



VERGÜTUNGSBERICHT

2023

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES
AUFSICHTSRATS DER SYNLAB AG, MÜNCHEN

Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die relevanten Zahlen, die Prinzipien und die Struktur sowohl für die Mitglieder des Vorstands („Vorstand“) und des Aufsichtsrats („Aufsichtsrat“) der SYNLAB AG („SYNLAB“ oder das „Unternehmen“, das Unternehmen zusammen mit seinen Tochtergesellschaften der „Konzern“) für das Geschäftsjahr 2023. 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.

Zur besseren Lesbarkeit haben wir in diesem Bericht das grammatikalische Geschlecht (Genus) verwendet.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

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

- Überlegene Patienten- und Klinikerfahrung
- Operative Exzellenz
- Effizienter Kapitaleinsatz
- Befähigte und engagierte Mitarbeitende

SYNLAB kann auf ein ereignisreiches und erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 zurückblicken. Im Laufe des Jahres 2023 sah sich SYNLAB ebenso wie die Gesellschaft und die Wirtschaft mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, darunter geopolitische Unruhen, Inflationsdruck und steigende Kosten. Trotz dieser Widrigkeiten hat SYNLAB seinen Kurs erfolgreich gesteuert. Der Konzern ist seiner strategischen Vision treu geblieben und hat gleichzeitig die Marktdynamik, die sein Geschäft bestimmt, im Auge behalten. Die Umsatzerlöse beliefen sich auf 2.635,2 Mio. € bei einem bereinigten EBITDA (adjusted EBITDA, AEBITDA) von 437,6 Mio. € und einer bereinigten EBITDA-Marge von 16,6 %.

Da etwa 21 % der Zielvergütung auf den finanziellen Zielen für die kurzfristige variable Vergütung (short-term incentive, STI), gemessen an AEBITDA, Umsatzerlösen und freien Cashflow basieren, besteht für die Mitglieder des Vorstands ein Anreiz zur Verbesserung der finanziellen Performance des Unternehmens im vergangenen Geschäftsjahr. Darüber hinaus machen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (environment, social and governance, „ESG“) und individuelle nicht finanzielle Ziele wie etwa Fortschritte beim Engagement der Mitarbeiter deutlich, dass SYNLAB den Schwerpunkt beim STI auf eigenverantwortlich handelnde und engagierte Mitarbeiter legt. Um die Vergütung des Vorstands vom nachhaltigen und langfristigen Erfolg des Unternehmens abhängig zu machen, basieren zwischen 32 % und 34 % der Vergütung auf langfristiger variabler Vergütung (long-term incentive, LTI). Der LTI belohnt eine positive 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 mit der Unternehmensstrategie und der erfolgreichen Umsetzung dieser 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 vorgelegt¹. 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 Tatsache, dass die Zustimmungsquote auf der Hauptversammlung 2023 bei 98,28 % lag, gab es keinen Grund zur Anpassung der Berichtsstruktur für das Jahr 2023. Die Vergütungssysteme wurden 2023 für sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats angewendet. Der Vorstand bestand im Jahr 2023 aus zwei Mitgliedern: Mathieu Floreani als Vorstandsvorsitzender (CEO) und Sami Badarani als Finanzvorstand (CFO).

Im Aufsichtsrat ist Peter Catterall zum Ablauf des 17. Mai 2023 ausgeschieden; Alexander Leslie wurde am 17. Mai 2023 von der Hauptversammlung bis 2026 in den Aufsichtsrat gewählt (Einzelheiten zur Zusammensetzung in Abschnitt IV.: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats).

¹ <https://ag.SYNLAB.com/de/>

Vergütung der Mitglieder 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 (STI) und die langfristige variable Vergütung (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 2023

