

# UNSERE BESTIMMUNG TÄGLICH LEBEN

ESG  
BERICHT 2021



# ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht gibt einen Überblick über den Fortschritt bezüglich unserer ESG-Strategie im Jahr 2021. Der Bericht dient der Erfüllung der Berichtspflichten von SYNLAB nach den §§ 315 b und 315 c in Verbindung mit §§ 289 c bis 289 e des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB). Die in diesem Bericht genannten Aktivitäten, Initiativen, Fortschritte und Kennziffern decken alle Geschäftsbereiche der SYNLAB AG, sofern nicht anders gekennzeichnet. Wir planen, die Qualität unserer ESG-Daten durch eine Optimierung interner Datenmanagementsysteme weiter zu verbessern.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021). Die inhaltliche Gestaltung des diesjährigen Berichts beruht auf den Empfehlungen der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde vom Aufsichtsrat genehmigt.





# INHALT

## 1 EINLEITUNG

|   |    |
|---|----|
| CEO Statement _____                             | 04 |
| Wichtige Erfolge im Jahr 2021 _____             | 06 |
| Über SYNLAB _____                               | 07 |
| ESG als Teil unserer Strategie und Kultur _____ | 12 |
| Kontrolle und Verantwortung _____               | 18 |
| Einbinden von Stakeholdern _____                | 20 |

Dieser Bericht ist zum Download verfügbar auf unserer Webseite:

[WWW.SYNLAB.COM/ESG](http://WWW.SYNLAB.COM/ESG)

## 2 GREEN

|                        |    |
|------------------------|----|
| Klimawandel _____      | 25 |
| Abfall _____           | 27 |
| Umweltmanagement _____ | 29 |

## 3 CARE

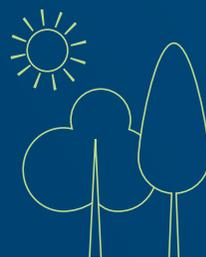
|  |    |
|--|----|
| Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung _____ | 32 |
| Forschung und Innovation _____                           | 34 |
| Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion _____         | 36 |
| Engagement und Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen _____  | 38 |
| Bindung und Rekrutierung von Talenten _____              | 41 |
| Arbeitsschutz _____                                      | 44 |
| Gesellschaftliche Auswirkungen _____                     | 47 |

## 4 CITIZENSHIP

|  |    |
|--|----|
| Ethisches Geschäftsverhalten _____                 | 50 |
| Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben _____         | 51 |
| Steuertransparenz _____                            | 52 |
| Verantwortungsvolles Supply Chain Management _____ | 53 |

## 5 TAXONOMIE UND ESG-DATEN

|  |    |
|--|----|
| NFRD / CSR-RUG Themenreferenztable _____ | 58 |
| ESG-Perfomancedaten _____                | 60 |



# EINLEITUNG

# CEO STATEMENT



## LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

SYNLAB verfolgt ein ganz klares Ziel: die Bereitstellung zielgenauer diagnostischer Informationen für die Gesundheit und das Wohlbefinden aller.

Ich freue mich, Ihnen unseren zweiten ESG-Bericht „Unsere Bestimmung täglich leben“ vorstellen zu dürfen. In diesem Bericht erläutern wir unsere erreichten Meilensteine und weitere Fortschritte, die wir gemacht haben. Als Europas führender Anbieter von klinischen Labor- und medizinischen Diagnostikdienstleistungen sowie Spezialtests haben wir eine Präsenz in insgesamt 36 Ländern auf vier Kontinenten – wir nehmen unseren Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft, in der wir arbeiten, sehr ernst.

SYNLAB stellt zuverlässige diagnostische Informationen für ein gesundes Leben und das Wohlbefinden aller zu Verfügung und spielt damit eine wichtige Rolle in den Gemeinden, in denen wir aktiv sind, sowie für die Gesellschaft als Ganzes.

Als sich der Krieg in der Ukraine ausweitete, wurden aus anfänglichen Solidaritätsbekundungen sofortige Maßnahmen. SYNLAB unterstützt unsere Kolleg\*innen und ihre Familien in der Ukraine aktiv, um bestmöglich für ihre Sicherheit zu sorgen. Neben Geldspenden umfasst unser Engagement auch die Hilfe für Flüchtlinge in den Nachbarländern. Wir unterstützen und teilen unser Fachwissen mit lokalen und internationalen Organisationen, um die lebensrettenden Schutzmaßnahmen und humanitäre Hilfe für Flüchtlinge zu koordinieren, und bieten unsere medizinischen

und diagnostischen Dienste zur Unterstützung vor Ort an. Wir suchen weiterhin nach den besten und geeignetsten Wegen, um in dieser schwierigen Situation zu helfen.

2021 war ein weiteres Jahr, welches von der Pandemie und unserem unermüdlichen Einsatz im Kampf gegen COVID-19 geprägt war. Diesen Kampf tragen wir gemeinsam mit sämtlichen Gesundheitsbehörden, Geschäftspartner\*innen und Kund\*innen aus aller Welt aus.

Es macht mich stolz zu sehen, wie sehr SYNLAB die Gesellschaft im Kampf gegen COVID-19 unterstützt hat, sich entwickelt hat und wie viele Meilensteine wir gemeinsam erreicht haben. Jeder bei SYNLAB hat sich in bewundernswerter Weise einer Reihe von Herausforderungen gestellt und unermüdlich und oft über das übliche Maß hinaus gearbeitet, um unseren Patient\*innen und Kund\*innen mit medizinischen Spitzenleistungen zu dienen. Es ist das Engagement und die Professionalität unserer Kolleg\*innen, die unsere Vision zur täglichen Realität werden lassen.

Auch wenn die Pandemie in den letzten zwei Jahren eine dominante Rolle gespielt hat, haben wir den Fokus auf unsere Ambitionen im Bereich **Environmental, Social und Governance** (ESG) nicht verloren. Wir haben unsere Strategie auf unsere wichtigsten Einflussbereiche ausgerichtet: Umwelt und Nutzung von Ressourcen (SYNLAB: Green), die Menschen, für die wir arbeiten und um die wir uns kümmern (SYNLAB: Care) und unsere Rolle als verantwortungsbewusste Unternehmensbürger\*innen (SYNLAB: Citizenship). Wir stehen erst am Anfang unserer ESG-Reise und werden uns im nächsten Jahr darauf konzentrieren, unseren Ansatz zu formalisieren und gleichzeitig

unsere Ziele für 2025 voranzubringen. Wir haben bereits mehrere Themen angepackt. Wir haben die feste Absicht, unser Expert\*innennetzwerk für Spezialdiagnostik auszubauen, und haben zu diesem Zweck SYNLAB-Kompetenzzentren eingerichtet. Um sicherzustellen, dass wir weiterhin hochqualifizierte Talente in einem zunehmend umkämpften Markt für uns gewinnen können, haben wir enge Partnerschaften mit Forschungseinrichtungen und Universitäten geschlossen. Darüber hinaus haben wir unser Angebot an unterschiedlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch unsere eigene Bildungseinrichtung, den SYNLAB Campus, weiter verstärkt. Unsere Kolleg\*innen und ihr Know-how sind unser wertvollstes Kapital. SYNLAB hat den Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber mit einem werteorientierten Ansatz zu sein.

