimmung mit den Grundsätzen von IFRS 2 unter Verwendung allgemein anerkannter Optionspreismodelle, zum Beispiel der Monte-Carlo-Simulation, berechnet („**beizulegender Zeitwert**“). Für die Tranche 2022 wird der volumengewichtete durchschnittliche Aktienkurs über einen Zeitraum von 90 Tagen (Xetra-Schlusskurse) vor dem Zuteilungsdatum („**Aktienkurs**“) verwendet. Die endgültige Anzahl der PSUs am Ende des vierjährigen Performance-Zeitraums hängt von dem jeweiligen Zielerreichungsfaktor (wie unten beschrieben) ab, multipliziert mit der ursprünglichen Anzahl der zugeteilten PSUs.

Der absolute TSR basiert auf einem Ziel-TSR. Wenn das Unternehmen den Ziel-TSR erreicht, beträgt der Zielerreichungsfaktor für den absoluten TSR („**TSR-Zielerreichungsfaktor**“) 100 %.

Unterhalb eines bestimmten Schwellenwertes beträgt der TSR-Zielerreichungsfaktor 0 %. Der Höchstwert liegt bei 200 %. Zwischen den Schwellen wird eine lineare Interpolation durchgeführt.

Um die endgültige Anzahl der relativen PSUs zu ermitteln, wird die Performance des SYNLAB-TSR im Verhältnis zum TSR einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen („**Peergroup**“) gemessen. Für jedes Unternehmen der Peergroup wird der TSR berechnet und anschließend wird die relative Position (Rang) von SYNLAB innerhalb der Peergroup ermittelt. Der Mindestzielerreichungsfaktor für den relativen TSR („**Peergroup-Zielerreichungsfaktor**“) beträgt 0 %, wenn der SYNLAB-TSR unter dem oder am unteren Quartil (25 %) liegt. Liegt der SYNLAB-TSR am Median, beträgt der Peergroup-Zielerreichungsfaktor 100 %. Ein maximaler Peergroup-Zielerreichungsfaktor von 200 % ist möglich, wenn der SYNLAB-TSR über dem oberen Quartil (75 %) liegt. Zwischen diesen Schwellen wird eine lineare Interpolation durchgeführt.

Am Ende des vierjährigen Performance-Zeitraums wird die ursprüngliche Anzahl der PSUs (wie zu Beginn jeder Tranche berechnet) für jede Kategorie von PSUs mit dem TSR-Zielerreichungsfaktor oder dem Peergroup-Zielerreichungsfaktor multipliziert, um die endgültige Anzahl der PSUs zu ermitteln. Am Ende des Performance-Zeitraums bestimmt die Summe der endgültigen Anzahl absoluter PSUs und relativer PSUs multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs den LTI-Auszahlungsbetrag („**LTI-Auszahlungsbetrag**“). Der durchschnittliche Aktienkurs entspricht dem volumengewichteten Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der letzten 90 Handelstage vor Ende des Performance-Zeitraums. Das Unternehmen ist berechtigt, die Auszahlung des LTI-Auszahlungsbetrags ganz oder teilweise durch Gewährung von Aktien des Unternehmens zu erfüllen.

Endet der Dienstvertrag nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit, werden alle ausstehenden LTI-Tranchen vorgetragen und nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums abgerechnet. Die

Auszahlung jeder LTI-Tranche ist auf 300 % des Zuteilungsbetrags begrenzt.

Für die LTI-Tranche 2021 wurde das gleiche System angewandt, da das LTI-System unverändert blieb.