	Fixvergütung ²	Variable Vergütung ³
CEO	37 %	63 %
CFO	40 %	60 %

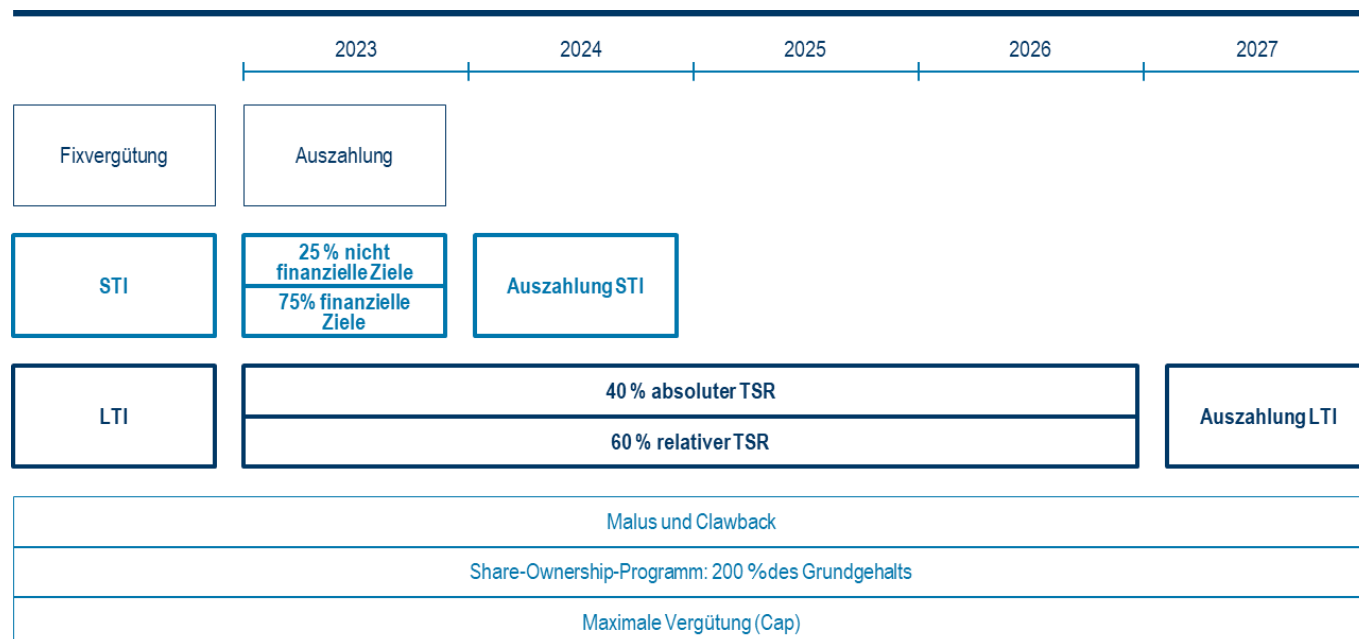
Im STI wird die Gesamtverantwortung des Vorstands für den operativen Erfolg des Unternehmens durch drei finanziell orientierte Ziele sichergestellt. Daneben werden vier nicht finanzielle Ziele für den STI definiert. Eines der nicht finanziellen Ziele ist ein ESG-Ziel, das die Vergütung mit der ökologischen 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 und des CFO 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).

² Grundgehalt, Nebenleistungen und Pensionen

³ STI und LTI



ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG

Jedes Vorstandsmitglied hat ein Anrecht auf eine Zielvergütung nach Maßgabe 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 2022 für den Zeitraum vom Januar 2023 bis zum April 2023 und dem anteiligen Betrag für die Tranche 2023 von Mai 2023 bis Dezember 2023. Die Zielvergütung stimmt mit den Grundsätzen des Vergütungssystems für den Vorstand überein.

Die Zielvergütung für beide aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 (und das Geschäftsjahr 2022) ist wie folgt:

M. FLOREANI (CEO)

Zielvergütung	2023		2022	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
T€, wenn nicht anders angegeben				
Fixvergütung	1.429	37 %	1.434	37 %
Grundgehalt	1.000	26 %	1.000	26 %
Nebenleistungen und Versicherungen	41	1 %	43	1 %
Pensionen	389	10 %	391	10 %
Variable Vergütung	2.400	63 %	2.400	63 %
STI	1.100	29 %	1.100	29 %
STI 2022	-	-	1.100	29 %
STI 2023	1.100	29 %	-	-
LTI	1.300	34 %	1.300	34 %
LTI 2022	433	11 %	433	11 %
LTI 2023	867	23 %	867	23 %
Gesamtzielvergütung	3.829	100 %	3.834	100 %

