

Vergütungs- bericht

/

20

21

Geschäftsjahr 2021



Inhalt



4 Vergütungsbericht 2021

- 4 Vergütungssystem für den Vorstand
 - 9 Vergütungssystem für den Aufsichtsrat
 - 11 Vergleichende Darstellung der jährlichen
Veränderung der Vergütung
-

14 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers



Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2021 von der SYZYGY AG jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung dar.

A. Vergütungssystem für den Vorstand

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 Vorstandsansetzungsverträge 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 16. Dezember 2019.

1. Bestätigung des Vergütungssystems durch die Aktionär:innen

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens alle 4 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

- der Entwicklung des Aktienkurses der SYZYGY 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 Aktionär:innen, ihren Arbeitnehmern 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 des SYZYGY Konzerns 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 generell 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.

Im Geschäftsjahr 2020 entfielen von der maximal erreichbaren kurzfristigen Erfolgsbeteiligung 75 Prozent auf die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich ausgestalteten operativen Zielsetzungen, für die weiteren 25 Prozent wurden individuelle strategische Zielsetzungen formuliert.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde der Fokus stärker auf die Gesamtverantwortung des Vorstandes gelegt und die kurzfristige Erfolgsbeteiligung für alle Vorstände einheitlich ausgestaltet. Dabei wurden die Erreichung des operativen Ergebnisses (EBIT) gemäß der genehmigten Geschäftsplanung und die Erreichung von Umsatzwachstumszielen als operative und die Erreichung von Neugeschäftszielen als strategische Zielsetzungen vereinbart.

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.Aufdieerste, frühestens nach 2 Jahren ausübbarer Tranche entfallen 40 Prozent und auf die zweite, frühestens nach 3 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 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	
	2021	in %
Festvergütung	300	95%
Nebenleistungen	17	5%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	317	100%
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	0	0%
Langfristige Erfolgsbeteiligung		
Phantom Stocks 2021 (LZ 01.01.2021 – 31.12.2024)	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0%
Gesamtvergütung	317	100%

Frau von Lewinski wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in den Vorstand berufen. Sie hat vor dem 1. Januar 2021 keine Vergütung oder sonstige Leistung erhalten. Eine etwaige kurz- oder langfristige Erfolgsbeteiligung war im Geschäftsjahr 2021 noch nicht geschuldet, und sie wurde auch nicht gezahlt.

Die Festvergütung einschließlich der Nebenleistungen liegt im Rahmen des von der Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems.

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2021 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung als operative Zielsetzung die Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget und eines Umsatzwachstums von 10 Prozent (jeweils auf Konzernebene) sowie als strategische Zielsetzung der Gewinn von Neukund:innen und daraus resultierend zukünftiges Neugeschäft vereinbart.

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Frau von Lewinski zum 1. Januar 2021 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm 2021 250.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 5,68 je Phantom Stock gewährt.

Diese Ausrichtung der Jahresziele auf die Geschäftsstrategie fördert sowohl die kurz- wie auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Vergütung entspricht damit in allen 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			
	2021	in %	2020	in %
Festvergütung	210	77%	210	73%
Nebenleistungen	33	12%	33	12%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	243	89%	243	85%
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	32	11%	42	15%
Langfristige Erfolgsbeteiligung				
Phantom Stocks 2018 (LZ 01.01.2018 – 31.12.2021)	0	0%	0	0%
Phantom Stocks 2021 (LZ 01.01.2021 – 31.12.2024)	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	275	100%	285	100%

Die Festvergütung einschließlich der Nebenleistungen liegt im Rahmen des von der Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems.

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2020 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung als operative Zielsetzung die Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget auf Konzernebene und als strategische Zielsetzung die Führung des SYZYGY Konzerns und die Erreichung von Integrationszielen vereinbart. Die vorstehend für das Jahr 2021 ausgewiesenen Werte für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung beziehen sich auf diese Zielsetzungen.

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2021 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung als operative Zielsetzung die Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget und eines Umsatzwachstums von 10 Prozent (jeweils auf Konzernebene) sowie als strategische Zielsetzung der Gewinn von Neukund:innen und daraus resultierend zukünftiges Neugeschäft vereinbart.

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Herrn Greiner zum 1. Januar 2021 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm 2021 100.000 virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 5,68 je Phantom Stock gewährt.

Diese Ausrichtung der Jahresziele auf die Geschäftsstrategie fördert sowohl die kurz- wie auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Vergütung entspricht damit in allen 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)	Frank Ladner, CTO			
	2021	in %	2020	in %
Festvergütung	220	77%	220	74%
Nebenleistungen	33	11%	33	11%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	253	88%	253	85%
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung	33	12%	44	15%
Langfristige Erfolgsbeteiligung				
Phantom Stocks 2018 (LZ 01.01.2018 – 31.12.2021)	0	0%	0	0%
Phantom Stocks 2021 (LZ 01.01.2021 – 31.12.2024)	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	286	100%	297	100%

Über die vorstehend ausgewiesenen Zahlungen hat Herr Ladner im Geschäftsjahr 2020 eine Zahlung in Höhe von TEUR 55 erhalten, die nicht im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied steht, sondern aus seiner Tätigkeit im SYZYGY Konzern vor seiner Berufung in den Vorstand resultiert.

Die Festvergütung einschließlich der Nebenleistungen liegt im Rahmen des von der Hauptversammlung am 28. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems.

