

# Vergütungs- bericht



# 2025



# Inhalt



## Vergütungsbericht 2025

---

- 3 Vorstandsvergütung
  - 9 Aufsichtsratsvergütung
  - 10 Vergleichende Darstellung der jährlichen  
Veränderung der Vergütung
- 

## 14 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

---

## 15 Kontakt/Impressum

---



# Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat der Syzygy AG erstellt. Er berichtet über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Syzygy AG und von Unternehmen der SYZYG Gruppe gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer Forvis Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Vermerk über die Prüfung ist im Anschluss an diesen Vergütungsbericht vollständig wiedergegeben.

## Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2024

Der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde der ordentlichen Hauptversammlung der Syzygy AG zur Billigung vorgelegt und von dieser am 10. Juli 2025 gemäß § 120a Abs. 4 AktG mit einer Mehrheit von 95,27 Prozent der abgegebenen Stimmen und des vertretenen Kapitals gebilligt.

Die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats entspricht in allen wesentlichen Aspekten diesem billigenden Beschluss.

## A. Vorstandsvergütung

### I. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat kontinuierlich sowie bei dem Abschluss neuer und / oder bei der Verlängerung bestehender Vorstandsanstellungsverträge zusätzlich anlassbezogen auf seine Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und seine Eignung zur Erreichung der operativen und strategischen Ziele der Gesellschaft überprüft und angepasst.

Das Vergütungssystem für den Vorstand beachtet die Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG und – von den in der jüngsten Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG aufgeführten Ausnahmen abgesehen – die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

### 1. Bestätigung des Vergütungssystems durch die Aktionär:innen

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Die ordentliche Hauptversammlung der Syzygy AG hat das

vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem am 10. Juli 2025 mit einer Mehrheit von 93,32 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

### 2. Geschäftsstrategie der Gesellschaft

Die Geschäftsstrategie der Syzygy AG ist darauf ausgerichtet, die Position als führender Beratungs- und Umsetzungspartner für ganzheitliche Digital Experience auszubauen. Eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie findet ihren Niederschlag in

- der Entwicklung des Aktienkurses der SYZYG Aktie,
- den Finanzkennzahlen und
- der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

### 3. Das Vergütungssystem im Überblick

Um einen Gleichlauf zwischen den Interessen der Gesellschaft, ihren Aktionären, ihren Arbeitnehmern und ihren Vorstandsmitgliedern zu sichern, umfasst die Vorstandsvergütung neben einem festen Grundgehalt variable Vergütungsbestandteile, die am kurz- und langfristigen Erfolg der SYZYG Gruppe ausgerichtet sind.

#### a. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung setzt sich aus einem in monatlich gleichen Raten gezahlten Grundgehalt und geldwerten Nebenleistungen zusammen. Die Nebenleistungen umfassen (i) nach Wahl des Vorstandsmitglieds die Bereitstellung eines Dienstwagens oder in monatlichen Raten die Auszahlung

einer Car Allowance, (ii) die Gewährung von Zuschüssen zur Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung und (iii) die Übernahme der Prämien für die D&O-Versicherung.

### **b. Variable Vergütungsbestandteile**

Die variable Vergütung umfasst variable Vergütungen, die am kurzfristigen und langfristigen Erfolg der SYZGY Gruppe anknüpfen, und zwar in Form von Jahreszielen (kurzfristig) und der Entwicklung der Aktie über mehrere Jahre (langfristig).

#### **aa. Kurzfristige Erfolgsbeteiligung**

Die Höhe der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung hat sich gemäß dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem nach der Erreichung von jährlich im Voraus vom Aufsichtsrat für das kommende Geschäftsjahr neu festzulegenden, teilweise individuell für das einzelne Vorstandsmitglied und teilweise kollektiv für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebenden Jahreszielen. Diese Jahresziele orientieren sich sowohl an operativen als auch an strategischen Zielsetzungen. Sie werden zum Teil als Finanzkennzahlen und zum Teil qualitativ definiert.

Auf die Erreichung des operativen Gewinns (EBIT) gemäß der genehmigten Geschäftsplanung entfallen 50 Prozent der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung. Die weiteren 50 Prozent der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung orientieren sich je nach Vorstandsressort an qualitativen Kriterien wie z.B. Neugeschäftsgewinnen, Erreichung von Kollaborationszielen, Integration von erworbenen Gesellschaften sowie

Erreichung von Zielen in den Bereichen Mergers & Acquisitions und Strukturveränderungen.