S. BADARANI (CFO)

Zielvergütung	2023		2022	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
T€, wenn nicht anders angegeben				
Fixvergütung	933	40%	930	40 %
Grundgehalt	700	30%	700	30 %
Nebenleistungen und Versicherungen	43	2%	43	2 %
Pensionen	190	8%	187	8 %
Variable Vergütung	1.400	60%	1.400	60 %
STI	650	28%	650	28 %
STI 2022	-	-	650	28 %
STI 2023	650	28%	-	-
LTI	750	32%	750	32 %
LTI 2022	250	11%	250	11 %
LTI 2023	500	21%	500	21 %
Gesamtzielvergütung	2.333	40%	2.330	100 %

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 2023 ausbezahlt 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 2023 wurde zum 1. Mai 2023 zugeteilt, sodass der Leistungszeitraum im April 2027 endet. Angesichts der Tatsache, dass die Tranche zu Anfang Mai 2023 zugeteilt wurde, besteht der Cap der Tranche 2023 zu 33,3 % aus dem LTI 2022 (Januar 2023 bis April 2023) und zu 66,7 % aus dem LTI 2023 (Mai 2023 bis Dezember 2023). Daher ist eine umfassende Überprüfung noch nicht möglich.

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

Über die Einhaltung der gesamten Maximalvergütung wird planmäßig im Vergütungsbericht für das Jahr 2027 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 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 regionaler Herkunft berücksichtigt („horizontales Benchmarking“).

Bei dem entsprechenden Benchmarking wurden die folgenden 14 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: Bureau Veritas SA, ConvaTec Group Plc, 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 und Verallia SAS.

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 2023 aktualisiert und bestätigte die Ergebnisse.

Vertikales Benchmarking

Der vertikale Vergleich berücksichtigt die unternehmensinterne Vergütungsstruktur und -höhe (i) der Führungsebene unterhalb der Vorstandsebene und anderer Mitglieder des Senior Managements (zusammen die „Excom-Mitglieder“) und (ii) der Mitarbeiter (alle Mitarbeiter weltweit auf Grundlage von Vollzeitäquivalenten (full-time equivalents, FTE)) 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 FTEs verglichen. Die Zielvergütung des CEO und des CFO wird dann durch die durchschnittliche Vergütung der Excom-Mitglieder beziehungsweise durch die durchschnittliche Vergütung aller FTEs geteilt.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Fixvergütung

Der nicht variable Teil der Vergütung besteht hauptsächlich aus einem jährlichen Grundgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird („Grundgehalt“). Das Grundgehalt von Herrn Floreani lag im Jahr 2023 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), der Übernahme der Kosten für eine Lebens- und Unfallversicherung und einen Zuschuss zu einer privaten Krankenversicherung für beide Vorstandsmitglieder („Nebenleistungen“). Die Nebenleistungen machen 1,1 % oder 40,8 Tsd. € für Herrn Floreani und 1,8 % oder 43,1 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 388,5 Tsd. € (10,2 %) für Herrn Floreani und auf 190,1 Tsd. € (8,1 %) 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.

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

Ziel		Strategie	Gewichtung bei variable Vergütung	
STI	Finanziell	AEBITDA	Fokus auf starkem AEBITDA, da finanzielle Stabilität als Basis für zukünftiges organisches Wachstum des Unternehmens dient	~23 %
		Umsatzerlöse	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 %
		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 2023

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 Zielfestlegung 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 2023 sowohl für den CEO als auch den CFO wie folgt aufgeteilt und gewichtet („Gewichtung je Ziel“):

STI-ZIELE 2023 UND GEWICHTUNG JE ZIEL

		Gewichtung
Finanziell	AEBITDA	50,0 %
	Umsatzerlöse	12,5 %
	Freier Cashflow	12,5 %
Nicht finanziell	ESG	10,0 %
	Individuell 1	5,0 %
	Individuell 2	5,0 %
	Individuell 3	5,0 %

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** (bereinigtes EBITDA, adjusted EBITDA⁵) 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

