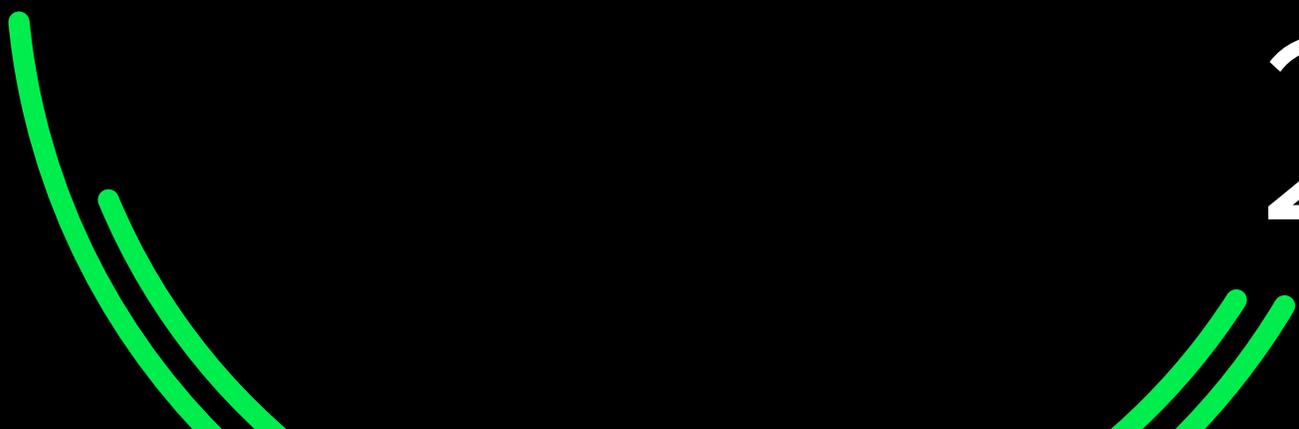
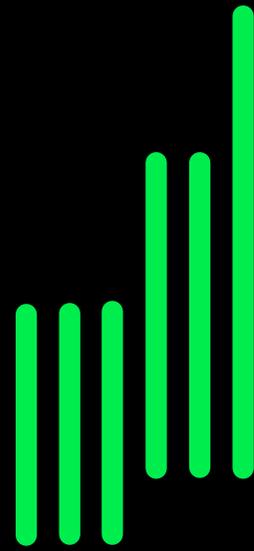


Vergütungs- bericht

/

20

23



Inhalt



Vergütungsbericht 2023

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

13 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

14 Kontakt / Impressum



Vorstand der SYZGY GROUP

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat der Syzygy AG erstellt. Er berichtet über die die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Syzygy AG und von Unternehmen der SYZYG Y GROUP gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer 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 2023

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2022.

Der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde der ordentlichen Hauptversammlung der Syzygy AG zur Billigung vorgelegt und von dieser am 11. Juli 2023 gemäß § 120a Abs. 4 AktG mit einer Mehrheit von 86,57 Prozent der abgegebenen Stimmen und des vertretenen Kapitals gebilligt.

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

A. Vorstandsvergütung

I. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat kontinuierlich und 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 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 28. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 91,13 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 digitale Transformation in Marketing und Vertrieb auszubauen. Eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie findet ihren Niederschlag in

- den Finanzkennzahlen,
- den Finanzkennzahlen und
- der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

3. Das Vergütungssystem im Überblick

Um einen Gleichlauf zwischen den Interessen der Gesellschaft, ihren Aktionär:innen, ihren Arbeitnehmer:innen und ihren Vorstandsmitgliedern zu sichern, umfasst die Vorstandsvergütung

- feste Vergütungsbestandteile und
- variable Vergütungsbestandteile.

a. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung setzt sich aus einem in monatlich gleichen Raten gezahlten Grundgehalt und geldwerten Nebenleistungen zusammen. Die Nebenleistungen umfassen die Bereitstellung eines Dienstwagens oder die

Auszahlung einer Car Allowance in monatlichen gleichen Raten nach Wahl des Vorstandsmitglieds und die Gewährung von Zuschüssen zur Kranken-, Pflege, Unfall- und Rentenversicherung.

b. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung umfasst Bestandteile, die am kurz- und am langfristigen Erfolg der SYZGY GROUP ausgerichtet sind (kurz- und langfristige 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/oder teilweise kollektiv für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebenden Jahreszielen zu bemessen.