Die kurzfristige Vergütungskomponente gelangt jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses im Folgejahr zur Auszahlung. Die Höhe der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung beträgt bei vollständiger Zielerreichung bei allen Vorständen jeweils 30 Prozent des Jahresgrundgehalts.

Bei unterjährigem Ausscheiden wird die kurzfristige Erfolgsbeteiligung für das betreffende Jahr „pro rata“ ausgezahlt.

Für das Berichtsjahr 2025 wurden für alle Vorstandsmitglieder ausschließlich kollektive Ziele festgelegt. Dabei wurden als operative Ziele die Erreichung des operativen Ergebnisses (EBIT) gemäß der genehmigten Geschäftsplanung, eine Steigerung der EBIT-Marge auf 9 Prozent sowie die Erreichung von Wachstumszielen des Umsatzes vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden ebenso ausschließlich kollektive Ziele für alle Vorstandsmitglieder vereinbart (Gesamtverantwortung des Vorstandes). Es wurden neben der Erreichung des operativen Ergebnisses (EBIT), der Steigerung der EBIT-Marge und Umsatzwachstum die Gewinnung von Neukunden als weitere Ziele definiert.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung zu den einzelnen Vorstandsmitgliedern verwiesen.

#### **bb. Langfristige Erfolgsbeteiligung**

Die Höhe der langfristigen Erfolgsbeteiligung hat sich gemäß dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem an der Entwicklung des Aktienkurses der SYZGY Aktie zu orientieren. Sie wird in zwei Tranchen in Form von virtuellen Aktienoptionen (Phantom Stocks) gewährt. Auf die erste, frühestens nach zwei Jahren ausübbarer Tranche entfallen 40 Prozent und auf die zweite, frühestens nach drei Jahren ausübbarer Tranche 60 Prozent der insgesamt gewährten Phantom Stocks. Bei Ausübung wird die Differenz zwischen dem Basiskurs bei Zuteilung der Phantom Stocks und dem Aktienkurs bei Ausübung der Phantom Stocks an das betreffende Vorstandsmitglied ausgezahlt. Der Basiskurs und der Aktienkurs bei Ausübung entsprechen jeweils dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an den zehn Handelstagen vor dem Tag der Gewährung beziehungsweise der Ausübung. Vorbehaltlich gewisser Sperrzeiten, z.B. in zeitlicher Nähe zur Veröffentlichung der Quartals- und Jahresabschlüsse, kann jede Tranche jeweils in einem Zeitfenster von 12 Monaten ab dem ersten Ausübungstag ausgeübt werden. Daraus folgt, dass die erste Tranche innerhalb von 24 bis 36 Monaten und die zweite Tranche innerhalb von 36 bis 48 Monaten nach Zuteilung ausgeübt werden kann. Der maximale Auszahlungsbetrag der langfristigen Erfolgsbeteiligung ist jeweils ausgehend vom Basiskurs bei der ersten Tranche bei 60 Prozent Kurssteigerung und bei der zweiten Tranche bei 90 Prozent Kurssteigerung gedeckelt (Cap). Die Höhe der langfristigen Erfolgsbeteiligung beträgt bei vollständiger Ausübung und maximaler Kurssteigerung

45 Prozent des Jahresgrundgehalts beim Vorstandsvorsitzenden, bis zu 31 Prozent beim Technikvorstand und bis zu 35 Prozent beim Finanzvorstand, jeweils gerechnet auf Jahresbasis. Bei einer angenommenen Kurssteigerung von jährlich 10 Prozent auf den Basiskurs und jeweils frühestmöglicher Ausübung beträgt dieser Anteil 16 Prozent des Jahresgrundgehalts beim Vorstandsvorsitzenden und 11 bzw. 13 Prozent bei den anderen Vorstandsmitgliedern.