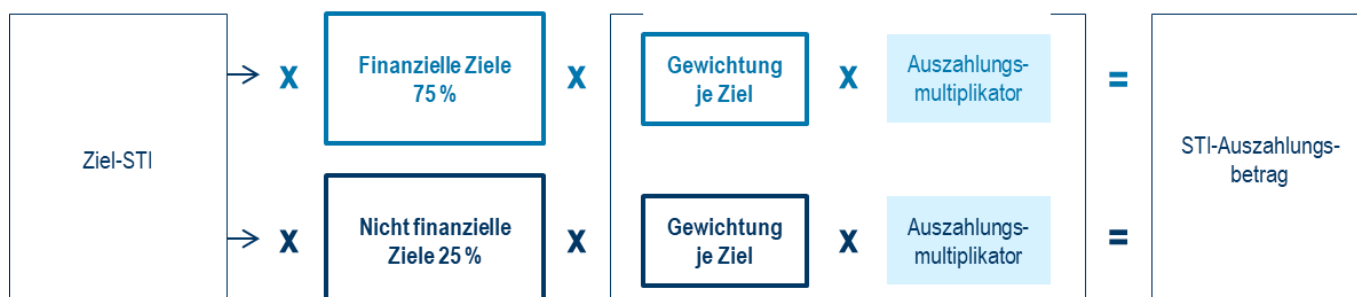
⁵ Im Sinne der IFRS-Kennzahl für den Berichtszeitraum

Wertminderung langfristiger Vermögenswerte zuzüglich etwaiger Restrukturierungsaufwendungen oder Sondereffekte zuzüglich sonstiger einmaliger Kosten, bereinigt um Währungseffekte. 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. 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. 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.

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 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 („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 2023

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 2023 werden im Folgenden detailliert dargestellt.

- Für das **AEBITDA-Ziel reicht die Zielbandbreite von 91,0 % bis 120,0 %**. Unter einer Zielerreichung von 91,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 % und bei einer Zielerreichung von 95,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50,0 %. Der Auszahlungsmultiplikator ist bei einer Zielerreichung von 120,0 % oder mehr auf 200,0 % begrenzt. Zwischen 91,0 % und 95,0 %, 95,0 % und 100,0 % und zwischen 100,0 % und 120,0 % gilt die lineare Interpolation.
- Die Zielbandbreite für das **Umsatzziel liegt zwischen 96,0 % und 110,0 %**. Unter einer Zielerreichung von 96,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 0 % und bei einer Zielerreichung von 98,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50,0 %. Bei einer Zielerreichung von 110,0 % 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 90,0 % und ist bei 150,0 % gedeckelt**. Bei einer Zielerreichung von 95,0 % beträgt der Auszahlungsmultiplikator 50,0 %, bei einer Zielerreichung von unter 90,0 % liegt er bei 0 %. Bei einer Zielerreichung von 150,0 % 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 folgende Tabelle gibt einen Überblick über die finanziellen Ziele und deren Erreichung im Geschäftsjahr 2023 für die beiden Vorstandsmitglieder auf individueller Ebene. Der Ziel-STI von Herrn Floreani für das Jahr 2023 betrug 1,10 Mio. € und der Ziel-STI von Herrn Badarani lag bei 0,65 Mio. €.

FINANZIELLE STI-ZIELE 2023

In Mio. €, wenn nicht anders angegeben

		Anteil am	STI je Ziel	Schwellen-	Zielwert	Maximum	Zielerreichung	Auszahlungs-Zielauszahlungs-	multiplika-	multiplika-
		STI		wert				tor	tor	tor
M. Floreani	AEBITDA*	50,0 %	0,55	417,5	439,5	527,4	437,6	99,6%	96,0%	0,53
	Umsatzerlöse*	12,5 %	0,14	2.587,5	2.640,3	2.904,3	2.643,0	100,1%	101,0%	0,14
	Freier Cashflow	12,5 %	0,14	98,2	103,4	155,1	74,5	72,1%	0,0%	00,0
S. Badarani	AEBITDA*	50,0 %	0,33	417,5	439,5	527,4	437,6	99,6%	96,0%	0,31
	Umsatzerlöse*	12,5 %	0,08	2.587,5	2.640,3	2.904,3	2.643,0	100,1%	101,0%	0,08
	Freier Cashflow	12,5 %	0,08	98,2	103,4	155,1	74,5	72,1%	0,0%	0,00

* 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 2023 ist nachstehend aufgeführt:

NICHT FINANZIELLE STI -ZIELE 2023

In Mio. €, wenn nicht anders angegeben

		Anteil am STI	STI je ZielZielerreichung	Auszahlungs- multiplika- tor	Zielauszahlungs- betrag
M. Floreani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10.0%	0.11 Die Engagement-Punktzahl wurde um 4 Prozentpunkte gesteigert	100 %	0,11
	Fortschritt bei der Digitalisierung	5.0%	0.06 SYNLAB Health for You Milestone-Plan erreicht sowie fortgeschrittene Berichterstattung in Frankreich erfolgreich implementiert und Einführung in anderen SELs gestartet. Upgrade des medizinischen Beratungsinstruments	110,0 %	0,06
	Rebasing von SAP	5.0%	0.06 Lessons Learned wurden umgesetzt, der Anteil der automatisierten Transaktionen erhöht, sowie Roadmap 2024 fertig gestellt. Initiierung der nächsten Länder mit detaillierterer Planung und Datenbereinigung begonnen	110,0 %	0,06
	Umsetzung der ESG-Roadmap	5.0%	0.06 KPI-Reporting innerhalb der Qualitätsanforderungen. Definition der ESG – E Roadmap. Umsetzung des Umwelt- und Governance-Programms und Beginn der Finanzierung des zweiten Projekts durch die Stiftung	120,0 %	0,07
S. Badarani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10.0%	0.07 Die Engagement-Punktzahl wurde um 4 Prozentpunkte gesteigert	100,0 %	0,07
	Sicherstellung der Investitionskapazität	5.0%	0.03 Tool für die Übersicht über die Investitionskapazität sowie Group Lease Policy veröffentlicht.	120,0 %	0,04
	Kontinuierliche Verbesserung der internen Kontrolle	5.0%	0.03 Behebung von Mängeln der Stufen 1 und 2 (Record to Report, Kontrollen für das Treasury und Steuern)	100,0 %	0,03
	Umsetzung der ESG-Roadmap	5.0%	0.03 Verbesserung der Taxonomiemessung zur Erfüllung der EU-Vorschriften sowie Unterstützung der ESG-Ergebnisse und Verbesserung der Sichtbarkeit der Fortschritte	120,0 %	0,04

Im Jahr 2023 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 963.624,75 € für Herrn Floreani und für Herrn Badarani auf 569.415,63 €.

LTI

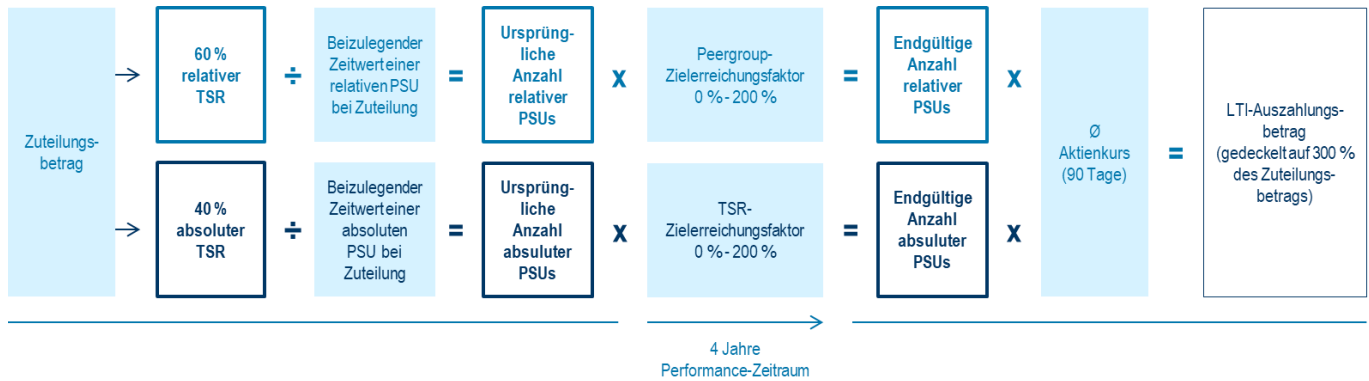
Beschreibung des LTI-Systems und der LTI-Ziele

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 2023 wurde am 1. Mai 2023 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 2023 aus 33,3 % LTI aus dem Jahr 2022 und 66,7 % aus dem Jahr 2023 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 2023 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 2022 wurde das gleiche System angewandt, da das LTI-System unverändert blieb.

LTI-Tranche 2023

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 entschädigungs-

los. 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 2022.

Für die 2023 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 %. Oberhalb 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 2022.

Die Auszahlung der LTI-Tranche 2023 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 2022 und einer Acht-Monats-Basis für 2023.