LTI-Tranche 2022

Der absolute TSR vergütet die absolute Performance der SYNLAB-Aktie (einschließlich Dividenden) während des Performance-Zeitraums (vier Jahre) jeder Tranche. Liegt der tatsächliche TSR unter dem Schwellenwert von 7 % p. a., verfallen alle absoluten PSUs (TSR-Zielerreichungsfaktor ist 0 %). Bei einem TSR von 7 % p. a. beträgt der TSR-Zielerreichungsfaktor 25 %, was bedeutet, dass 25 % der absoluten PSUs unverfallbar werden. Die restlichen absoluten TSR-basierten PSUs verfallen entschädigungslos. Bei einem TSR von 10 % p. a. beträgt der TSR-Zielerreichungsfaktor 100 %, was bedeutet, dass 100 % der absoluten PSUs unverfallbar werden. Ein TSR von 13 % oder mehr führt zum maximalen TSR-Zielerreichungsfaktor von 200 %. Zwischen den Schwellenwerten von 7 % und 10 % sowie 10 % und 13 % wird eine lineare Interpolation vorgenommen. Das Gleiche gilt für die LTI-Tranche 2021.

Für die 2022 zugeteilte Tranche hängt der relative TSR von der TSR-Performance des Unternehmens im Verhältnis zum TSR der im Referenzindex (MSCI Europe Health Care Equipment & Services) enthaltenen Vergleichsunternehmen ab. Für die Zuteilung weiterer Tranchen kann der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen die Art des Index oder den Referenzindex ändern oder den Index durch eine Peergroup ersetzen. Der TSR wird für jedes Indexmitglied berechnet und die relative Position (Rang) von SYNLAB innerhalb des Index wird bestimmt. Liegt der TSR von SYNLAB unter dem oder am unteren Quartil (25 %) des Index, gilt das Ziel als nicht erreicht und der Peergroup-Zielerreichungsfaktor beträgt 0 %. Liegt der TSR von SYNLAB am Median der Indexunternehmen, beträgt der Peergroup-Zielerreichungsfaktor 100 %. Ober-

halb des oberen Quartils (75 %) liegt der Peergroup-Zielerreichungsfaktor bei 200 %. Zwischen den Schwellenwerten wird eine lineare Interpolation vorgenommen. Das Gleiche gilt für die LTI-Tranche 2021.

Die Auszahlung der LTI-Tranche 2022 ist auf 300 % des Zuteilungsbetrags begrenzt, was zu einer Obergrenze von insgesamt 3,90 Mio. € für Herrn Floreani (Zuteilungsbetrag: 1,30 Mio. €) und 2,25 Mio. € für Herrn Badarani (Zuteilungsbetrag: 0,75 Mio. €) führt, jeweils auf einer Vier-Monats-Basis für 2021 und einer Acht-Monats-Basis für 2022.

Da die Tranche 2022 im Mai 2022 zugeteilt wurde, beträgt der LTI für das Geschäftsjahr 2022 33,3 % der LTI-Tranche 2021 und 66,7 % der LTI-Tranche 2022. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die relevanten anteiligen Beträge der beiden LTI-Tranchen und die jeweilige anteilige Anzahl der PSUs für das Geschäftsjahr 2022 auf individueller Ebene für die beiden aktiven Vorstandsmitglieder. Zum Beispiel: Die Tranche von Herrn Floreani, die im Mai 2022 beginnt, hat einen Zuteilungsbetrag von 1,3 Mio. € für zwölf Monate ab Zuteilungsdatum. Der anteilige Betrag für den Acht-Monats-Zeitraum (Mai bis Dezember 2022) beläuft sich auf 866.667 €. Davon entfallen 60 % auf das Zielinstrument relativer TSR (520.000 €) und 40 % auf das Zielinstrument absoluter TSR (346.667 €). Dividiert man diese Beträge durch den jeweiligen beizulegenden Zeitwert je PSU, der 6,82 € für eine relative PSU und 3,00 € für eine absolute PSU beträgt, so erhält man die ursprüngliche Anzahl der je Instrument zugeteilten PSUs auf einer anteiligen Basis. Die anteilige Gesamtzahl der PSUs für die Tranche 2022 beläuft sich auf 191.802 und für den Anteil der Tranche 2021 auf 31.263 für den Zeitraum Januar bis April 2022, wobei die gleiche Methodik gilt.