Die Maximalvergütung beträgt bei vollständiger Erreichung der für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung festgelegten Jahresziele und bei maximaler Kurssteigerung und vollständiger Ausübung der Phantom Stocks für den Vorstandsvorsitzenden 565.110 EUR, für den Technikvorstand EUR 473.200 und für den Finanzvorstand EUR 434.200 auf Jahresbasis. Für Zwecke dieser Angabe wurde der Gesamtbetrag der maximal möglichen langfristigen Erfolgsbeteiligung gleichmäßig auf einen Dreijahreszeitraum verteilt, obwohl die Ausübung der Phantom Stocks erst nach Ablauf der vorstehend genannten Wartezeiten möglich ist.

Die variablen Vergütungsbestandteile gelangen erst zur Auszahlung, wenn und so weit die jeweils vereinbarten Erfolgsziele erreicht wurden. Die Vorstandsmitglieder gehen damit in „Vorleistung“. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (sog. Claw-Back-Klausel) ist deshalb generell nicht vorgesehen. Die Geltendmachung von Regressansprüchen bei individuellem Fehlverhalten wird dadurch nicht ausgeschlossen. Um außergewöhnlichen

Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung tragen zu können, behält sich der Aufsichtsrat vor, in Fällen außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen, insbesondere bei außerordentlichen Kurssteigerungen, zum Beispiel als Folge eines öffentlichen Angebots zum Erwerb von SYZGY Aktien oder diesbezüglicher Gerüchte, und bei außerordentlichen Kurssenkungen, zum Beispiel als Folge einer Sonderdividende oder einer Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung des Grundkapitals, die Erfolgsziele auch nachträglich in angemessenem Verhältnis zu modifizieren bzw. herab- oder heraufsetzen.

## **II. Feste und variable Vergütungsbestandteile nebst Erläuterung**

Die den Vorstandsmitgliedern gewährten Vergütungsbestandteile werden im Folgenden in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die betreffende Zahlung oder sonstige Leistung an das Vorstandsmitglied geflossen ist, auch wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit bereits in einem früheren Geschäftsjahr vollständig erbracht wurde. Bei der langfristigen Erfolgsbeteiligung können daher auch Zahlungen enthalten sein, die eine kumulierte Vergütung für eine über mehrere Jahre erbrachte Tätigkeit darstellen.

Dementsprechend beziehen sich die in Prozenten angegebenen relativen Anteile der Vergütungsbestandteile jeweils auf die für das betreffende Geschäftsjahr ausgewiesene Gesamtvergütung. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar. Die bei der Beschreibung des Vergütungssystems angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Frank Wolfram, CEO*			
	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	300	89 %	150	90 %
Nebenleistungen	39	11 %	16	10 %
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>339</b>	<b>100 %</b>	<b>166</b>	<b>100 %</b>
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	0	0 %	0	0 %
Langfristige Erfolgsbeteiligung	0	0 %	0	0 %
Phantom Stocks H1-2024 (Laufzeit 01.07.2024 bis 30.06.2028)	0	0 %	0	0 %
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>339</b>	<b>100 %</b>	<b>166</b>	<b>100 %</b>

\* Frank Wolfram seit 1. Juli 2024

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 gebilligten Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2025 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung die folgenden Ziele vereinbart:

#### Operativ

- Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget (50 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Nettoumsatzerlöse abzgl. direkte Kosten (Gross Marge) von EUR 62,6 Mio. (15 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Steigerung der EBIT-Marge zu Gross Marge auf 9,0 Prozent (15 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Steigerung der Gross Marge um weitere 5 Prozent auf EUR 65,7 Mio. (20 Prozent des kurzfristigen Bonus)

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Frank Wolfram zum 1. Juli 2024 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm in der Ausgabe H1-2024 insgesamt 150.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 3,49 je Phantom Stock gewährt. Eine erstmalige Ausübung ist für 40 Prozent der gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Juli 2026 bis 30. Juni 2027 möglich. Für die zweite Tranche von 60 Prozent der gewährten Phantom Stocks ist eine Ausübung im Zeitraum vom 1. Juli 2027 bis 30. Juni 2028 möglich.