Unsere Patient\*innen und Kund\*innen stehen bei allem, was wir tun, im Mittelpunkt. Daher ist es unsere Priorität, unsere hochwertigen Dienstleistungen so weit wie möglich zugänglich zu machen. Dies kommt nicht nur unseren Patient\*innen und Kund\*innen als Einzelpersonen zugute, sondern wirkt sich auch positiv auf die Gemeinschaften aus, in denen wir tätig sind. Entlang der gesamten Lieferkette arbeiten wir mit Partner\*innen zusammen, welche unser Engagement für Nachhaltigkeit teilen. Dies betrifft nicht nur unsere direkten Beziehungen mit Vertragslieferant\*innen, sondern auch unsere Verpflichtung, jede Form von Menschenrechtsverletzung im ganzen globalen Lieferkettennetzwerk auszuschließen. Um unser Engagement und unseren Beitrag zu einem nachhaltigen und integrativen globalen Markt zu unterstreichen, haben wir uns der UN Global Compact Initiative angeschlossen. UN Global Compact ist die größte Unternehmensnachhaltigkeitsinitiative weltweit und ruft Unter-

nehmen dazu auf, ihre Tätigkeiten und Strategien mit **ZEHN WELTWEIT ANERKANNTEN PRINZIPIEN** in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in Einklang zu bringen. Wir haben in diesem Jahr auch Zeit damit verbracht, unseren Ansatz in Bezug auf Menschenrechte, Vielfalt und Integration sowie die Steuerung von ESG zu formalisieren.

All diese und weitere Aspekte werden in diesem Bericht ausführlich dargestellt. Er zeigt, wie stark unser Engagement ist, um sicherzustellen, dass unser Unternehmen den größtmöglichen Nutzen für alle, mit denen wir in Kontakt kommen, erzielt. Natürlich bleibt noch einiges zu tun, während wir unsere Bemühungen zwischen dem Erfüllen der Bedürfnisse bei einer sich weiter entwickelnden Pandemie und dem nachhaltigen Wachstum unserer Gruppe abwägen müssen. Dieses Jahr bietet uns eine Gelegenheit, einen robusten Ansatz für das Management und die Messung unserer Auswirkungen auf unsere wichtigsten Themen zu entwickeln.

Nachdem ich gesehen habe, wie viel wir bereits erreicht haben, bin ich zuversichtlich, dass SYNLAB auch weiterhin überragende Leistungen zeigen wird, und ich freue mich sehr darauf, ein Teil dieser Reise zu sein.

Mit freundlichen Grüßen

**MATHIEU FLOREANI**  
Chief Executive Officer  
SYNLAB Group

# WICHTIGE ERFOLGE IM JAHR 2021

- Aufbau einer ESG-Abteilung auf Gruppenebene und Einstellung des Leiters der ESG auf Gruppenebene (Group Head of ESG).
- Schaffung einer ESG-Manager-Rolle und Ernennung von ESG-Manager-Rollen in 13 Ländern



## SYNLAB GREEN

- ✓ Erstellung eines Rahmens für die Berichterstattung über Treibhausgase (THG)
- ✓ Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Analyse des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten
- ✓ Einsatz von Elektrofahrzeugen in ausgewählten Märkten fördern
- ✓ Einrichten einer Taskforce für CO<sub>2</sub>-Neutralität



## SYNLAB CARE

- ✓ Entwicklung einer Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie sowie eines Menschenrechtskatalogs (Umsetzung 2022)
- ✓ Gründung der SYNLAB-Stiftung



## SYNLAB CITIZENSHIP

- ✓ Verabschiedung der Case-Management<sup>1</sup> - und Speak-up-Richtlinie (Whistleblower)
- ✓ Entwicklung des Lieferant\*innenverhaltenskodex
- ✓ Einführung einer Risikomanagementpolitik

<sup>1</sup> **Case Management** ist der Umgang mit und die Bearbeitung von Vorwürfen im Zusammenhang mit möglichen Compliance-Verstößen.

# ÜBER SYNLAB

## UNSER GESCHÄFT

Mit einem Hauptsitz in München ist SYNLAB der führende Anbieter im Bereich medizinischer Diagnostik- und Spezialitätstestungsdienstleistungen in Europa. SYNLAB, bestehend aus den rechtlich mit der SYNLAB AG verbundenen Unternehmen (nachfolgend gemeinsam als „SYNLAB“ oder „Gruppe“ bezeichnet), fokussiert sich auf die Umsetzung von innovativen Methoden in der Labormedizin und auf die Vernetzung von spezialdiagnostischen Kompetenzen.

SYNLAB ist in 36 Ländern auf vier Kontinenten tätig und nimmt in den meisten Märkten eine führende Position ein. Mehr als 30.000 Mitarbeiter\*innen, darunter über **2.000 Mediziner\*innen** sowie eine Vielzahl weiterer Spezialisten wie Biolog\*innen, Chemiker\*innen und Labortechniker\*innen, tragen jeden Tag zum weltweiten Erfolg der Gruppe bei. Das SYNLAB-Netzwerk führt pro Jahr **ca. 600 Mio. Labortests** durch. Die Gruppe erzielte 2021 Umsätze von **3,76 Mrd. € und ein bereinigtes EBITDA von 1,21 Mrd. €**, was einer Zunahme von 44 % bzw. 78 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht, wobei die Nachfrage nach unseren Leistungen mit dem anhaltenden Bedarf von medizinischer Expertise während der Pandemie gestiegen ist.

## UNSERE MISSION, VISION UND WERTE SPIEGELN UNSERE ESG-PRIORITÄTEN WIDER:

### UNSERE MISSION

Wir liefern zielgenaue diagnostische Informationen für die Gesundheit und das Wohlbefinden aller.

### UNSERE VISION

Führend durch exzellente Leistungen für Patient\*innen und die medizinische Gemeinschaft mit zuverlässigen und hochwertigen Diagnostikdienstleistungen und der Schaffung eines Mehrwerts.

### UNSERE WERTE

- **Leidenschaft:** eine auf individuellem und kollektivem Unternehmergeist aufbauende Haltung, eingebunden in eine Kultur, die geprägt ist vom Streben nach kontinuierlicher Verbesserung und dem Engagement für wissenschaftliche Innovation durch Forschung.
- **Verantwortung:** Anerkennung der persönlichen und unternehmerischen Verantwortung auf Basis einer starken Governance und Ethik, der Bedeutung einer diversen und inklusiven Belegschaft für den Aufbau eines erfolgreichen Arbeitsumfelds und der Förderung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter\*innen und Partner\*innen, mit denen wir zusammenarbeiten.

- **Kund\*innenorientierung:** Im Fokus unserer Arbeit stehen Leistungen für Kliniken und Patient\*innen, die einen Mehrwert schaffen und auf einer Kultur von hochqualitativem Service und Zuverlässigkeit beruhen. Wir streben die Entwicklung und Implementierung sicherer und umweltfreundlicher Leistungen an. Die Entwicklung von ESG-inspirierten Initiativen innerhalb der Gruppe ist zentraler Bestandteil unserer Bemühungen, um die höchste Qualität bei Diagnostikleistungen zu bieten.

Als Teil unseres wachsenden Leistungsportfolios betreibt SYNLAB in verschiedenen Ländern medizinische Diagnosezentren, Tageskliniken und ambulante Dienste. SYNLAB ist der Partner der Wahl für die Diagnostik in der Human- und Veterinärmedizin und bietet ein branchenweit führendes Serviceniveau.

Die starke globale Präsenz ermöglicht es SYNLAB, ein zuverlässiger Partner zu sein. Mit unseren SYNLAB-Exzellenzzentren im gesamten Netzwerk können wir kontinuierlich unsere Marktpräsenz und diagnostischen Fachkompetenzen ausweiten.