Da die Tranche 2023 im Mai 2023 zugeteilt wurde, beträgt der LTI für das Geschäftsjahr 2023 33,3 % der LTI-Tranche 2022 und 66,7 % der LTI-Tranche 2023. 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 2023 auf individueller Ebene für die beiden aktiven Vorstandsmitglieder. Zum Beispiel: Die Tranche von Herrn Floreani, die im Mai 2023 beginnt, hat einen Zuteilungsbetrag von 1,3 Mio. € für zwölf Monate ab Zuteilungsdatum. Der anteilige Betrag für den Acht-Monats-Zeitraum (Mai bis Dezember 2023) 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 10,23 € für eine relative PSU und 6,11 € 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 2023 beläuft sich auf 107.569 und für den Anteil der Tranche 2022 auf 95.901 für den Zeitraum Januar bis April 2023, wobei die gleiche Methodik gilt.

ÜBERBLICK LTI-TRANCHEN UND PSUS

		Tranche 2023 1. Mai 2023		Tranche 2022 1. Mai 2022	
M. Floreani	Zuteilungsbetrag der Tranche	1.300.000 €		1.300.000 €	
	Anteiliger Betrag je Tranche im Jahr 2023	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	10,23 €	6,11 €	6,82 €	3,00 €
	Anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs je Instrument	50.831	56.738	38.123	57.778
	Gesamte anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs	107.569		95.901	
	Gesamtbetrag im Jahr 2023	1.300.000 €			
	Gesamtanzahl von PSUs im Jahr 2023	203.470			
S. Badarani	Zuteilungsbetrag der Tranche	750.000 €		750.000 €	
	Anteiliger Betrag je Tranche im Jahr 2023	500.000 €		250.000 €	
	Instrumente	Relativer TSR	Absoluter TSR	Relativer TSR	Absoluter TSR
	Gewichtung der Instrumente	60 %	40 %	60 %	40 %
	Anteiliger Zuteilungsbetrag je Instrument	300.000 €	200.000 €	150.000 €	100.000 €
	Beizulegender Zeitwert je PSU	10,23 €	6,11 €	6,82 €	3,00 €
	Anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs je Instrument	29.326	32.733	21.944	33.333
	Gesamte anteilige Anzahl ursprünglicher PSUs	62.059		55.277	
	Gesamtbetrag im Jahr 2023	750.000 €			
	Gesamtanzahl von PSUs im Jahr 2023	117.336			

Überblick über alle ausstehenden LTI-Tranchen für alle Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen zeigen die Details zu den LTI-Tranchen, die den beiden Vorstandsmitgliedern in 2022 und 2023, einschließlich der ursprünglichen Anzahl der zugeteilten PSUs und der maximal möglichen Anzahl von PSUs je Vorstandsmitglied.

Im Jahr 2023 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.

MAXIMAL MÖGLICHE PSUS

		Tranche 2023		Tranche 2022	
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	10,23 €	6,11 €	6,82 €	3,00 €
	Ursprüngliche Anzahl an PSUs	76.246	85.106	114.370	173.333
	Gesamtanzahl zugeteilter PSUs	161.352		287.703	
	Maximal mögliche Anzahl an PSUs	152.492	170.212	228.740	346.666
	Maximal mögliche Gesamtanzahl an PSUs	322.704		575.406	
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	10,23 €	6,11 €	6,82 €	3,00 €
	Ursprüngliche Anzahl an PSUs	43.988	49.100	65.982	100.000
	Gesamtanzahl zugeteilter PSUs	93.088		165.982	
	Maximal mögliche Anzahl an PSUs	87.977	98.200	131.964	200.000
	Maximal mögliche Gesamtanzahl an PSUs	186.177		331.964	

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 soll während seiner Dienstzeit weiterhin Aktien von SYNLAB halten. Der Wert der zu haltenden Aktien richtet sich nach dem Platzierungspreis beim Börsengang und soll 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 Platzierungspreis beim Börsengang (18,00 €) geteilt wird und sich daraus die Anzahl der zu haltenden Aktien ergibt. Für etwaige neue Vorstandsmitglieder wird der zu haltende Betrag vom Aufsichtsrat innerhalb einer Spanne von 100 % und 200 % des Grundgehalts festgelegt.

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 („Share-Ownership-Aktien“). Herr Floreani und Herr Badarani haben beide das Angebot der Ephios Luxemburg S.à.r.l. ihre Share-Ownership-Aktien zu erwerben angenommen. Die Abwicklung des Erwerbsangebots steht unter Bedingungen, welche zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vollständig eingetreten waren.