Sowohl die Festlegung der operativen und strategischen Ziele im Rahmen der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung wie auch die Gewährung von Phantom Stocks im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung dienen der Umsetzung

der Geschäftsstrategie. Sie fördern damit sowohl die kurz- wie auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Im Berichtszeitraum wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Die Vergütung entspricht damit in allen wesentlichen Vergütungsbestandteilen den Vorgaben des von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 gebilligten Vergütungssystems. Die dort festgelegte Maximalvergütung wurde nicht überschritten.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Frank Ladner, CTO			
	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	270	87 %	270	87 %
Nebenleistungen	39	13 %	39	13 %
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>309</b>	<b>100 %</b>	<b>309</b>	<b>100 %</b>
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	0	0 %	0	0 %
Langfristige Erfolgsbeteiligung	0	0 %	0	0 %
Phantom Stocks 2021 (Laufzeit 01.01.2021 bis 31.12.2024)	0	0 %	0	0 %
Phantom Stocks 2024 (Laufzeit 01.01.2024 bis 31.12.2027)	0	0 %	0	0 %
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>309</b>	<b>100 %</b>	<b>309</b>	<b>100 %</b>

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 gebilligten Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2025 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung die folgenden Ziele vereinbart:

#### Operativ

- Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget (50 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Nettoumsatzerlöse abzgl. direkte Kosten (Gross Marge) von EUR 62,6 Mio. (15 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Steigerung der EBIT-Marge zu Gross Marge auf 9,0 Prozent (15 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Steigerung der Gross Marge um weitere 5 Prozent auf EUR 65,7 Mio. (20 Prozent des kurzfristigen Bonus)

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Frank Ladner zum 1. Januar 2021 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm in der Ausgabe 2021 insgesamt 100.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 5,68 je Phantom Stock gewährt. Eine Ausübung war für die erste Tranche von 40 Prozent der gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 und für die zweite Tranche von 60 Prozent der gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 möglich. Beide Tranchen sind ohne Ausübung verfallen.

Ferner wurden Frank Ladner im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung zum 1. Januar 2024 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm in der Ausgabe 2024 insgesamt 100.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 3,20 je Phantom Stock gewährt. Eine erstmalige Ausübung ist für 40 Prozent dieser gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026 möglich. Für die zweite Tranche von 60 Prozent dieser gewährten Phantom Stocks ist eine Ausübung im Zeitraum vom 1. Januar 2027 bis 31. Dezember 2027 möglich.

Sowohl die Festlegung der operativen und strategischen Ziele im Rahmen der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung wie auch die Gewährung von Phantom Stocks im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung dienen der Umsetzung der Geschäftsstrategie. Sie fördern damit sowohl die kurz- wie auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Im Berichtszeitraum wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Die Vergütung entspricht damit in allen wesentlichen Vergütungsbestandteilen den Vorgaben des von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 gebilligten Vergütungssystems. Die dort festgelegte Maximalvergütung wurde nicht überschritten.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Erwin Greiner, CFO			
	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	240	86 %	240	86 %
Nebenleistungen	39	14 %	39	14 %
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>279</b>	<b>100 %</b>	<b>279</b>	<b>100 %</b>
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	0	0 %	0	0 %
Langfristige Erfolgsbeteiligung	0	0 %	0	0 %
Phantom Stocks 2021 (Laufzeit 01.01.2021 bis 31.12.2024)	0	0 %	0	0 %
Phantom Stocks 2024 (Laufzeit 01.01.2024 bis 31.12.2027)	0	0 %	0	0 %
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>279</b>	<b>100 %</b>	<b>279</b>	<b>100 %</b>

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 gebilligten Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2025 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung die folgenden Ziele vereinbart:

#### Operativ

- Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget (50 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Nettoumsatzerlöse abzgl. direkte Kosten (Gross Marge) von EUR 62,6 Mio. (15 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Steigerung der EBIT-Marge zu Gross Marge auf 9,0 Prozent (15 Prozent des kurzfristigen Bonus)
- Steigerung der Gross Marge um weitere 5 Prozent auf EUR 65,7 Mio. (20 Prozent des kurzfristigen Bonus)

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Erwin Greiner zum 1. Januar 2021 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm in der Ausgabe 2021 insgesamt 100.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 5,68 je Phantom Stock gewährt. Eine Ausübung war für die erste Tranche von 40 Prozent der gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 und für die zweite Tranche von 60 Prozent der gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 möglich. Beide Tranchen sind ohne Ausübung verfallen.