Unser Ziel ist es, in folgenden drei Handlungsfeldern bei jedem durchgeführten Test Gutes zu bewirken:

- **SYNLAB Green:** Verringerung der Umweltbelastung durch jeden von uns durchgeführten Test und das ständige Bemühen um den Schutz der Umwelt.
- **SYNLAB Care:** Schaffung der größten positiven Ergebnisse in den Gesellschaften, in denen wir arbeiten, durch innovative, qualitativ hochwertige Diagnostik und die Förderung unserer vielfältigen Belegschaft.
- **SYNLAB Citizenship:** Wir arbeiten nach den höchsten Standards der Unternehmensführung und Compliance.

### FÜHREND IN UNSEREN WICHTIGSTEN MÄRKTEN



3 TOP-3-MARKTPosition nach Umsatzerlösen im Privatmarkt

5 TOP-5-MARKTPosition nach Umsatzerlösen im Privatmarkt

● SYNLAB: PRÄSENZ

Quelle: SYNLAB-Schätzungen

## HISTORIE

### Gründung

SYNLAB wurde 1998 von Dr. Bartl Wimmer durch den Zusammenschluss von vier Laboren in Deutschland gegründet. Seit Beginn an war es das Ziel des Unternehmens, Fachwissen im Bereich der Routine- und Speziallaboruntersuchungen zu entwickeln und auszubauen sowie gleichzeitig seine Präsenz und Dienstleistungen durch Akquisitionen kontinuierlich zu erweitern. Die zugrundeliegende Motivation für SYNLAB war es stets, Dienstleistungen zu erbringen, die einen wichtigen Beitrag zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und zur Verbesserung des Lebens leisten.

### Fusionen und Übernahmen

Die SYNLAB Group in ihrer heutigen Form entstand, als Labco (ein 2004 in Frankreich gegründeter Dienstleister für klinische Diagnostik) und SYNLAB 2015 von Cinven (als Mehrheitsaktionär), Novo Holdings und OTPP übernommen wurden. Diese Unternehmen wurden anschließend zu einer einzigen Gruppe unter dem Namen SYNLAB zusammengeschlossen. Seitdem hat SYNLAB mehr als 120 Übernahmen in über 20 Ländern mit einem Gesamtwert von mehr als 900 Millionen Euro abgeschlossen und erweiterte die eigene internationale Präsenz um acht weitere Länder.

### Börsennotierung

Mit dem Börsengang im April 2021 erreichte SYNLAB einen wesentlichen Meilenstein und wurde zu einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. SYNLAB ist seit dem 30. April 2021 im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse (SYAB) gelistet.

## UNSERE MÄRKTE

Während unsere Hauptgeschäftstätigkeit in Europa stattfindet, wo wir führend in der medizinischen Diagnostik und bei Spezialtests sind, expandieren wir aktiv in weitere Regionen der Welt wie Lateinamerika, den Nahen Osten und Afrika. Zu den diagnostischen Dienstleistungen, die wir in diesen Märkten anbieten, gehören Genetik, Onkologie und anatomische Pathologie. Wir betreiben Zentren, die sich auf Tuberkulose (WHO-Referenzlabor in München-Gauting) und andere Infektionskrankheiten konzentrieren, und verfügen über zwei Referenzlabore (in Barcelona und Leinfelden).

In all diesen Märkten fokussieren wir unsere Innovationskraft auf Kund\*innenbedürfnisse, etwa Testalternativen für SARS-CoV-2, die Verbesserung der digitalen Customer Journey, die Erweiterung des Direct-to-Consumer (D2C)-Serviceportfolios und maßgeschneiderte Lösungen für Krankenhäuser bzw. unsere NHS (UK National Health Service)-Partnerschaft.

Zu unseren Kernmärkten in Europa gehören Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien und Großbritannien. In allen diesen Ländern gehört SYNLAB zu den führenden Anbietern von Laborleistungen, wobei SYNLAB in Italien die Führungsposition einnimmt.

## GESCHÄFTSSEGMENTE UND KERNMÄRKTE

Die folgende Karte zeigt unsere globale und paneuropäische Präsenz nach Geschäftssegment (Frankreich, Deutschland, Süd sowie Nord & Ost).

**GESCHÄFTSSEGMENTE**



● Geschäftssegment Frankreich    ● Geschäftssegment Deutschland    ● Geschäftssegment Nord & Ost    ● Geschäftssegment Süd

**LEISTUNGEN**

Unsere Dienstleistungen schaffen eine solide Grundlage für Gesundheitssysteme bei der Unterstützung der Bevölkerung weltweit. Das medizinische Angebot von SYNLAB entspricht dem global steigenden Bedarf an präventiver und evidenzbasierter Medizin. In vielen Ländern wird SYNLAB zur nationalen kritischen Infrastruktur zugezählt – wir sind ein wichtiger Dienstleister für Regierungen und Gesundheitsbehörden. Der SYNLAB-Vertrag mit dem britischen NHS London (SEL, South East London) – initiiert im Jahr 2021 – ist einer der größten Krankenhaus-Outsourcing-Verträge, der jemals in Großbritannien vergeben wurde, und einer der größten in Europa. Unser umfassender Service, der von mehr als 500 Laboratorien und fast 2.000 Blutentnahmestellen erbracht wird, deckt den gesamten Prozess von der Probenuntersuchung bis zur Auswertung, Diagnose und Beratung ab.

Unser Hauptschwerpunkt liegt auf der Humanmedizin und Blutdiagnostik. Wir führen jährlich 600 Mio. Tests durch, die zum Verständnis medizinischer Probleme beitragen – von Cholesterin bis hin zur Onkologie. Wir betreiben aber auch Veterinärlabore und bieten andere diagnostische Dienstleistungen an, etwa medizinische Bildgebung. Unsere medizinischen Spitzendienstleistungen bieten wir nicht nur medizinischen Fachleuten wie ambulanten Ärzt\*innen, Krankenhäusern, anderen Labors und Tierärzt\*innen, sondern auch den Patient\*innen direkt.

Wir engagieren uns für Krankheitsvorbeugung und Wohlbefinden, indem wir die Früherkennung von Risiken im Rahmen eines personalisierten, hochmodernen und leicht zugänglichen diagnostischen Dienstes ermöglichen. Dies macht uns zu einem wichtigen Innovationsmotor im europäischen Gesundheitswesen, wo wir unsere Dienstleistungen an die individuellen Bedürfnisse der Patient\*innen und Kund\*innen vor Ort anpassen.

Eine kund\*innenorientierte Denkweise ist für SYNLAB von besonderer Bedeutung. Das Vertrauen, das unsere Patient\*innen und Kund\*innen in uns setzen, ist wichtig und spielt eine entscheidende Rolle bei der Führung unseres Geschäfts, sei es im Zusammenhang mit der Qualität unserer klinischen Arbeit oder dem Schutz vertraulicher persönlicher Daten.

### UNSER ANSATZ ZUR DIAGNOSTIK

Unser nahtlos integrierter Ansatz deckt alle Stadien einer Krankheit ab und hilft somit unseren Patient\*innen und Kund\*innen mit maßgeschneiderten diagnostischen Dienstleistungen.

---

#### DAS TESTEN ERFOLGT GENERELL IN DREI PHASEN:



##### 1. PRÄANALYTISCHE PHASE:

Proben werden gesammelt, aufbereitet oder vorbehandelt, um die richtige Konservierung zu gewährleisten, und dann in unser klinisches Labor gebracht.