Überblick LTI-Tranchen und PSUs

€		Tranche 2022 01.05.2022		Tranche 2021 01.05.2021	
M. Floreani	Zuteilungsbetrag der Tranche	1.300.000		1.300.000	
	Anteiliger Betrag je Tranche im Jahr 2022	866.667		433.333	
	Instrumente	Relativer TSR	Absoluter TSR	Relativer TSR	Absoluter TSR
	Gewichtung der Instrumente	60 %	40 %	60 %	40 %
	Anteiliger Zuteilungsbetrag je Instrument	520.000	346.667	260.000	173.333
	Beizulegender Zeitwert je PSU	6,82	3,00	18,55	10,05
	Anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs je Instrument	76.246	115.556	14.016	17.247
	Gesamte anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs	191.802		31.263	
	Gesamtbetrag im Jahr 2022	1.300.000			
	Gesamtanzahl von PSUs im Jahr 2022	223.065			
S. Badarani	Zuteilungsbetrag der Tranche	750.000		750.000	
	Anteiliger Betrag je Tranche	500.000		250.000	
	Instrumente	Relativer TSR	Absoluter TSR	Relativer TSR	Absoluter TSR
	Gewichtung	60 %	40 %	60 %	40 %
	Anteiliger Zuteilungsbetrag je Instrument	300.000	200.000	150.000	100.000
	Beizulegender Zeitwert je PSU	6,82	3,00	18,55	10,05
	Anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs	43.988	66.667	8.086	9.950
	Gesamte anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs	110.655		18.037	
	Gesamtbetrag im Jahr 2022	750.000			
	Gesamtanzahl von PSUs im Jahr 2022	128.691			

Überblick über alle ausstehenden LTI-Tranchen für alle Vorstandsmitglieder

Die ursprüngliche Anzahl der für die Tranche 2021 zugeteilten PSUs wurde wie folgt festgelegt: Herrn Floreani wurden 74.461 PSUs und Herrn Badarani 42.958 PSUs zugeteilt. Diese Zahlen basierten auf dem ursprünglich berechneten beizulegenden Zeitwert von 23,5 € je relativer PSU und 12,6 € je absoluter PSU. Bei der Ermittlung des beizulegenden Zeitwertes für die im Jahr 2022 zugeteilten PSUs wurde jedoch vom Unternehmen und vom Wirtschaftsprüfer des Unternehmens eine Unstimmigkeit in der recht komplexen Berechnungsmethode für den beizulegenden Zeitwert der PSUs 2021 festgestellt. Dies hat zu einer Neuberechnung des beizulegenden Zeitwertes der im Jahr 2021 zugeteilten PSUs unter Anwendung eines geänderten einheitlichen Berechnungsansatzes geführt. Auf der Grundlage dieser Neuberechnung hat der Aufsichtsrat die Anzahl der zugeteilten PSUs für die Tranche 2021 wie folgt geändert: Der geänderte beizulegende Zeitwert einer relativen PSU der Tranche 2021 beträgt 18,55 €; der geänderte beizulegende Zeitwert einer absoluten PSU beträgt 10,05 €. Dies führt zu einer Gesamtzahl von 93.790 PSUs für Herrn Floreani anstelle der ursprünglichen 74.461 PSUs sowie zu 54.110 PSUs für Herrn Badarani anstelle von 42.958 PSUs wie im Vergütungsbericht 2021 angegeben. Der geänderte beizulegende Zeitwert hat jedoch keine wesentlichen Auswirkungen auf die Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder. Die Obergrenze und alle anderen Bedingungen der LTI-Tranche 2021, zum Beispiel der Performance-Zeitraum von vier Jahren, die Zuteilungsbeträge und das Gesamtsystem, blieben unverändert.

Die folgenden Tabellen zeigen die Details zu den LTI-Tranchen, die den beiden Vorstandsmitgliedern seit dem Börsengang im April 2021 zugeteilt wurden, einschließlich der ursprünglichen Anzahl der zugeteilten PSUs und der maximal möglichen Anzahl von PSUs je Vorstandsmitglied.