Mit dem Vorstandsmitglied wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für das Geschäftsjahr 2020 für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung als operative Zielsetzung die Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget auf Konzernebene und als strategische Zielsetzung die Führung des SYZYGY Konzerns und die Erreichung von Neugeschäftszielen vereinbart. Die vorstehend für das Jahr 2021 ausgewiesenen Werte für die kurzfristige Erfolgsbeteiligung beziehen sich auf diese Zielsetzungen.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden nach Maßgabe des Vergütungssystems und in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie für die kurzfristige als operative Zielsetzung die Erreichung eines operativen Gewinns gemäß Budget und eines Umsatzwachstums von 10 Prozent (jeweils auf Konzernebene) sowie als strategische Zielsetzung der Gewinn von Neukund:innen und daraus resultierend zukünftiges Neugeschäft vereinbart.

Im Rahmen der langfristigen Erfolgsbeteiligung wurden Herrn Ladner zum 1. Januar 2021 aus dem oben beschriebenen Phantom Stock Programm 2021 100.000 virtuellen Aktienoptionen (Phantom Stocks) mit einem Basiskurs von EUR 5,68 je Phantom Stock gewährt.

Diese Ausrichtung der Jahresziele auf die Geschäftsstrategie fördert sowohl die kurz- wie auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Vergütung entspricht damit in allen 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 2 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.

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 auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall entfällt auch die Karenzentschädigung. Für Karenzentschädigungen wurden keine Beträge zurückgestellt.

B. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

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 16. Dezember 2019.

1. Bestätigung des Vergütungssystems durch die Aktionär:innen

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle 4 Jahre über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Die ordentliche Hauptversammlung der SYZGY AG hat das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem am 28. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 89,54 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

- der Entwicklung des Aktienkurses der SYZYGY Aktie,
- den Finanzkennzahlen 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.

Die variable Vergütung beträgt EUR 5.000,00, die gezahlt wird, wenn der Börsenpreis der SYZYGY 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	Antje Neubauer*		Wilfried Beeck*		Dominic Grainger		Andrew Payne		Gesamt	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Festvergütung	0	0	20	20	0	0	20	0	40	20
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	0	0	20	20	0	0	20	0	40	20

* Antje Neubauer wurde mit Wirkung ab dem 7. September 2021 in den Aufsichtsrat berufen, Wilfried Beeck ist zum 30. Juni 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Das Aufsichtsratsmitglied Dominic Grainger hatte 2021 und 2020 auf seine Vergütung für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 verzichtet. Herr Andrew Payne hatte auf seine Vergütung im Jahr 2020 für das Geschäftsjahr 2019 verzichtet.

C. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten

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

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

Die Darstellung der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wird auf die durchschnittliche Vergütung der in Deutschland fest angestellten Mitarbeitenden des SYZYG Konzerns 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 2017 bis 2021 konstant, ein variabler Anteil kam in diesem Zeitraum nicht zur Auszahlung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Zeitraum 2017 bis 2021 keine persönlichen Leistungen, wie beispielsweise Beratungsdienstleistungen für die SYZYG AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

Ertragsentwicklung

(in TEUR)

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränd.	2019	Veränd.	2020	Veränd.	2021	Veränd.
Umsatzerlöse Konzern	60.669	65.816	8%	64.243	-2%	55.521	-14%	60.124	8%
EBIT Konzern	4.096	6.067	48%	5.497	-9%	3.999	-27%	6.379	60%
Ergebnis vor Steuern SYZYGY AG	1.424	4.493	216%	3.296	-27%	2.636	-20%	8.049	205%

Durchschnittliche Vergütung der in Deutschland Beschäftigten

(in TEUR)

	2017	2018	Veränd.	2019	Veränd.	2020	Veränd.	2021	Veränd.
Durchschnittliche Jahresvergütung	74	70	-5%	69	-1%	71	2%	74	4%

Vorstandsvergütung (derzeitige Vorstandmitglieder)

(in TEUR)

	2017	2018	Veränd.	2019	Veränd.	2020	Veränd.	2021	Veränd.
Franziska von Lewinski	–	–	–	–	–	–	–	317	n.a.
Erwin Greiner	397	244	-39%	287	18%	285	-1%	275	-4%
Frank Ladner	–	255	n.a.	308	21%	297	-4%	286	-4%

Vorstandsvergütung (frühere Vorstandmitglieder)

(in TEUR)

	2017	2018	Veränd.	2019	Veränd.	2020	Veränd.	2021	Veränd.
Lars Lehne (bis 31.03.2020)	409	374	-9%	507	36%	171	-66%	–	–
Andy Stevens (bis 30.06.2018)	410	213	-48%	–	–	–	–	–	–

Aufsichtsratsvergütung (derzeitige Aufsichtsratsmitglieder)

(in kEUR)

	2017	2018	Veränd.	2019	Veränd.	2020	Veränd.	2021	Veränd.
Antje Neubauer (seit 07.09.2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dominic Grainger (seit 07.06.2019)	–	–	–	–	–	0	n.a.	0	n.a.
Andrew Payne (seit 22.03.2018)	–	–	–	17	n.a.	0	-100%	20	100%

Aufsichtsratsvergütung (frühere Aufsichtsratsmitglieder)

(in kEUR)

	2017	2018	Veränd.	2019	Veränd.	2020	Veränd.	2021	Veränd.
Wilfried Beeck (bis 30.06.2021)	20	20	0%	20	0%	20	0%	20	0%
Rupert Day (bis 07.06.2019)	20	20	0%	20	0%	8	-60%	–	–
Ralf Hering (bis 15.02.2018)	20	23	15%	–	–	–	–	–	–

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

über die Prüfung des Vergütungsberichts

nach § 162 Abs. 3 AktG

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

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SYZGY AG, Bad Homburg v. d. Höhe, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) 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 IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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, 29. März 2022
BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Dirks gez. Krauß
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüferin





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
Franziska von Lewinski (CEO),
Erwin Greiner (CFO),
Frank Ladner (CTO)

Text / Redaktion
SYZYGY GROUP

Fotografie
SYZYGY GROUP,
Aneta Pomieczynska