##### 2. ANALYTISCHE PHASE:

Proben werden unseren Testverfahren unterzogen, die bei den meisten Routineuntersuchungen automatisch durchgeführt werden oder – wenn spezielle Tests erforderlich sind – von unseren Laborärzt\*innen oder Labortechniker\*innen bearbeitet werden. Die Tests werden Qualitätskontrollen sowie technischen und biologischen Validierungsverfahren unterzogen.



##### 3. POSTANALYTISCHE PHASE:

Testergebnisse werden technisch und medizinisch validiert und anschließend an den verschreibenden Arzt oder Ärztin weitergeleitet, sodass diese über eine zuverlässige Grundlage für die weitere medizinische Behandlung verfügen.

---

Wenn die Ergebnisse direkt an unsere Kund\*innen (Praxen, Kliniken und Krankenhäuser) und Patient\*innen gehen, unterstützen unsere medizinischen Expert\*innen diese bei der Interpretation der Diagnostikergebnisse und liefern ihnen ebenfalls Hinweise zu Prävention und Behandlungsalternativen.

# ESG ALS TEIL UNSERER STRATEGIE UND KULTUR

Bei SYNLAB haben wir erkannt, dass das Verständnis und der Umgang mit den Themen Environment, Social und Governance (ESG) ein wichtiger Baustein unserer Kernstrategie ist. Indem wir dies zu einem Teil unserer Kultur machen, unterstützen wir unser Ziel, umsetzbare diagnostische Informationen für ein gesundes Leben und Wohlbefinden für alle bereitzustellen.

## UNSERE ESG-HALTUNG

Unsere Mission, Vision und Werte spiegeln unsere ESG-Prioritäten wider und untermauern – als Leitprinzipien –, wie wir ESG bei SYNLAB praktisch umsetzen.

## UNSER BEITRAG ZU DEN SDGs

Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedet. Es handelt sich um 17 definierte Ziele, die Akteur\*innen aus allen Ländern dazu aufrufen, im Geiste der globalen Partnerschaft dringend Maßnahmen zu ergreifen, um die Herausforderungen anzugehen, denen sich der Planet, die Menschen auf ihm und die Gesellschaften, in denen sie leben, gegenübersehen. SYNLAB unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die einen wichtigen Rahmen und Leitfaden für unser unternehmerisches Handeln bilden.

In diesem Bericht heben wir die SDGs hervor, zu denen wir als Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen den größten Beitrag leisten können. Die Weltbevölkerung wächst weiter und die Auswirkungen des Klimawandels werden deutlicher, was die Bedeutung eines Beitrags zu den SDGs erhöht.

Unsere Dienstleistungen spielen eine wesentliche Rolle bei SDG 3.8.



**SDG 3:** Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

„Erreichen einer allgemeinen Gesundheitsversorgung, einschließlich einer finanziellen Risikoabsicherung, Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und erschwinglichen grundlegenden Arzneimitteln und Impfstoffen für alle.“

Wir haben ebenfalls Möglichkeiten identifiziert, um einen Beitrag zu leisten zu:

- **SDG 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit in Führungspositionen**

**auf allen Entscheidungsebenen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.**

Durch unsere Grundsätze der Vielfalt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Beruf für alle trägt SYNLAB zur vollen und effektiven Teilnahme von Frauen bei und strebt danach, gleiche Chancen bei Führungspositionen auf allen Entscheidungsebenen zu bieten.

- **SDG 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.**

SYNLAB spielt eine wesentliche Rolle bei der Schaffung von Berufsausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für alle in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

- **SDG 12.2: Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen.**

SYNLAB verpflichtet sich, die Effizienz der Ressourcennutzung wesentlich zu steigern, unseren ökologischen Fußabdruck durch Abfallreduzierung zu verbessern und kohlenstoffintensive Praktiken zu vermeiden. Wir arbeiten auf Kohlenstoffneutralität in unserem gesamten globalen Portfolio von Aktivitäten hin.

- **SDG 13.3: Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern.**

Obwohl wir in einer emissionsarmen Branche operieren, erkennen wir an, dass die Entwicklung und der Einsatz unserer Produkte und Dienstleistungen mit Treibhausgasemissionen verbunden sind. Daher sind wir verpflichtet, eine Rolle beim Erfüllen der Klimaziele gemäß dem Pariser Klimaabkommen einzunehmen.

UN SDGS

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
| <p><b>1 KEINE ARMUT</b></p>                                      | <p><b>2 KEIN HUNGER</b></p>                                | <p><b>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</b></p>                      | <p><b>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</b></p>                     | <p><b>5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT</b></p> |
| <p><b>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN</b></p>        | <p><b>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</b></p>             | <p><b>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM</b></p> | <p><b>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</b></p> | <p><b>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</b></p> |
| <p><b>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</b></p>                | <p><b>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</b></p>       | <p><b>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</b></p>                     | <p><b>14 LEBEN UNTER WASSER</b></p>                     | <p><b>15 LEBEN AN LAND</b></p>          |
| <p><b>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</b></p> | <p><b>17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</b></p> | <p><b>SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS</b></p>                     |   |   |

## IDENTIFIKATION UNSERER ESG-FOKUSTHEMEN

2020 stellte SYNLAB Überlegungen zu ESG-Fokusthemen für das Geschäft an, priorisierte diese in mehreren Arbeitssitzungen mit dem Executive Committee und holte externen Input von der ESG-Beratung Environmental Resources Management (ERM) ein, um die Themen und Priorisierung einem Stresstest zu unterziehen. Darüber hinaus haben wir externe Quellen wie Mitbewerber\*innen, Branchenverbände, Investor\*innen, Trendberichte und relevante Bilanzierungsrahmen einbezogen. Der Prozess beinhaltete eine Analyse und Bewertung der zentralen ESG-Risiken und -Chancen für SYNLAB, sowohl aus unternehmerischer Perspektive als auch aus der Perspektive unserer Stakeholder. Der Aufsichtsrat genehmigte die ESG-Strategie und die Priorisierung der ESG-Themen.

Wir haben drei zentrale Handlungsbereiche identifiziert:

### SYNLAB Green

Wir reduzieren die Umweltauswirkungen eines jeden von uns durchgeführten Tests und bemühen uns stets um den Schutz der Umwelt.

### SYNLAB Care

Durch innovative, qualitativ hochwertige Diagnostik und die Förderung unserer vielfältigen Mitarbeiter\*innen wollen wir in den Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, die besten Ergebnisse erzielen.

### SYNLAB Citizenship

Wir arbeiten nach den höchsten Standards der Unternehmensführung und Compliance.

Die ESG-Themen wurden auf der Basis ihrer Relevanz für Stakeholder und ihrer Relevanz für SYNLAB (einschließlich ihrer potenziell positiven/negativen finanziellen Folgen für SYNLAB) priorisiert. Drei Themen wurden als sehr relevant für beide Kategorien der Priorisierung identifiziert:<sup>2</sup>

- Klimawandel
- Zugang zu qualitativ hochwertiger Gesundheitspflege
- Geschäftsethik

Andere ESG-Themen wurden ebenfalls als relevant bestimmt. Für diese hat SYNLAB weitere Konzepte entwickelt, um sicherzustellen, dass relevante Risiken für Geschäft und Stakeholder minimiert und kontrolliert werden.