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 ausbezahlt 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 2023 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 zugeleiteten 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 2023

Die nachstehende Tabelle zeigt die im Jahr 2023 (und 2022) 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 2023 erbracht wurden, und die geschuldete Vergütung ist die fällige und zahlbare, aber noch nicht ausgezahlte Vergütung im Geschäftsjahr 2023 („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 2023) vollständig erbracht wurden. Daher werden die Auszahlungsbeträge ausgewiesen, obwohl die tatsächliche Auszahlung erst nach dem Ende des Geschäftsjahres 2023 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 2023 weitere Vergütungen. 2023 wurden keine Sonderzahlungen geleistet. Der Aufsichtsrat kann für sehr spezifische und im Voraus festgelegte Situationen Sonderzahlungen gewähren, jedoch nur im Rahmen der in den individuellen Verträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegten Höchstvergütung.

M. FLOREANI (CEO)

Gewährt und Geschuldet	2023		2022	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
T€, wenn nicht anders angegeben				
Fixvergütung	1.429	60 %	1.434	52 %
Grundgehalt	1.000	42 %	1.000	36 %
Nebenleistungen und Versicherungen*	41	2 %	43	2 %
Pensionen	389	16 %	391	14 %
Variable Vergütung	964	40 %	1.339	48 %
STI	964	40 %	1.339	48 %
STI 2022	-	-	1.339	48 %
STI 2023	964	40 %	-	-
LTI	0	0 %	0	0 %
LTI 2022	-	-	0	0 %
LTI 2023	0	0 %	-	-
Gesamtvergütung	2.393	100 %	2.774	100 %
Sonderbonus	0	0	0	0

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

S. BADARANI (CFO)

Gewährt und Geschuldet	2023		2022	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
T€, wenn nicht anders angegeben				
Fixvergütung	933	62 %	927	54 %
Grundgehalt	700	47 %	700	41 %
Nebenleistungen und Versicherungen	43	3 %	43	3 %
Pensionen	190	13 %	184	11 %
Variable Vergütung	569	38 %	788	46 %
STI	569	38 %	788	46 %
STI 2022	-	-	788	46 %
STI 2023	569	38 %	-	-
LTI	0	0 %	0	0 %
LTI 2022	-	-	0	0 %
LTI 2023	0	0 %	-	-
Gesamtvergütung	1.503	100 %	1.715	100 %
Sonderbonus	0	0	0	0

Aufsichtsratsvergütung

ÜBERSICHT AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

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 Hauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und das Vergütungssystem. Dieser Beschluss kann auch die bisherige Vergütung bestätigen. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2022 genehmigt. Seitdem wurde das Vergütungssystem nicht geändert.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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. Zudem hat der Aufsichtsrat in Geschäftsjahr 2023 einen Übernahmeausschuss gegründet. Die Ausschussvergütung 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	-	-
Übernahmeausschuss	-	-

Die Mitglieder des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses sowie des Übernahmeausschusses 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.

Im Jahr 2023 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2023

Im Jahr 2023 betrug die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wie in nebenstehender Tabelle aufgeführt:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2023

T€, wenn nicht anders angegeben	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt	Anzahl besuchter Sitzungen
Aktionärsvertreter								
Prof. Dr. David Ebsworth (Vorsitz)	220	66 %	30	9 %	82	25 %	332	34
Peter Catterall (bis 17. Mai 2023)	30	77 %	6	15 %	2	5 %	38	4
Barbara Lambert	80	39 %	80	39 %	43	21 %	203	31
Alexander Leslie (seit 17. Mai 2023)	50	67 %	9	12 %	15	21 %	74	10
Anastasya Modolykh-McFarlane	80	68 %	20	17 %	18	15 %	118	12
Christian Salling	80	71 %	15	13 %	18	16 %	113	11
Dr. Bartholomäus Wimmer	80	61 %	30	23 %	22	17 %	132	11
Gewerkschafts- und Mitarbeitervertreter								
Karin Bierstedt	80	82 %	0	0 %	18	18 %	98	9
Dr. Stefan Graf	80	57 %	35	25 %	26	18 %	141	22
Dr. Ute Hasholzner	80	82 %	0	0 %	18	18 %	98	9
René-Frank Schmidt-Ferroud	80	69 %	15	13 %	21	18 %	116	13
Iris Schopper	80	69 %	15	13 %	21	18 %	116	13
Marc Welters (Stellvertretender Vorsitz)	110	59 %	35	19 %	43	23 %	188	39
Aufsichtsrat insgesamt								
	1.130	64 %	290	16 %	347	20 %	1.767	215

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. Die Aktionärsvertreter Alexander Leslie, Peter Catterall, Anastasya Molodykh-McFarlane und Christian Salling spendeten ihre Vergütung an die SYNLAB Stiftung gGmbH.