Maximal mögliche PSUs					
€		Tranche 2022		Tranche 2021	
M. Floreani	LTI-Zuteilungsbetrag	1.300.000		1.300.000	
	Instrumente	Relativer TSR	Absoluter TSR	Relativer TSR	Absoluter TSR
	Gewichtung	60 %	40 %	60 %	40 %
	Zuteilungsbetrag Instrument	780.000	520.000	780.000	520.000
	Beizulegender Zeitwert je PSU	6,82	3,00	18,55	10,05
	Ursprüngliche Anzahl an PSUs	114.370	173.333	42.049	51.741
	Gesamtanzahl zugeteilter PSUs	287.703		93.790	
	Maximal mögliche Anzahl an PSUs	228.739	346.667	84.097	103.483
	Maximal mögliche Gesamtanzahl an PSUs	575.406		187.580	
S. Badarani	LTI-Zuteilungsbetrag	750.000		750.000	
	Instrumente	Relativer TSR	Absoluter TSR	Relativer TSR	Absoluter TSR
	Gewichtung	60 %	40 %	60 %	40 %
	Zuteilungsbetrag Instrument	450.000	300.000	450.000	300.000
	Beizulegender Zeitwert je PSU	6,82	3,00	18,55	10,05
	Ursprüngliche Anzahl an PSUs	65.982	100.000	24.259	29.851
	Gesamtanzahl zugeteilter PSUs	165.982		54.110	
	Maximal mögliche Anzahl an PSUs	131.965	200.000	48.518	59.701
	Maximal mögliche Gesamtanzahl an PSUs	331.965		108.219	

2022 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.

Share-Ownership-Programm

Um die Interessen der Aktionäre und des Managements weiter anzugleichen, wurden für die Vorstandsmitglieder Richtlinien zum Aktienbesitz („**Share-Ownership-Programm**“) eingeführt.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während seiner Dienstzeit weiterhin Aktien von SYNLAB zu halten oder zu erwerben. Der Wert der zu haltenden Aktien richtet sich nach dem Platzierungspreis beim Börsengang und muss das Zweifache des Grundgehalts von Herrn Floreani und Herrn Badarani betragen. Das bedeutet, dass der Zielwert (das heißt das Zweifache des Grundgehalts) des jeweiligen Vorstandsmitglieds durch den Plat-

zierungspreis beim Börsengang (18,00 €) geteilt wird und sich daraus die Anzahl der zu haltenden Aktien ergibt. Für neue Vorstandsmitglieder wird der zu haltende Betrag vom Aufsichtsrat innerhalb einer Spanne von 100 % und 200 % des Grundgehalts festgelegt. Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien, die die Vorstandsmitglieder halten müssen.

Sowohl Herr Floreani als auch Herr Badarani hielten zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts mindestens 100 % der im Rahmen des Share-Ownership-Programms erforderlichen Aktien.

	Zielwert in €	Platzierungspreis beim Börsengang in €	Anzahl der zu haltenden Aktien	Erfüllt
M. Floreani	2.000.000	18,0	111.111	✓
S. Badarani	1.400.000	18,0	77.778	✓

Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat kann den STI und/oder den LTI einbehalten oder auf null reduzieren („**Malus**“), wenn (i) ein Betrug, (ii) eine grob fahrlässige oder vorsätzliche Verletzung gesetzlicher Vorschriften, (iii) ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB oder (iv) eine Verletzung der Sorgfaltspflichten nach § 93 Abs. 1 AktG durch ein Vorstandsmitglied vorliegt und dies zu einem erheblichen finanziellen und/oder Reputationsschaden für das Unternehmen und/oder den SYNLAB-Konzern führt („**wesentliches Fehlverhalten**“). Darüber hinaus hat das Unternehmen das Recht, die Rückzahlung des STI zu verlangen, wenn der STI aufgrund eines objektiv unrichtigen Jahresabschlusses für das letzte oder vorletzte Geschäftsjahr zu Unrecht ausgezahlt wurde („**STI-Performance-Clawback**“). In Bezug auf den LTI kann der Aufsichtsrat im Falle eines wesentlichen Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds den LTI (ganz