Auf der Basis der geltenden Rahmenbestimmungen und Standards wie GRI und in Übereinstimmung mit der deutschen Umsetzung der Non-Financial Reporting Directive (NFRD), dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und den sich weiterentwickelnden Prioritäten der Stakeholder verpflichtet sich SYNLAB, eine vollständige Materialitätsanalyse im Jahr 2022 durchzuführen, wobei wir unsere Prioritäten im Lichte des wandelnden Umfelds aus Stakeholder, sowie Shareholder-Sicht betrachten werden.

<sup>2</sup> Im Rahmen unserer Anpassung an die Richtlinien und Standards zur ESG-Berichterstattung für 2021 haben wir uns noch einmal mit den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsbewertung befasst, sie den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) gegenübergestellt und in einem ersten Schritt die drei genannten Themen identifiziert. 2022 werden wir unseren Gesamtansatz durch eine doppelte Wesentlichkeitsbewertung in Übereinstimmung mit dem CSR-RUG überarbeiten. Insofern und aufgrund der Tatsache, dass das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit in Abschnitt 289c (3) im deutschen Handelsgesetzbuch von Unternehmen fordert, Managementkonzepte für Themen offenzulegen, bei denen die folgenden Kriterien erfüllt sind – nämlich: die Information ist erforderlich, um Leistung, Ergebnisse und finanzielle Situation des Unternehmens zu verstehen, und die Information ermöglicht es zweitens, nachzuziehen, wie die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens nicht-finanzielle Aspekte beeinflussen –, haben wir diese drei Themen als geeignet identifiziert, diese doppelte Wesentlichkeitsschwelle zu erfüllen. Die entsprechenden Managementkonzepte werden in den relevanten Kapiteln und in der CSR-RUG-Themenreferenztafel (S. 58) behandelt.

## UNSERE ESG-THEMEN, UNTERTEILT IN DREI HAUPTBEREICHE

### SYNLAB GREEN



#### KLIMAWANDEL

Aktives Management unserer direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (THG). Dazu gehören die Senkung unseres Energieverbrauchs und die Förderung anderer Initiativen zur Reduzierung von Treibhausgasen sowie die laufende Bewertung und das Management von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel und dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft.

#### ABFALL

Die ordnungsgemäße Entsorgung von Betriebsabfall und aufbereitetem Abfall unter Erfüllung der Sorgfaltspflichten des Unternehmens und die Umsetzung von Maßnahmen zur Abfallreduzierung.

#### UMWELTMANAGEMENT

Die Tätigkeiten und Liefer-/Vertriebsketten der Gruppe werden so gesteuert, dass die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften gewährleistet ist und die Umweltauswirkungen so gering wie möglich gehalten werden.

### SYNLAB CARE



#### ARBEITSSCHUTZ

Das Management von Gefahren am Arbeitsplatz, die sich auf die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen und Auftragnehmer\*innen vor Ort auswirken.

#### DIVERSITÄT UND GLEICHBEHANDLUNG

Gleichbehandlung von allen Mitarbeiter\*innen, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Kultur, Rasse und ethnischer Herkunft oder Religion. Dies beinhaltet die Schaffung von beruflichen Möglichkeiten für gefährdete/unterrepräsentierte Gruppen.

#### ZUGANG ZU GESUNDHEITSPFLEGE IN HOHER QUALITÄT

Erbringung hochwertiger Dienstleistungen unter Gewährleistung von Zugänglichkeit, fairer Preisgestaltung und ethisch angemessenem Marketing. Zu unserer Definition von hoher Qualität gehört auch die Sicherheit der Kund\*innendaten.

#### BEFÄHIGUNG UND WOHLBEFINDEN VON MITARBEITER\*INNEN

Sicherung von Entwicklungsmöglichkeiten für eine erfüllende Karriere unter Förderung der Work-Life-Balance.

#### GEWINNEN VON TALENTEN

Bindung und Gewinnung talentierter neuer Mitarbeiter\*innen zur Unterstützung der Innovationsbestrebungen des Unternehmens.

#### FORSCHUNG UND INNOVATION

Förderung unserer Forschungs- und Innovationskapazitäten sowie Produktqualitätsmanagement/Zertifizierung.

#### WIRKUNG AUF DIE GEMEINSCHAFT

Beitrag zu wohltätigen Zwecken, um gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen.

### SYNLAB CITIZENSHIP



#### GESCHÄFTSETHIK

Unternehmensführung auf der Grundlage höchster professioneller Standards, einschließlich Diversität, Kompetenz und Unabhängigkeit des Verwaltungsrats sowie sektorspezifischer Standards.

#### ERFÜLLEN VON GESETZLICHEN VORGABEN

Einhaltung der geltenden Unternehmensgesetze, der sektorspezifischen Vorschriften sowie der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften.

#### STEUERTRANSPARENZ

Einhaltung des geltenden Steuerrechts und transparente Offenlegung.

#### VERANTWORTUNGSVOLLES SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Integration von Umwelt-, Arbeitsschutz- und Menschenrechtsfragen in die Beschaffungspraktiken.

In diesem Jahr haben wir uns darauf konzentriert, die richtige Unternehmensführung für unsere wesentlichen Themen in einem vielfältigen und wachsenden Netzwerk sicherzustellen. Wir haben einen Group Head of ESG eingestellt und mit dem Aufbau der ESG-Regional- und -Länderstruktur begonnen.

Nach der Einrichtung der ESG-Abteilung haben wir die kurz- und mittelfristigen Prioritäten für die Umsetzung unserer ESG-Strategie mit dem Vorstand und dem Executive Committee, ESG-Ausschuss sowie dem Aufsichtsrat validiert.

## UNSERE ESG-AMBITION

Auf Basis der Priorisierung von Themen haben wir ESG-Ambitionen mit messbaren Zielen bis 2025 definiert. Diese Ziele wurden so definiert, dass sie unserer Strategie einen klaren Fokus geben und ein wichtiges Fundament für neue Programme und das kontinuierliche Monitoring unseres Fortschritts bilden. Die Zielsetzung beruht auf unserer Wesentlichkeitsanalyse und wurde von den Aktivitäten unserer besten Mitbewerber\*innen und Richtlinien wie dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und der Global Reporting Initiative (GRI) inspiriert. Diese Ziele helfen uns beim Steuern unserer Bemühungen in den kommenden Jahren, während wir unsere ESG-Strategie weiterentwickeln. Diese Ziele wurden in Zusammenarbeit mit fachkundigen Expert\*innen entwickelt, vom Aufsichtsrat genehmigt und im Rahmen unseres ESG-Berichts 2020 kommuniziert. Alle Ziele beziehen sich auf eine operative Basislinie des Jahres 2020 und sind auf einer Basis mit gleichem Umfang zu bewerten.

Unsere ESG-Ziele decken Folgendes ab:

### SYNLAB GREEN



Unsere ökologischen Fußabdrücke verkleinern.

#### KLIMAWANDEL

Umbau zu einem CO<sub>2</sub>-neutralen Unternehmen und Reduzieren unserer Betriebsemissionen Jahr für Jahr.

- Reduzieren der Scope-1- und Scope-2-CO<sub>2</sub>e-Emissionsintensität (Tonnen CO<sub>2</sub>e pro Mio. € Umsatz) Jahr für Jahr und Kompensieren der restlichen unvermeidbaren gruppenweiten Emissionen bis 2025.

#### ABFALLREDUZIERUNG

Reduzieren des Abfalls, den wir pro Test erzeugen.

- Reduzieren unserer Abfallintensität (Tonnen Abfall pro Mio. € Umsatz) Jahr für Jahr bis 2025.