Ferner wurden Erwin Greiner im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung zum 1. Januar 2024 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm in der Ausgabe

2024 insgesamt 100.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 3,20 je Phantom Stock gewährt. Eine erstmalige Ausübung ist für 40 Prozent dieser gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026 möglich. Für die zweite Tranche von 60 Prozent dieser gewährten Phantom Stocks ist eine Ausübung im Zeitraum vom 1. Januar 2027 bis 31. Dezember 2027 möglich.

Sowohl die Festlegung der operativen und strategischen Ziele im Rahmen der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung wie auch die Gewährung von Phantom Stocks im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung dienen der Umsetzung der Geschäftsstrategie. Sie fördern damit sowohl die kurz- wie auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Im Berichtszeitraum wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Die Vergütung entspricht damit in allen wesentlichen Vergütungsbestandteilen den Vorgaben des von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 gebilligten Vergütungssystems. Die dort festgelegte Maximalvergütung wurde nicht überschritten.

### III. Zusagen für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung

#### 1. Vorzeitige Beendigung

Die Vorstandsdienstverträge sehen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit und Abberufung für alle derzeitigen Vorstandsmitglieder übereinstimmend eine Abfindung für den Fall vor, dass der Vertrag aus einem wichtigen, jedoch nicht in der Person des betreffenden Vorstandsmitglieds liegenden und auch sonst nicht von ihm zu vertretenden Grund aufgelöst wird. Die Abfindung entspricht dem für die Restlaufzeit des Vertrags noch ausstehenden Grundgehalt einschließlich Nebenleistungen, wobei die Dauer der zu leistenden Zahlungen auf maximal zwei Jahre begrenzt ist (Abfindungs-Cap).

Die Abfindungsbeträge werden nachfolgend für den Zeitraum von einem Jahr ausgewiesen. Je nach tatsächlicher Restlaufzeit der Verträge im Zeitpunkt ihrer Beendigung können diese Beträge pro rata temporis höher oder niedriger ausfallen. Aufgrund des Abfindungs-Caps sind sie allerdings stets auf das Doppelte der ausgewiesenen Beträge begrenzt. Es gab im letzten Geschäftsjahr keine Änderung dieser Zusagen.

Abfindungen (in TEUR)	Frank Wolfram		Frank Ladner		Erwin Greiner	
	pro Jahr	Cap	pro Jahr	Cap	pro Jahr	Cap
Festvergütung	300	600	270	540	240	480
Nebenleistungen	39	78	39	78	39	78
<b>Summe</b>	<b>339</b>	<b>678</b>	<b>309</b>	<b>618</b>	<b>279</b>	<b>558</b>

#### 2. Reguläre Beendigung

Die Vorstandsdienstverträge sehen für den Fall einer regulären Beendigung der Tätigkeit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vor. Das Vorstandsmitglied erhält für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 Prozent der durchschnittlich pro Monat bezogenen festen und variablen Vergütung während der letzten 24 Monate. Diese Karenzentschädigung wird monatlich ausgezahlt. Die Gesellschaft kann innerhalb bestimmter Fristen vor Vertragsbeendigung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall entfällt auch die Karenzentschädigung.

### B. Aufsichtsratsvergütung

#### I. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird vom Aufsichtsrat kontinuierlich und bei der Wahl oder Wiederwahl von Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich anlassbezogen auf seine Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und seine Eignung zur Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft überprüft und angepasst.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat beachtet die Vorgaben des § 113 AktG und – von den in der jüngsten Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG aufgeführten Ausnahmen abgesehen – die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

#### 1. Bestätigung des Vergütungssystems durch die Aktionär:innen

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Die ordentliche Hauptversammlung der Syzygy AG hat das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem am 10. Juli 2025 mit einer Mehrheit von 93,69 Prozent der abgegebenen Stimmen beschlossen.

#### 2. Geschäftsstrategie der Gesellschaft

Die Geschäftsstrategie der Syzygy AG ist darauf ausgerichtet, die Position als führender Beratungs- und Umsetzungspartner für digitale Transformation in Marketing und Vertrieb auszubauen. Eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie findet ihren Niederschlag in den

Finanzkennzahlen, der Entwicklung des Aktienkurses der SYZGY Aktie und der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

### 3. Das Vergütungssystem im Überblick

Die Vergütung des Aufsichtsrats der Syzygy AG ist in § 6 Abs. 8 der Satzung der Syzygy AG geregelt. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine Vergütung, die aus einem festen und einem variablen Vergütungsbestandteil besteht.