oder teilweise) einbehalten, auf null senken oder (ganz oder teilweise) zurückfordern („**LTI-Compliance-Clawback**“, zusammen mit dem STI-Performance-Clawback „**Clawback**“). Dabei entscheidet der Aufsichtsrat über beide variablen Vergütungsbestandteile nach eigenem Ermessen. Malus und Clawback gelten jedoch nur für die STI- und LTI-Tranchen der Jahre, in denen das wesentliche Fehlverhalten auftritt. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Hinweise auf Vorfälle, die einen Malus oder Clawback für Herrn Floreani oder Herrn Badarani auslösen würden.

Leaver Scheme und Abfindung

Im Falle der Beendigung des Dienstvertrags eines Vorstandsmitglieds gelten folgende Regelungen („**Leaver Scheme**“). Im Falle einer Kündigung des Anstellungsvertrags durch das Unternehmen aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB oder im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung von Pflichten durch ein Vorstandsmitglied („**Bad Leaver Event**“) verfallen alle ausstehenden LTI-Tranchen. Die Kündigung des Dienstvertrags zum Ablauf der Befristung und die Kündigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB, wenn der Grund innerhalb des Einflussbereichs des Unternehmens liegt, sowie die Unfähigkeit des Vorstandsmitglieds, seine Pflichten aus dem Dienstvertrag zu erfüllen, etwa wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit, stellen hingegen ein sogenanntes Good Leaver Event („**Good Leaver Event**“) dar. Wird das Ausscheiden des Vorstandsmitglieds als Good Leaver Event gewertet, bleiben alle bis zum Good Leaver Event zugeteilten PSUs dem Vorstandsmitglied zugeordnet. Liegen keine Gründe vor, die das Ausscheiden als Good Leaver Event oder Bad Leaver Event qualifizieren, gilt das Vorstandsmitglied als sogenannter Ordinary Leaver („**Ordinary Leaver**“). Es gelten dann die folgenden Unverfallbarkeitsregeln: 1/36 der ersten LTI-Tranche, die im Rahmen der Dienstvereinbarung zugeteilt wurde, wird monatlich (ab Zuteilung) unverfallbar, 1/24 der zweiten LTI-Tranche wird monatlich (ab Zuteilung) unverfallbar und 1/12 der dritten LTI-Tranche wird monatlich (ab Zuteilung) unverfallbar.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags im ersten oder zweiten Jahr nach dessen Inkrafttreten hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresfixgehältern und zwei STI-Zielbeträgen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags im dritten Jahr hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe eines Jahresfixgehalts und des 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 („Abfindungsobergrenze“).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2022

Die nachstehende Tabelle zeigt die im Jahr 2022 (und 2021) gewährten und geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG einzeln für den CEO und CFO. Darüber hinaus wird der relative Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile dargestellt. Für die Zwecke dieses Berichts ist die gewährte Vergütung die Vergütung für solche Leistungen des betreffenden Vorstandsmitglieds, die im Geschäftsjahr 2022 erbracht wurden, und die geschuldete Vergütung ist die fällige und zahlbare, aber noch nicht ausgezahlte Vergütung im Geschäftsjahr 2022 („gewährte und geschuldete Vergütung“). Bei den ausgewiesenen STI-Werten handelt es sich um gewährte Vergütungen, da die zugrunde liegenden Leistungen der Vorstandsmitglieder bis zum Ende des Geschäftsjahres (31. Dezember 2022) vollständig erbracht wurden. Daher werden die Auszahlungsbeträge ausgewiesen, obwohl die tatsächliche Auszahlung erst nach dem Ende des Geschäftsjahres 2022 erfolgt. Diese Art der Berichterstattung gewährleistet eine transparente und verständliche Offenlegung der Vergütung und zeigt den Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung auf.