#### UMWELTMANAGEMENT

Zuverlässige Umweltmanagementkontrollen (basierend auf oder zertifiziert nach anerkannten internationalen/lokalen Standards), fokussiert auf die wichtigsten Bereiche unseres operativen Geschäfts.

- Zertifizierung von 10 % der Labore der Gruppe nach ISO 14001 oder einem gleichwertigen Standard bis 2025 mit Fokus auf Zentrallabore.

### SYNLAB CARE



Im Dienste unserer Mitarbeiter\*innen und der Gemeinschaften, in denen wir arbeiten.

#### ZUGANG ZU GESUNDHEITSPFLEGE IN HOHER QUALITÄT

Zugang ermöglichen zu hochqualitativer Gesundheitspflege in allen Regionen, in denen wir tätig sind, durch die Bereitstellung höchster Gesundheitspflegestandards.

- Zertifizierung von über 80 % unserer Labore nach der vor Ort geltenden Qualitätsnorm oder ISO 15189 bis 2025.

#### ARBEITSSCHUTZ

Etablierung einer Sicherheitskultur bei SYNLAB, die das Ziel von Schadensfreiheit für unsere Mitarbeiter\*innen und Patient\*innen verfolgt.

- Reduzierung der Lost Time Accident Frequency Rate (LTAFR) Jahr für Jahr bis 2025.

#### FORSCHUNG UND INNOVATION

Fördern des Verständnisses wichtiger Diagnostikfragen.

- Erhöhung der Anzahl an Forschungszitaten von SYNLAB-Forscher\*innen Jahr für Jahr bis 2025.

#### BEFÄHIGUNG UND WOHLBEFINDEN VON MITARBEITER\*INNEN

Fördern von Gesundheit, Wohlbefinden und persönlicher Entwicklung von Mitarbeiter\*innen, um den Einsatz für alle Mitarbeiter\*innen zu verbessern.

- Verbesserung der SYNLAB Dialogue Employee Engagement Scores Jahr für Jahr bis 2025.

#### WIRKEN AUF DIE GEMEINSCHAFT

Zurückgeben eines Teils unserer Gewinne an die Gemeinschaften, die uns unterstützen.

- Gründen einer Unternehmensstiftung mit einem nachhaltigen Finanzierungsmechanismus.

#### DIVERSITÄT UND GLEICHBEHANDLUNG

Sicherstellung von null Toleranz für Diskriminierung jeglicher Art bei SYNLAB und Schaffung sinnvoller Chancen für alle.

- Erzielen einer Frauenquote von 30 % in Topmanagement-Team-Positionen bis 2023<sup>3</sup>
- Erhöhung der Frauenquote Jahr für Jahr in leitenden Führungspositionen bis 2023<sup>4</sup>
- Erzielen einer Gesamtfrauenquote von 30 % in der „Key Strategic Successors Pipeline“ für CEO-Managementpositionen für jedes Land, das mindestens 5 % des gesamten Gruppenumsatzes repräsentiert<sup>5</sup>, bis 2025.

<sup>3</sup> Das Topmanagement umfasst die Ebenen Aufsichtsrat, Vorstand und geschäftsführender Vorstand.

<sup>4</sup> Leitende Führungspositionen umfassen alle Positionen auf C-Ebene von jedem Land (CEO, CFO, COO usw.) ohne die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands.

<sup>5</sup> Frankreich, Deutschland, Italien, Iberische Halbinsel, Großbritannien, Schweiz (Stand 2020).

# SYNLAB CITIZENSHIP



**Beibehaltung unseres Fokus auf faire Marktpraktiken.**

## VERANTWORTUNGSVOLLES MANAGEMENT DER LIEFERKETTE

Anstreben sicherzustellen, dass alle SYNLAB-Lieferant\*innen unsere Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungs-Standards erfüllen.

- Erstellen einer Lieferant\*innen-ESG-Charta für neue Lieferant\*innen, die voraussichtlich mehr als 1 % des gesamten Gruppenbeschaffungsvolumens darstellen.
- Durchführung ESG-risikospezifischer Due-Diligence-Bewertungen, die mehr als 50 % der Reagenzien-Lieferant\*innenausgaben abdecken, bis 2023.

# KONTROLLE UND VERANTWORTUNG

Bei SYNLAB ist uns bewusst, dass gute Unternehmensführung eine Voraussetzung für verantwortungsvolles Geschäftsverhalten, effektives Management und Unternehmenserfolg darstellt. Der Vorstand der SYNLAB AG<sup>6</sup> ist für das Management und die strategische Ausrichtung des Unternehmens verantwortlich. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand.

Der Aufsichtsrat verfügt über mehrere Ausschüsse:

- Präsidialausschuss
- Prüfungs- und Risikoausschuss
- ESG-Ausschuss
- Nominierungs- und Vermittlungsausschüsse

Der ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats besteht aus vier Mitgliedern und hat die gleiche Anzahl an Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter\*innen (Dr. Bartholomäus Wimmer [Vorsitzender], Christian Salling, René Schmidt-Ferroud und Iris Schopper). Der ESG-Ausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei Fragen des Umweltschutzes, der Gesundheit und Sicherheit, der sozialen Verantwortung des Unternehmens, der wirtschaftlich tragfähigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sowie der verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Der Vorstand trägt die übergeordnete Verantwortung und ist für das Treffen von Entscheidungen und die Risikominderung in Bezug auf ESG-Themen zuständig.

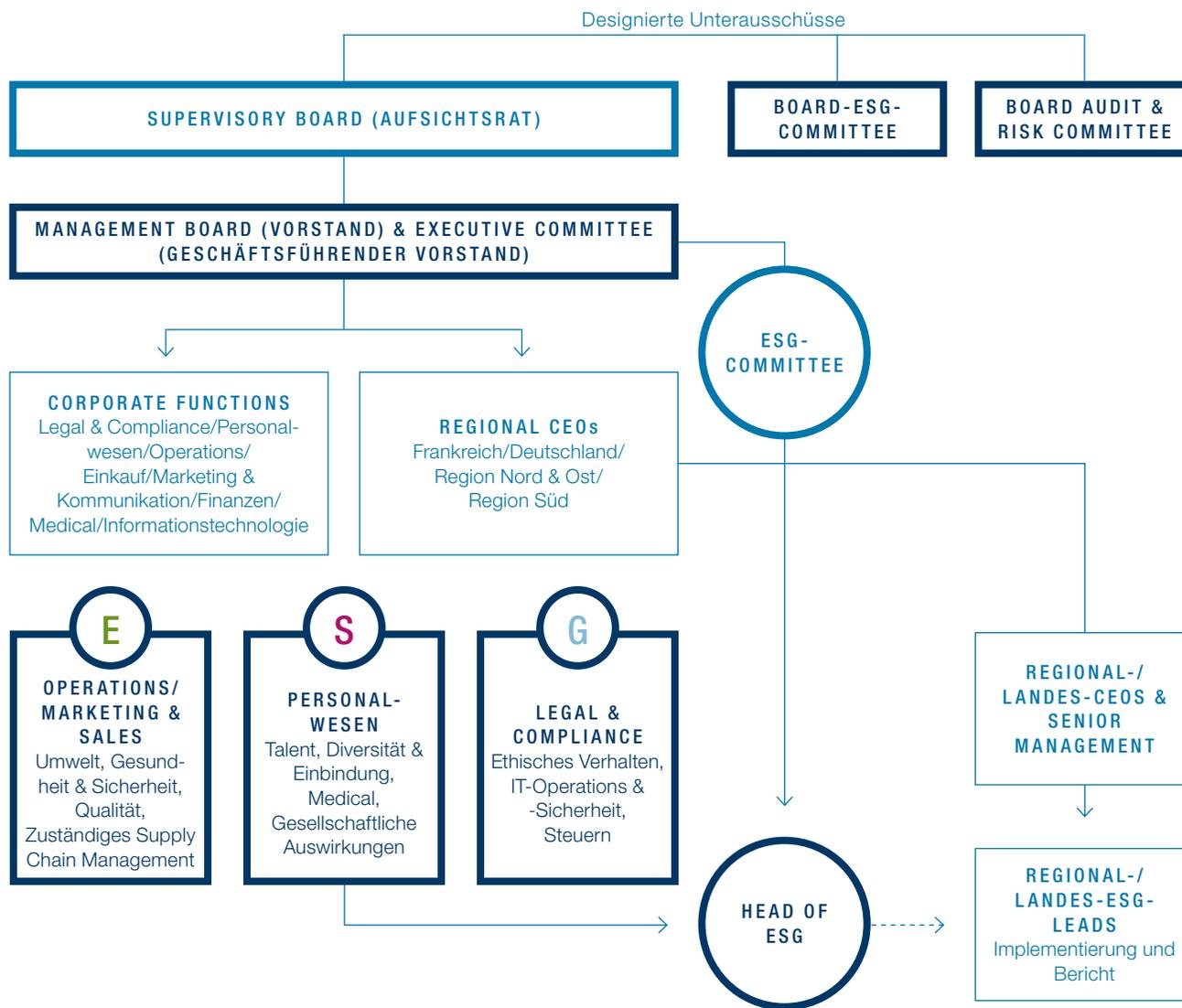
Der Vorstand wird durch mehrere Ausschüsse unterstützt:

- Executive Committee: besteht aus 4 regionalen Chief Executive Officers und 7 Konzernfunktionsleiter\*innen. Das Executive Committee berät den Vorstand in delegierten Fragen, kümmert sich um die Umsetzung der genehmigten Richtlinien und leitet die internen Gruppen, welche die Programme durchführen.
- Compliance Committee: unterstützt den Vorstand bei der Kontrolle der Aktivitäten des Unternehmens im Bereich der Unternehmensverantwortung und Compliance.
- Investment Committee: ist die primäre Autorität für die Entwicklung der Investmentziele des Unternehmens und der Unternehmensrichtlinien zu Investitionen.
- ESG Committee: besteht aus Mitgliedern des Executive Committees und des Vorstands sowie dem Group Head of ESG. Die primäre Zuständigkeit dieses Ausschusses besteht im Genehmigen und Unterstützen der Vision, Strategie und Richtlinien für ESG sowie in der Überwachung des Fortschritts der Umsetzungen der vereinbarten ESG-Ausrichtung und ihrer Prioritäten. Der Group Head of ESG berichtet regelmäßig an das ESG Committee zu Fortschritt, Erfolgen und Herausforderungen in Bezug auf die Umsetzung der ESG-Strategie.

Diese Struktur wird durch eine Reihe von ESG-Manager\*innen in ausgewählten Ländern und Regionen unterstützt. Bei diesen Mitarbeiter\*innen bildet ESG einen formalen Bestandteil der Stellenbeschreibung und sie sind für die Umsetzung unserer Strategie in ihren Regionen zuständig. ESG-Manager\*innen-Rollen wurden 2021 in 13 Ländern mit mehr als 500 Mitarbeiter\*innen durch Neuverteilung von Verantwortungen unter dem bestehenden Personal oder im Rahmen externer oder interner Rekrutierungen zugewiesen.

<sup>6</sup> Die SYNLAB AG besteht aus zwei Personen, den zwei Geschäftsführern (CEO und CFO), und wird daher gemäß den Anforderungen des CSR-RUG nicht separat ausgewiesen.

STRUKTUR DER ESG GOVERNANCE



Die CEOs und Senior Managers der einzelnen Länder sind für die Einhaltung der ESG-Vorschriften und die Rechenschaftspflicht in Übereinstimmung mit den einschlägigen Regeln und Vorschriften verantwortlich, die in den verschiedenen Ländern und Regionen ihrer Zuständigkeit gelten.

**RISIKOMANAGEMENT**

Für das wirksame und effiziente Management aller Risiken, die die Umsetzung unserer Strategie und das Erreichen unserer Ziele betreffen, hat der Vorstand von SYNLAB ein Risikomanagementsystem eingeführt. Unser Risikomanagementsystem wird zurzeit konzernweit eingeführt, d. h. für die SYNLAB AG und alle Tochtergesellschaften. Unser formalisierter Risikomanagementprozess stellt sicher, dass die Risiken innerhalb akzeptabler Grenzen liegen und bei Bedarf eingedämmt werden. Das Risikomanagement in Bezug auf ESG ist bestrebt, in diesen Prozess eingebettet zu werden. Eine vollständige Liste relevanter Risiken ist auf S. 68 unseres Geschäftsberichts aufgeführt. Ein standardisierter Berichterstattungsprozess stellt sicher, dass Risikoinformationen rechtzeitig adressiert und an die entsprechenden Stakeholder kommuniziert werden. Dadurch beruht die Entscheidungsfindung auf geeigneten Risikoinformationen und es ermöglicht uns, unsere strategischen Ziele zu verfolgen.

# EINBINDEN VON STAKEHOLDERN

## EINBINDUNG UNSERER WICHTIGSTEN STAKEHOLDER

Das Einbinden von Stakeholdern spielt in unserem Ansatz für das Management von ESG-Risiken und -Chancen eine wesentliche Rolle. Wir können unsere ESG-Ambitionen nur erfüllen, wenn wir in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern stehen. Wir glauben, dass diese Form der direkten Einbindung und Zusammenarbeit eine wesentliche Voraussetzung ist, um unsere Geschäftsaktivitäten voranzubringen und unsere Ressourcen in den Bereichen mit der größten Wirkungskraft zu fokussieren. Außerdem glauben wir, dass solch eine offene und transparente Stakeholder-Kommunikation gegenseitiges Vertrauen aufbaut und

uns Informationen liefert, die uns helfen, unser Geschäft zukunftsicher zu gestalten und uns auf die kommenden Herausforderungen vorzubereiten.

Wir definieren unsere Stakeholder als interne und externe Personen, Gruppen, Organisationen und Partner\*innen, die von unseren Geschäftsentscheidungen, Richtlinien und Zielen (positiv oder negativ) betroffen sind, daran interessiert sind und/oder Einfluss auf diese haben.

### Stakeholder-Gruppe

#### Patient\*innen und Kund\*innen

Patient\*innen und Kund\*innen stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit und ihr Feedback spielt eine wesentliche Rolle beim Aufrechterhalten hoher Qualität und Exzellenz bei dem, was wir tun. Wenn wir unseren Patient\*innen und Kund\*innen zuhören, egal ob Allgemeinärzt\*innen, Krankenkassen, private Unternehmen oder staatliche Gesundheitsbehörden, dann hilft uns das, maßgeschneiderte und zuverlässige Diagnostikleistungen anzubieten, die echten Mehrwert schaffen.