Bei vollständiger Zielerreichung entspricht die absolute Höhe der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung 30 Prozent (bei der Vorsitzenden des Vorstands 33 Prozent) des Jahresgrundgehalts des betreffenden Vorstandsmitglieds. Scheidet ein Vorstandsmitglied unterjährig aus dem Amt aus, so wird seine kurzfristige Erfolgsbeteiligung für das betreffende Jahr zeitanteilig ausgezahlt, wenn und soweit die vereinbarten Jahresziele erreicht wurden. Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (sog. Claw-Back-Klausel) ist nicht vorgesehen.

Die Jahresziele haben sich an operativen und strategischen Zielsetzungen zu orientieren. Die Jahresziele sind bei den operativen Zielsetzungen als Finanzkennzahlen und bei den strategischen Zielsetzungen qualitativ zu definieren. Auf die operativen Zielsetzungen entfällt mindestens die Hälfte der maximal erreichbaren kurzfristigen Erfolgsbeteiligung.

In den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023 war die Gesamtverantwortung des Vorstandes für die Festlegung der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung maßgeblich, so dass für alle Vorstände die kurzfristigen Ziele einheitlich ausgestaltet wurden. Dabei wurden die Erreichung des operativen Ergebnisses (EBIT) gemäß der genehmigten Geschäftsplanung und die Erreichung von Wachstumszielen des Umsatzes als operative Zielsetzungen vereinbart. Als strategische Ziele wurden für die Jahre 2021 und 2022 Neukundengewinne und Neugeschäftsziele vereinbart, für das Jahr 2023 wurde eine Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation als strategisches Ziel definiert

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

Die kurzfristige Erfolgsbeteiligung wird jeweils mit der Feststellung des Jahresabschlusses fällig.

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 entfallen 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 an den zehn Handelstagen vor 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).

Bei maximaler Kurssteigerung entspricht die absolute Höhe der langfristigen Erfolgsbeteiligung auf Jahresbasis bei der Vorsitzenden des Vorstands 123 Prozent, beim Finanzvorstand 70 Prozent und beim Technikvorstand 67 Prozent des aktuellen Jahresgrundgehalts.

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)	Franziska von Lewinski, CEO			
	2023	in %	2022	in %
Festvergütung	300	82%	300	77%
Nebenleistungen	17	5%	17	4%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	317	86%	317	81%
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	50	14%	75	19%
Langfristige Erfolgsbeteiligung				
Phantom Stocks 2021 (Laufzeit 01.01.2021 - 31.12.2024)	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	50	14%	75	19%
Gesamtvergütung	367	100%	392	100%

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des von der Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2023 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung folgende operative Ziele vereinbart:

- Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget (50% des kurzfristigen Bonus)
- Umsatzwachstum von 10 Prozent (15% des kurzfristigen Bonus)
- Umsatzwachstum von 15 Prozent (10% des kurzfristigen Bonus)

Als strategische Zielsetzung wurde die Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation mit einem Bonusanteil von 25% strategisches Ziel definiert.

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Frau von Lewinski zum 1. Januar 2021 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm 2021 insgesamt 250.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 5,68 je Phantom Stock gewährt. Eine erstmalige Ausübung war für 40 Prozent der gewährten Phantom Stocks im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 möglich. Diese erste Tranche ist ohne Ausübung verfallen. Für eine zweite Tranche von 60 Prozent der gewährten Phantom Stocks ist eine Ausübung im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 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.

Im Berichtszeitraum wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Die Vergütung entspricht damit in allen wesentlichen Vergütungsbestandteilen den Vorgaben des von der Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems. Die dort festgelegte Maximalvergütung wurde nicht überschritten.