Aufgrund des vierjährigen Performance-Zeitraums des LTI und der damit verbundenen erstmaligen Auszahlung nach Ende des Performance-Zeitraums im Jahr 2025 beziehungsweise 2026 beträgt die Vergütung für den LTI null (0 €). Weder Herr Floreani noch Herr Badarani erhielten über die in der Tabelle aufgeführten Zahlen hinaus für das Geschäftsjahr 2022 weitere Vergütungen.

M. Floreani (CEO)

Gewährt und geschuldet	2022		2021	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Tausend €				
Fixvergütung	1.434	52 %	1.180	37 %
Grundgehalt	1.000	36 %	817	26 %
Nebenleistungen und Versicherungen*	43	2 %	77	2 %
Pensionen	391	14 %	286	9 %
Variable Vergütung	1.339	48 %	1.984	63 %
STI	1.339	48 %	1.984	63 %
STI 2021	-	-	1.984	63 %
STI 2022	1.339	48 %	-	-
LTI	0	0 %	0	0 %
LTI 2021	-	-	0	0 %
LTI 2022	0	0 %	-	-
Gesamtvergütung	2.774	100 %	3.163	100 %
Sonderbonus	0	0	4.000	0

S. Badarani (CFO)

Gewährt und geschuldet	2022		2021	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Tausend €				
Fixvergütung	927	54 %	819	38 %
Grundgehalt	700	41 %	617	29 %
Nebenleistungen und Versicherungen*	43	3 %	56	3 %
Pensionen	184	11 %	147	7 %
Variable Vergütung	788	46 %	1.317	62 %
STI	788	46 %	1.317	62 %
STI 2021	-	-	1.317	62 %
STI 2022	788	46 %	-	-
LTI	0	0 %	0	0 %
LTI 2021	-	-	0	0 %
LTI 2022	0	0 %	-	-
Gesamtvergütung	1.715	100 %	2.136	100 %
Sonderbonus	0	0	3.000	0

* Beide Vorstandsmitglieder erhielten 2022 die Energiekostenpauschale in Höhe von 300 €.

Aufsichtsrats- vergütung

ÜBERSICHT AUFSICHTSRATS- VERGÜTUNG

Seit dem Börsengang im April 2021 besteht der Aufsichtsrat aus zwölf Mitgliedern, darunter der/die Vorsitzende („**Vorsitzende(r)**“) und der/die stellvertretende Vorsitzende („**stellvertretende(r) Vorsitzende(r)**“). Im Rahmen des Börsengangs wurde ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats eingeführt, das das Dienstalter und die Aufgaben aller Mitglieder individuell berücksichtigt. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie der Vorsitzenden der Ausschüsse spiegeln sich in einer höheren Vergütung für diese Aufsichtsratsmitglieder wider. Die Vergütung im Rahmen des mit dem Börsengang eingeführten Systems besteht aus drei Bestandteilen, darunter eine jährliche Grundvergütung für die Aufsichtsratsfunktion („**Grundvergütung**“), eine Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss („**Ausschussvergütung**“) und ein Sitzungsgeld für Sitzungen („**Sitzungsgeld**“).

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG



Die Überwachung und Beratung des Vorstands erfordert nicht nur grundlegende Kenntnisse über das Unternehmen selbst, sondern auch Erfahrung im Gesundheitswesen oder in anderen relevanten Fachgebieten. Der Aufsichtsrat besteht daher aus Mitgliedern mit einer herausragenden beruflichen Laufbahn. Eine wettbewerbsfähige, aber angemessene Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll hoch qualifizierte Kandidaten anziehen.