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 FTE sowie die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats enthalten.

Allerdings bietet § 26j Abs. 2 Satz 2 Einführungsgesetz zum Aktiengesetz (EgAktG) 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, 2022 und 2023 sowie die Performance-Indikatoren Konzern-AEBITDA (IFRS), Konzernumsatzerlöse (IFRS) und Konzernnettoergebnis.⁶ Die durchschnittliche Vergütung aller FTE ist ebenfalls angegeben.

T€, wenn nicht anders angegeben	2023	2023 vs. 2022	2022	2022 vs. 2021	2021
Vergütung Vorstand					
Mathieu Floreani (Vorsitz)*	2.393,0	(14) %	2.773,9	(12) %	3.163,0
Sami Badarani*	1.502,5	(12) %	1.715,5	(20) %	2.135,7
Vergütung Aufsichtsrat					
Prof. Dr. David Ebsworth (Vorsitz)*	332,0	8 %	306,0	3 %	296,0
Peter Catterall (bis 17. Mai 2023)**	38,0	(68) %	120,0	49 %	80,3
Barbara Lambert*	203,0	10 %	184,0	3 %	178,0
Alexander Leslie (seit 17. Mai 2023)	74,0	0 %	-	-	-
Anastasya Molodykh-McFarlane**	118,0	0 %	118,0	48 %	79,7
Christian Salling**	113,0	0 %	113,0	50 %	75,3
Dr. Bartholomäus Wimmer**	132,0	(1) %	134,0	53 %	87,3
Karin Bierstedt**	98,0	7 %	92,0	45 %	63,3
Dr. Stefan Graf**	141,0	(4) %	147,0	55 %	94,7
Dr. Ute Hasholzner**	98,0	7 %	92,0	45 %	63,3
René-Frank Schmidt-Ferroud**	116,0	3 %	113,0	50 %	75,3
Iris Schopper**	116,0	3 %	113,0	50 %	75,3
Marc Welters (Stellvertretender Vorsitz)**	188,0	6 %	177,0	54 %	114,7
Unternehmensperformance					
Bereinigtes EBITDA (AEBITDA)*	437,9M	(41) %	753,4M	(38) %	1.209,8M
Umsatzerlöse*	2.635,2M	(19) %	3.250,5M	(13) %	3.746,9M
Nettoergebnis*	93,0M	(39) %	152,5M	(76) %	627,5M
Durchschnittliche Vergütung aller FTE					
Mitarbeitervergütung*	47,6	1,7 %	46,8	5,9 %	44,2

* 2021-Zahlen für das gesamte Geschäftsjahr 2021

** 2021-Zahlen seit dem Börsengang im April 2021

⁶ 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 2024

Hinsichtlich der Vorstandsvergütung waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts keine wesentlichen Änderungen oder Anpassungen für 2024 geplant. Das Gleiche gilt für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. 2024 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 2024 setzen einen Schwerpunkt bei der kontinuierlichen Verbesserung der Strategie des Unternehmens:

NICHT FINANZIELLE ZIELE STI 2024

		Anteil am STI
M. Floreani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10 %
	Erfolgreiches Portfolio-Mangement	5 %
	Implementierung der Strategie 2.0	10 %
S. Badarani	ESG: Entwicklung des Mitarbeiterengagements	10 %
	Erfolgreiche gesellschaftsrechtliche Transformation	10 %
	Erfolgreiche Erhöhung der Liquidität	5 %

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die SYNLAB AG, München

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 2023 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 2023 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.

Haftung

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 2023 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 21. März 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Cornelia Tauber
Wirtschaftsprüferin

Polina Spang
Wirtschaftsprüferin

Veröffentlicht am 25. März 2024

SYNLAB AG
Moosacher Straße 88
80809 München

Investorenkontakt: IR@SYNLAB.COM
Medienkontakt: MEDIA-CONTACT@SYNLAB.COM