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2023 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung folgende operative Ziele vereinbart:

- Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget (50% des kurzfristigen Bonus)
- Umsatzwachstum von 10 Prozent (15% des kurzfristigen Bonus)
- Umsatzwachstum von 15 Prozent (10% des kurzfristigen Bonus)

Als strategische Zielsetzung wurde die Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation mit einem Bonusanteil von 25 Prozent strategisches Ziel definiert.

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

Diese Ausrichtung der Jahresziele auf die Geschäftsstrategie fördert 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 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems. Die dort festgelegte Maximalvergütung wurde nicht überschritten.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Erwin Greiner, CFO			
	2023	in %	2022	in %
Festvergütung	210	77%	210	72%
Nebenleistungen	33	12%	33	12%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	243	89%	243	84%
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	32	11%	47	16%
Langfristige Erfolgsbeteiligung				
Phantom Stocks 2021 (Laufzeit 01.01.2021 - 31.12.2024)	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	32	11%	47	16%
Gesamtvergütung	275	100%	290	100%

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Frank Ladner, CTO			
	2023	in %	2022	in %
Festvergütung	220	77%	220	73%
Nebenleistungen	33	11%	33	11%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	253	88%	253	84%
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	33	12%	50	16%
Langfristige Erfolgsbeteiligung				
Phantom Stocks 2021 (Laufzeit 01.01.2021 - 31.12.2024)	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	33	12%	50	16%
Gesamtvergütung	286	100%	303	100%

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2023 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung folgende operative Ziele vereinbart:

- Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget (50% des kurzfristigen Bonus)
- Umsatzwachstums von 10 Prozent (15% des kurzfristigen Bonus)
- Umsatzwachstum von 15 Prozent (10% des kurzfristigen Bonus)

Als strategische Zielsetzung wurde die Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation mit einem Bonusanteil von 25 Prozent strategisches Ziel definiert.

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

Diese Ausrichtung der Jahresziele auf die Geschäftsstrategie fördert 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 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems. Die dort festgelegte Maximalvergütung wurde nicht überschritten.

III. Zusagen für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung

1. Vorzeitige Beendigung

Die Vorstandsmitgliederverträge 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)	Franziska von Lewinski		Erwin Greiner		Frank Ladner	
	pro Jahr	Cap	pro Jahr	Cap	pro Jahr	Cap
Festvergütung	300	600	210	420	220	440
Nebenleistungen	17	34	33	66	33	66
Summe	317	634	243	486	253	506

2. Reguläre Beendigung

Die Vorstandsdiensverträge 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. Mit dem Auslaufen des Vorstandsvertrags mit Franziska von Lewinski kommt es zu einer Karenzentschädigung von insgesamt TEUR 213, die in voller Höhe zurückgestellt wurden.

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 28. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 89,54 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt und mit Beschluss vom 5. Juli 2022 mit einer Mehrheit von 86,71 Prozent der abgegebenen Stimmen die Anhebung der festen Vergütung für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 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 SYZYG 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 variable Vergütung beträgt EUR 5.000,00, die gezahlt wird, wenn der Börsenpreis der SYZYG Aktie in dem betreffenden Geschäftsjahr um mindestens 20 Prozent gestiegen ist. Die für den Vergleich maßgeblichen Börsenpreise werden 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 ermittelt.

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

Die von einem Aufsichtsratsmitglied in Rechnung gestellte 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 in einem Betrag gezahlt, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr beschließt.

Die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährten Vergütungsbestandteile werden dementsprechend im Folgenden 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.

Das Aufsichtsratsmitglied Dominic Grainger hat 2023 und 2022 auf seine Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 verzichtet.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Antje Neubauer		Dominic Grainger		Andrew Payne*		Shahid Sadiq*		Gesamt	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Festvergütung	30	7	0	0	10	20	10	0	50	27
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	30	7	0	0	10	20	10	0	50	27

* Andrew Robertson Payne hatte sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 11. Juli 2023 niedergelegt. Shahid Sadiq wurde mit Wirkung ab dem 11. Juli 2023 in den Aufsichtsrat berufen. Für Andrew Payne und Shahid Sadiq wurden jeweils sechs Monate für die Vergütung berücksichtigt.

C. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder des Vorstands, 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 SYZYGY GROUP dargestellt.

Die Darstellung der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden wird auf die durchschnittliche Vergütung der in Deutschland fest angestellten Mitarbeitenden des SYZYGY GROUP 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 2019 bis 2022 konstant und ein variabler Anteil kam in diesem Zeitraum nicht zur Auszahlung. In 2023 wurde die Anhebung der Aufsichtsratsvergütung auf EUR 30.000 zuzüglich einer variablen Komponente von EUR 5.000 vorgenommen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Zeitraum 2019 bis 2023 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)	2019	2020	Veränd.	2021	Veränd.	2022	Veränd.	2023	Veränd.
Umsatzerlöse Konzern	64.243	55.521	-14%	60.124	8%	70.612	17%	71.742	2%
EBIT (operativ) Konzern	5.497	3.999	-27%	6.379	60%	6.208	-3%	4.080	-34%
Ergebnis vor Steuern Syzygy AG	3.296	2.636	-20%	8.049	205%	-1.864	n.a.	-8.138	n.a.

Durchschnittliche Vergütung der in Deutschland Beschäftigten

In TEUR	2019	2020	Veränd.	2021	Veränd.	2022	Veränd.	2023	Veränd.
Durchschnittliche Jahresvergütung	67	68	1%	72	6%	71	-1%	73	2%

Vorstandsvergütung (derzeitige Vorstandsmitglieder)

In TEUR	2019	2020	Veränd.	2021	Veränd.	2022	Veränd.	2023	Veränd.
Franziska von Lewinski	–	–	–	317	n.a.	391	23%	367	-6%
Erwin Greiner	287	285	-1%	275	-4%	290	6%	275	-5%
Frank Ladner	308	297	-4%	286	-4%	303	10%	286	-5%

Vorstandsvergütung (frühere Vorstandsmitglieder)

In TEUR	2019	2020	Veränd.	2021	Veränd.	2022	Veränd.	2023	Veränd.
Lars Lehne (bis 31.03.2020)	507	171	-66%	–	n.a.	–	n.a.	–	n.a.

Aufsichtsratsvergütung (derzeitige Aufsichtsratsmitglieder)

In TEUR	2019	2020	Veränd.	2021	Veränd.	2022	Veränd.	2023	Veränd.
Antje Neubauer (seit 07.09.2021)	–	–	–	–	–	7	n.a.	30	429%
Dominic Grainger (seit 07.06.2019)	–	0	–	0	n.a.	0	n.a.	0	n.a.
Shahid Sadiq (seit 11.07.2023)	–	–	–	0	–	–	–	10	n.a.

Aufsichtsratsvergütung (frühere Aufsichtsratsmitglieder)

In TEUR	2019	2020	Veränd.	2021	Veränd.	2022	Veränd.	2023	Veränd.
Andrew Payne (bis 11.07.2023)	17	0	n.a.	20	100%	20	0%	10	-50%
Wilfried Beeck (bis 30.06.2021)	20	20	0%	20	0%	10	-50%	–	n.a.
Rupert Day (bis 07.06.2019)	20	8	-60%	–	n.a.	–	n.a.	–	n.a.

Syzygy AG

Für den Vorstand



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

Prüfurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Syzygy AG, Bad Homburg v. d. Höhe für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des International Standard on Quality Management (ISQM1) 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.

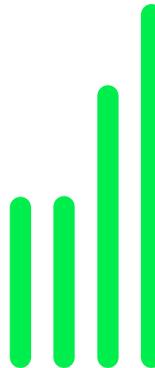
Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 14. März 2024

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Jörg Maas
Wirtschaftsprüfer

Patrick Riedel
Wirtschaftsprüfer



Kontakt

Kontakt
Impressum
/

SYZYGY GROUP

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

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

Vorsitzende des Aufsichtsrats
Antje Neubauer

Vorstand
Erwin Greiner (CFO)
Frank Ladner (CTO)

Text / Redaktion
SYZYGY GROUP

Fotografie / Credits
SYZYGY GROUP, Per Schorn



SYZYGY GROUP



syzygy-group.net