Die feste Vergütung beträgt EUR 20.000,00 für jedes einfache Mitglied des Aufsichtsrats und EUR 30.000,00 für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Die feste Vergütung erhöht sich um EUR 5.000,00, wenn der Börsenpreis der Gesellschaft in dem betreffenden Geschäftsjahr um mindestens 20 Prozent gestiegen ist. Die für den Vergleich maßgeblichen Börsenpreise werden ermittelt aus dem Mittelwert der Schlusskurse für die Aktie im XETRA-Handelssystem (oder einem an die Stelle des XETRA-Handelssystems getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der ersten fünf Börsentage eines Geschäftsjahres sowie während der ersten fünf Börsentage des Folgegeschäftsjahres.

Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres im Amt waren, erhalten eine anteilige Vergütung.

Die von einem Aufsichtsratsmitglied in Rechnung gestellte oder in einer die Rechnung ersetzenden Gutschrift ausgewiesene Umsatzsteuer wird in jeweiliger gesetzlicher Höhe zusätzlich gezahlt.

### II. Feste und variable Vergütungsbestandteile nebst Erläuterung

Die Aufsichtsratsvergütung für ein Geschäftsjahr wird jährlich nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, in einem Betrag gezahlt. Die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährten Vergütungsbestandteile werden dementsprechend in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die betreffende Zahlung oder sonstige Leistung an das Aufsichtsratsmitglied geflossen ist, auch wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr vollständig erbracht wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Antje Neubauer		Dominic Grainger*		Johnny Hornby**		Shahid Sadiq***		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Festvergütung	30	30	0	0	0	–	0	0	30	30
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	–	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

\* Dominic Grainger hat in den Jahren 2024 und 2025 auf seine Vergütung für die Geschäftsjahre 2023 bzw. 2024 verzichtet und sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 niedergelegt.

\*\* Johnny Hornby wurde am 10. Juli 2025 von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt, legte sein Mandat mit Wirkung zum 31. Oktober 2025 nieder und verzichtete auf seine Vergütung für 2025.

\*\*\* Shahid Sadiq hat in den Jahren 2024 und 2025 auf seine Vergütung für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 verzichtet.

### C. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer

Die folgende Tabelle zeigt die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Syzygy AG und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis.

Die Ertragsentwicklung wird sowohl anhand der im Einzelabschluss der Syzygy AG ausgewiesenen Erträge vor Steuern wie auch anhand der im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse und des EBIT der SYZGY Gruppe dargestellt.

Die Darstellung der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden wird auf die durchschnittliche Vergütung der in Deutschland fest angestellten Mitarbeitenden der SYZYGY Gruppe abgestellt. Die durchschnittliche Vergütung wurde durch Division der an alle fest angestellten Mitarbeitenden gezahlten Vergütung durch die Zahl der Vollzeitbeschäftigten (einschließlich der in Vollzeitäquivalente umgerechneten Teilzeitarbeitskräfte) ermittelt.

Bei der für die gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ausgewiesenen Vergütung handelt es sich um die „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Diese Angaben können von den an anderer Stelle veröffentlichten Angaben zur Vorstandsvergütung abweichen, weil jene Angaben nach anderen Grundsätzen zu ermitteln sind.

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütungen war im Zeitraum 2020 bis 2022 konstant und ein variabler Anteil kam in diesem Zeitraum nicht zur Auszahlung. In 2023 wurde für den Vorsitz des Aufsichtsrats eine Anhebung von EUR 20.000 auf EUR 30.000 zuzüglich einer variablen Komponente von EUR 5.000 vorgenommen. In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 kam kein variabler Anteil zur Auszahlung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Zeitraum 2021 bis 2025 keine persönlichen Leistungen wie beispielsweise Beratungsdienstleistungen für die Syzygy AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

**Ertragsentwicklung**

Geschäftsjahr (in TEUR)	2021	2022	Veränd.	2023	Veränd.	2024	Veränd.	2025	Veränd.
Umsatzerlöse Konzern	60.124	70.612	17 %	71.742	2 %	69.429	-3 %	56.844	-18 %
EBIT (operativ) Konzern	6.379	6.208	-3 %	4.080	-34 %	5.666	39 %	-1.168	n.a.
Ergebnis vor Steuern Syzygy AG	8.049	-1.864	n.a.	-8.138	n.a.	-17.963	n.a.	-9.970	n.a.

