

Beschreibung des Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Geschäftsstrategie der Gesellschaft

SYZYGY ist einer der führenden Beratungs- und Umsetzungspartner für digitale Transformation in Marketing und Vertrieb. Human-Centric Thinking, Kreativität und Technologie sind die Werkzeuge, mit denen die SYZYGY GROUP an acht nationalen und internationalen Standorten mit höchsten Ansprüchen an Konzept, Design, Betriebssicherheit und die Integration in den unternehmerischen Gesamtkontext ganzheitliche, digitale Experience-Lösungen entwickelt. Die Geschäftsstrategie der SYZYGY AG ist darauf ausgerichtet, diese Position ambitioniert weiter auszubauen. Eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie findet ihren Niederschlag in der Entwicklung des Aktienkurses der SYZYGY-Aktie, in den Finanzkennzahlen und in einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. 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 SYZYGY GROUP ausgerichtet sind.

2. Feste und variable Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst jeweils feste und variable 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.

Die variable Vergütung umfasst eine kurzfristige und eine langfristige Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Die kurzfristige Erfolgsbeteiligung bemisst sich 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 an operativen wie auch insbesondere 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 zur Auszahlung. Die Höhe der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung beträgt bei vollständiger Zielerreichung 30 Prozent (bei der oder dem Vorsitzenden des Vorstands 33 Prozent) des Jahresgrundgehalts. Bei unterjährigem Ausscheiden wird die kurzfristige Erfolgsbeteiligung für das betreffende Jahr „pro rata“ ausbezahlt.

Die langfristige Erfolgsbeteiligung orientiert sich an der Entwicklung des Aktienkurses der SYZYGY-Aktie. Sie wird in zwei Tranchen in Form von virtuellen Aktienoptionen (Phantom Stocks) gewährt. Auf die erste, frühestens nach zwei Jahren ausübbar Tranche entfallen 40 Prozent und auf die zweite, frühestens nach drei Jahren ausübbar 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 123 Prozent des Jahresgrundgehalts bei der Vorstandsvorsitzenden und bis zu 70 Prozent bei den anderen Vorstandsmitgliedern, jeweils gerechnet auf Jahresbasis. Bei einer angenommenen Kurssteigerung von jährlich 10 Prozent auf den Basiskurs und jeweils frühestmöglicher Ausübung beträgt dieser Anteil 45 Prozent des Jahresgrundgehalts bei der Vorstandsvorsitzenden und 25 bzw. 24 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 die

Vorstandsvorsitzende 788.650 EUR und für ein ordentliches Vorstandsmitglied 470.330 EUR, bzw. 457.330 EUR 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 vorstehenden genannten Wartezeiten möglich ist.

Die variablen Vergütungsbestandteile gelangen erst zur Auszahlung, wenn und soweit 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 zu 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 SYZYGY-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.

3. Keine aktienbasierte Vergütung

Bei der SYZYGY AG gibt es derzeit keine Vergütungsbestandteile, die die Übertragung von SYZYGY-Aktien und/oder die Gewährung von Rechten zum Erwerb von SYZYGY-Aktien zum Gegenstand haben (aktienbasierte Vergütung im engeren Sinn). Der administrative Aufwand, der mit der Umsetzung eines auf physischer Lieferung von Aktien basierenden Vergütungssystems ist erheblich. Die Ziele, die in der Regel mit aktienbasierten Vergütungssystemen verfolgt werden, können nach Einschätzung des Aufsichtsrats in vergleichbarer Weise mit geringerem Aufwand durch das bestehende Phantom Stock Programm der Gesellschaft gefördert werden.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Laufzeit der Anstellungsverträge für die Vorstandsmitglieder der SYZYGY AG darf den Rahmen des § 84 Abs. 1 AktG nicht überschreiten. Sie beträgt in der Regel jeweils drei Jahre ohne die Möglichkeit einer einseitigen ordentlichen vorzeitigen Beendigung. Die Anstellungsverträge enthalten dementsprechend auch keine sog. Change-of-Control-Klausel. Eine Verlängerung bestehender Verträge bzw. der Abschluss neuer Verträge ist auch mehrfach möglich. Das Recht zur vorzeitigen Beendigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB bleibt unberührt.

Die Anstellungsverträge sehen grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vor. Das Vorstandsmitglied erhält hierfür eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 Prozent der während der letzten 24 Monate durchschnittlich bezogenen festen und variablen Vergütung. Die Gesellschaft kann auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall entfällt auch die Karenzentschädigung.

Wird ein Anstellungsvertrag aus einem wichtigen, jedoch nicht in der Person des betreffenden Vorstandsmitglieds liegenden und auch sonst nicht von ihm zu vertretenden Grund vorzeitig aufgelöst, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung im Rahmen der rechtlichen Verpflichtungen und gegebenenfalls unter Anrechnung auf eine etwa geschuldete Karenzentschädigung. In der Regel entspricht diese Abfindung dem für die Restlaufzeit des Vertrags noch ausstehenden festen Gehalt (einschließlich Nebenleistungen), wobei die Dauer der zu leistenden Zahlungen auf maximal zwei Jahre begrenzt ist.

Mit den Vorstandsmitgliedern werden keine Ruhegehalts- und/oder Vorruhestandsregelungen getroffen.

5. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

Die Zusammensetzung der Vorstandsvergütung aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen mit kurz- und langfristigen Erfolgsbestandteilen findet eine weitgehende Entsprechung bei den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten der ersten Führungsebene. Auf diese Weise wird für die SYZYGY GROUP ein weitgehend homogenes und durchlässiges Vergütungssystem implementiert. Eine weitergehende, womöglich allzu starke Korrelation zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und den Beschäftigten der ersten Führungsebene oder sogar eines noch größeren Kreises von Beschäftigten hält der Aufsichtsrat angesichts seiner gesetzlich normierten Ersatzpflicht gemäß § 116 Satz 3 AktG und der im Vergleich ohnehin eher moderaten Höhe der Vorstandsvergütungen nicht für geboten.

6. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Bei der SYZYGY AG sind keine Aufsichtsratsausschüsse gebildet. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird dementsprechend vom Gesamtaufichtsrat festgesetzt und implementiert. Es unterliegt einer kontinuierlichen allgemeinen Beobachtung und Überprüfung durch den Aufsichtsrat und darüber hinaus von Zeit zu Zeit, z.B. im Zusammenhang mit dem Abschluss neuer oder der Verlängerung bestehender Vorstandsstellungsverträge, auch einer anlassbezogenen Überprüfung. Der Aufsichtsrat erachtet das Risiko von Interessenkonflikten, die sich bei der Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems ergeben könnten, als vergleichsweise gering. Gleichwohl auftretende Konflikte hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat unverzüglich anzuzeigen.

7. Abweichungen vom Vergütungssystem

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nicht vorgesehen.