Mindestens alle vier Jahre beschließt die Jahreshauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und das Vergütungssystem. Dieser Beschluss kann auch die bisherige Vergütung bestätigen. Das Vergütungssystem wurde von der Jahreshauptversammlung 2022 genehmigt. Seitdem wurde das Vergütungssystem nicht geändert.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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

Grundvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Grundvergütung von 80.000 € für ein volles Geschäftsjahr. Die Grundvergütung des/der Vorsitzenden beläuft sich auf 220.000 € und der/die stellvertretende Vorsitzende erhält 110.000 €. Erstreckt sich die Mitgliedschaft nicht über die vollen zwölf Monate eines Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilig gezahlt.

Ausschussvergütung

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine Vergütung für ihre Mitgliedschaft in einem Ausschuss. Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse: den Präsidialausschuss, den Umwelt-Sozial-und-Governance-Ausschuss (ESG-Ausschuss), den Prüfungs- und Risikoausschuss, den Nominierungsausschuss und den Vermittlungsausschuss. Die Ausschussver-

gütung ist für den/die Vorsitzenden und die Mitglieder der einzelnen Ausschüsse unterschiedlich und wird in der nachstehenden Tabelle aufgeführt:

Ausschussvergütung

In €	Vorsitzende(r)	Ordentliches Mitglied
Präsidialausschuss	30.000	15.000
ESG-Ausschuss	30.000	15.000
Prüfungs- und Risikoausschuss	80.000	20.000
Nominierungsausschuss	–	–
Vermittlungsausschuss	–	–

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

Sitzungsgeld

Zusätzlich zur Grundvergütung und zur Ausschussvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld von 2.000 € für jede Aufsichtsratssitzung. Der/die Vorsitzende erhält 4.000 € für jede Sitzung.

Das Sitzungsgeld für jede Ausschusssitzung beträgt 1.000 € für ein Mitglied und 2.000 € für den/die Vorsitzende(n).

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

2022 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2022

2022 betrug die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wie in nebenstehender Tabelle aufgeführt:

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022

	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt	Anzahl besuchter Sitzungen
	Tausend €	% des Gesamt- betrags	Tausend €	% des Gesamt- betrags	Tausend €	% des Gesamt- betrags	Tausend €	
Prof. Dr. David Ebsworth	220	72	30	10	56	18	306	22
Barbara Lambert	80	43	80	43	24	13	184	12
Dr. Bartl Wimmer	80	60	30	22	24	18	134	12
Peter Catterall	80	67	15	13	25	21	120	20
Anastasya Molodykh-McFarlane	80	68	20	17	18	15	118	12
Christian Salling	80	71	15	13	18	16	113	12
Karin Bierstedt	80	87	0	0	12	13	92	6
Dr. Stefan Graf	80	54	35	24	32	22	147	28
Dr. Ute Hasholzner	80	87	0	0	12	13	92	6
Rene Schmidt-Ferroud	80	71	15	13	18	16	113	12
Marc Welters	110	62	35	20	32	18	177	28
Iris Schopper	80	71	15	13	18	16	113	12
Aufsichtsrat insgesamt	1.130	66	290	17	289	17	1.709	182

Die Vertreter der Gewerkschaft und die Vertreter der Arbeitnehmer (mit Ausnahme von Frau Dr. Hasholzner, als Vertreterin der Leitenden Angestellten) führen deren Vergütung gemäß den Richtlinien des DGB ab.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Ertragslage des Unternehmens für die letzten fünf Jahre zu geben. Diese muss die durchschnittliche Vergütung aller VZÄ sowie die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats enthalten.