**Durchschnittliche Vergütung der in Deutschland Beschäftigten**

Geschäftsjahr (in TEUR)	2021	2022	Veränd.	2023	Veränd.	2024	Veränd.	2025	Veränd.
Durchschnittliche Jahresvergütung	72	71	-1 %	73	2 %	75	3 %	79	5 %

**Vorstandsvergütung (derzeitige Vorstandsmitglieder)**

Geschäftsjahr (in TEUR)	2021	2022	Veränd.	2023	Veränd.	2024	Veränd.	2025	Veränd.
Frank Wolfram*	–	–	–	–	–	166	n.a.	339	104 %
Frank Ladner	286	303	6 %	286	-5 %	309	8 %	309	0 %
Erwin Greiner	275	290	10 %	275	-5 %	279	1 %	279	0 %

\* Frank Wolfram seit 1. Juli 2024 (6 Monate in 2024)

**Vorstandsvergütung (frühere Vorstandsmitglieder)**

Geschäftsjahr (in TEUR)	2021	2022	Veränd.	2023	Veränd.	2024	Veränd.	2025	Veränd.
Franziska von Lewinski (bis 31.12.2023)	317	391	23 %	367	-6 %	219	-40 %	–	n.a.

**Aufsichtsratsvergütung (derzeitige Aufsichtsratsmitglieder)**

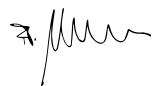
Geschäftsjahr (in TEUR)	2021	2022	Veränd.	2023	Veränd.	2024	Veränd.	2025	Veränd.
Antje Neubauer (seit 07.09.2021)	–	7	–	30	428 %	30	0 %	30	0 %
Shahid Sadiq (seit 11.07.2023)	–	–	–	–	–	0	n.a.	0	0 %

**Aufsichtsratsvergütung (frühere Aufsichtsratsmitglieder)**

Geschäftsjahr (in TEUR)	2021	2022	Veränd.	2023	Veränd.	2024	Veränd.	2025	Veränd.
Johnny Hornby (bis 31.10.2025)	–	–	–	–	–	–	–	0	0 %
Dominic Grainger (bis 10.07.2025)	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Andrew Payne (bis 11.07.2023)	20	20	0 %	10	-50 %	–	n.a.	–	n.a.
Wilfried Beeck (bis 30.06.2021)	20	10	-50 %	–	–	–	n.a.	–	n.a.

Syzygy AG

Für den Vorstand



Frank Wolfram (CEO)



Frank Ladner (CTO)



Erwin Greiner (CFO)

Für den Aufsichtsrat


Antje Neubauer  
Vorsitzende des Aufsichtsrats

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Syzygy AG, Bad Homburg v. d. Höhe

### Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Syzygy AG, Bad Homburg v. d. Höhe für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat den IDW Qualitätsmanagementstandard: Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG

geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

### Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, den 24. März 2026

Forvis Mazars GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Jörg Maas  
Wirtschaftsprüfer

Patrick Riedel  
Wirtschaftsprüfer



SYZYG / Bad Homburg



Kontakt

**Kontakt  
Impressum**  
/

SYZYG / AG

SYZYG AG  
Horexstraße 28  
61352 Bad Homburg v.d.H.

T +49 6172 9488 -252  
F +49 6172 9488 -270  
ir@syzygy-group.net  
syzygy-group.net

**Vorsitzende des Aufsichtsrats**  
Antje Neubauer

**Vorstand**  
Frank Wolfram (CEO)  
Erwin Greiner (CFO)  
Frank Ladner (CTO)

**Text / Redaktion**  
SYZYG AG

**Fotografie / Credits**  
Ruben Rheinländer, Pascal Bünning, Kolleg:innen der  
SYZYG Gruppe



SYZYGY AG