Allerdings bietet § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG⁶ die Möglichkeit, ab dem Jahr 2021 die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten zu melden („**Übergangsregelung**“). Dies lässt sich auf die Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und die Ertragsentwicklung übertragen. Im Falle des Unternehmens werden die Informationen ab 2021 erstellt, da es vor dem Börsengang 2021 keine vergleichbaren Informationen gibt. Aufgrund des Börsengangs im April 2021 ist es nicht möglich, die historische Performance des Unternehmens mit der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zu vergleichen. Dieser und der vertikale Vergleich werden in den kommenden Jahren im Rahmen der Übergangsregelung sukzessive aufgebaut.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Unternehmens seit 2021. Die Tabelle enthält die gewährten und geschuldeten Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands (ohne Sonderzahlungen) und des Aufsichtsrats in den Jahren 2021 und 2022 sowie

die Performance-Indikatoren Konzern-AEBITDA (IFRS), Konzernumsatz (IFRS) und Konzernnettoergebnis. Die durchschnittliche Vergütung aller VZÄ ist ebenfalls angegeben.⁷

	2022 (Tsd. €)	2022 vs. 2021 (%)	2021 (Tsd. €)
Vergütung Vorstand			
M. Floreani*	2.773,9	-12	3.163,0
S. Badarani*	1.715,5	-20	2.135,7
Vergütung Aufsichtsrat			
Prof. Dr. David Ebsworth*	306,0	3	296,0
Barbara Lambert*	184,0	3	178,0
Dr. Bartl Wimmer**	134,0	53	87,3
Peter Catterall**	120,0	49	80,3
Anastasya Molodykh-McFarlane**	118,0	48	79,7
Christian Salling**	113,0	50	75,3
Karin Bierstedt**	92,0	45	63,3
Dr. Stefan Graf**	147,0	55	94,7
Dr. Ute Hasholzner**	92,0	45	63,3
Rene Schmidt-Ferroud**	113,0	50	75,3
Marc Welters**	177,0	54	114,7
Iris Schopper**	113,0	50	75,3
Unternehmensperformance			
Bereinigtes EBITDA (AEBITDA)*	753.390,0	-38	1.209.804,0
Umsatz*	3.250.521,0	-13	3.746.916,0
Nettoergebnis*	152.519,0	-76	627.536,0
Durchschnittliche Vergütung aller VZÄ			
Mitarbeitervergütung*	46,8	5,9	44,2

* 2021-Zahlen für das gesamte Geschäftsjahr 2021.

** 2021-Zahlen seit dem Börsengang im April 2021.

⁶ EGAktG = Einführungsgesetz zum Aktiengesetz.

⁷ Um eine künftige Vergleichbarkeit zu gewährleisten und ein verzerrtes Bild zu vermeiden, wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2021 ohne deren Sonderboni dargestellt.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Hinsichtlich der Vorstandsvergütung waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts keine wesentlichen Änderungen oder Anpassungen für 2023 geplant. Das Gleiche gilt für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. 2023 bleibt die Höchstvergütung für beide Vorstandsmitglieder gleich: **7,3 Mio. € für Herrn Floreani und 4,4 Mio. € für Herrn Badarani.**

Die nicht finanziellen Ziele für 2023 setzen einen Schwerpunkt bei der kontinuierlichen Verbesserung der Strategie des Unternehmens:

Nicht finanzielle Ziele STI 2023

		Anteil am STI (%)
M. Floreani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10,0
	Fortschritt bei der Digitalisierung	5,0
	SAP neu bewerten und implementierte Länder verbessern	5,0
	Einführung einer ESG-Roadmap	5,0
S. Badarani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10,0
	Sicherung der Investitionsfähigkeit	5,0
	Kontinuierliche Verbesserung der internen Kontrolle	5,0
	Fortschritt bei der ESG-Roadmap	5,0

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die SYNLAB AG, München

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der SYNLAB AG, München, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der SYNLAB AG, München, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der

dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der SYNLAB AG, München, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft

getroffenen Auftragsvereinbarung vom 22. November 2022 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 14. März 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Cornelia Tauber)
Wirtschaftsprüferin

(Polina Spang)
Wirtschaftsprüferin

SYNLAB AG
Moosacher Straße 88
80809 München

Kontakt für Investoren: IR@SYNLAB.COM

Kontakt für Medien: MEDIA-CONTACT@SYNLAB.COM