#### Mitarbeiter\*innen

Unsere Mitarbeiter\*innen sind das Rückgrat des Unternehmens. Als Schnittstelle zwischen Labortests und unseren Patient\*innen und Kund\*innen verkörpern und repräsentieren sie unser Unternehmen. Wir erkennen an, dass unser operativer Erfolg von ihrer hervorragenden Arbeit und der kund\*innenorientierten medizinischen Exzellenz abhängt. Befähigung und Engagement unserer Mitarbeiter\*innen, vom medizinischen Personal, das auf Vertragsbasis arbeitet, bis hin zu den Direktor\*innen der SYNLAB Group, stellen daher eine tragende Säule unserer Strategie dar.

#### Finanzielle Stakeholder

Wir betrachten alle unsere finanziellen Stakeholder (Aktionär\*innen, Anleihegläubiger\*innen und Darlehensgebende allgemein) als Partner\*innen in unserer Unternehmensentwicklung. Sie haben in SYNLAB investiert, weil sie an den zukünftigen Erfolg des Unternehmens und seiner übergeordneten Mission und Vision glauben und eine solide Rendite ihres Investments erwarten. Ihr Input und die Zusammenarbeit mit ihnen hilft uns, unseren Fokus zu verbessern und schließlich noch bessere Ergebnisse zu erzielen.

### Unser Engagement im Jahr 2021

- Direktes Feedback von Patient\*innen und Kund\*innen durch netzwerkübergreifende Umfragen, etwa in Form des Net Promoter Scores, hat Möglichkeiten aufgezeigt, unsere Leistungen anzupassen.
- Kontinuierliches Lernen von Kund\*innen und Expert\*innen im Gesundheitsbereich durch digitale Schnittstellen wie SYNLAB Access und SYNConnect hat es uns ermöglicht, den Zugang zu und die Interaktion mit unseren Produkten kontinuierlich voranzutreiben, während wir technologische Flexibilität und individuelle Anpassung anbieten.
- Die Zusammenarbeit mit Kund\*innen und Expert\*innen im Gesundheitsbereich hat Möglichkeiten für Produktinnovation aufgezeigt. Beispielsweise stellte der schmerzfreie Lolli-PCR-Test eine besonders effektive Lösung dar, die sich speziell an die junge und sehr junge Generation richtete, um einen sicheren Schulbetrieb während der Coronapandemie zu ermöglichen.
- Regelmäßige Mitarbeiter\*innen-Umfragen, einschließlich des jährlichen gruppenweiten SYNLAB Dialogues, geben den Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, anonym ihre Meinung und Vorschläge für Verbesserungen mit dem Unternehmen zu teilen. Das gruppenweite Mitarbeiter\*innen-Aktienprogramm SYNLAB Share ermöglicht unseren Mitarbeiter\*innen eine direkte Beteiligung am weiteren Erfolg unseres Unternehmens. Diese Kultur der Wertschätzung ermutigt die Mitarbeiter\*innen zu persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung und zum Engagement für die Zukunft unseres Geschäfts.
- Fortbildung und Erweiterung der Fähigkeiten von Mitarbeiter\*innen im Rahmen des „SYNLAB Campus“, in Partnerschaft mit Universitäten und Business Schools, zeigen neue Wege des Arbeitens auf und spiegeln unsere Kultur der Zusammenarbeit und unsere Unternehmenswerte Leidenschaft, Zuverlässigkeit und Kund\*innenorientierung wider.
- Kampagnen vor Ort unter der Leitung lokaler Management-Teams vermitteln Mitarbeiter\*innen in allen Ländern die ESG-Ziele und -Strategie von SYNLAB, was ihr Engagement für weiteren Fortschritt sicherstellt.
- Rechtzeitige und transparente Berichterstattung zu finanzieller und nichtfinanzieller Leistung zeigt unseren Fortschritt, unsere Kennzahlen und unsere zukünftigen Ambitionen.
- Ein aktiver und regelmäßiger Dialog mit Anteilseigner\*innen, Analyst\*innen und potenziellen Investor\*innen unterstützt die Zusammenarbeit.
- Virtuelle Konferenzen und Roadshows vor und nach dem IPO-Prozess sowie unsere finanzielle Leistung, Marktdynamik, Governance und strategischen Prioritäten sorgen für die Einbindung von Investor\*innen von über 200 Institutionen.

**Stakeholder-Gruppe**

**Gemeinwesen und Gesellschaft**

Unsere Mission ist das Liefern umsetzbarer diagnostischer Informationen für ein gesundes Leben und Wohlbefinden für alle. Daher streben wir nach Austausch mit und dem Lernen von dem gesellschaftlichen Umfeld, in denen wir tätig sind. Wir wollen sie ermutigen, unsere Aktionen anhand von Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragestellungen und -Chancen zu bewerten.

**Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen**

Unsere Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Aktivitäten. Durch respektvolle, ehrliche und vertrauenswürdige Interaktionen, die unsere ESG-Anforderungen erfüllen, tragen sie wesentlich zur Zufriedenheit unserer Kund\*innen bei. Daher ist es wichtig, dass wir einen offenen und transparenten Informationsaustausch pflegen, um unsere Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen dabei zu unterstützen, ihre Leistungen im Einklang mit unseren geschäftlichen Erwartungen zu erbringen.

**Staatliche Einrichtungen und Behörden**

Als Anbieter medizinischer Grundversorgung unterstützen wir Gesundheitssysteme weltweit und pflegen enge Partnerschaften mit staatlichen Einrichtungen und Behörden in Europa und darüber hinaus. Sie vertrauen auf uns, dass wir wichtige medizinische Leistungen für die Gesellschaft erbringen und innovative Lösungen entwickeln, die echten Nutzen für die Menschen bieten. Wir hören aktiv auf die sich weiterentwickelnden Bedürfnisse dieser Gruppe und reagieren, um ihre Anforderungen zu erfüllen.

**Unser Engagement im Jahr 2021**

- Auf Sitzungen zur Einbindung des Gemeinwesens wird die ESG-Strategie von SYNLAB an die Gemeinschaften und die Öffentlichkeit im Allgemeinen kommuniziert. Sie versetzen unsere Kund\*innen in die Lage zu verstehen, wie unser ESG-Ansatz sie durch ihre Interaktionen mit unseren Leistungen betrifft.
- SYNLAB hat im Jahr 2021 mit Millionen von Tests einen massiven Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie geleistet.
- Unser verantwortungsvoller Beschaffungsprozess definiert klare Standards für die Bewertung und Auswahl unserer Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen.
- Angebotsunterlagen für Krankenhausverträge und öffentliche Einrichtungen dienen zur Bewertung der Leistung und Preiskalkulation von Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen neben ihren Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungs-Ambitionen. Diese Referenzpunkte dienen als Grundlage für die Entscheidung darüber, welche Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen bei einem Angebot erfolgreich sein werden.
- Die Zusammenarbeit mit dem britischen National Health Service hat zu einem klaren Fahrplan für den Umbau von Pathologiediensten im Südosten von London in den nächsten 15 Jahren geführt.
- In Deutschland unterstützte SYNLAB die Regierungen der Bundesländer Bayern und Nordrhein-Westfalen bei der schnellen Umsetzung von umfassenden Testprogrammen in Schulen. Diese Programme sorgten für einfache und zeitsparende Probenahmen in Schulen und trugen so zu einem sicheren Schulumfeld bei.
- Um zu gewährleisten, dass wir weiterhin die Bedürfnisse staatlicher Einrichtungen und Behörden erfüllen können, verpflichten wir uns zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit, indem wir Expertise und Leistungen zur Verfügung stellen, um für die Gesellschaft insgesamt einen Nutzen zu schaffen.

## TEILNAHMEN UND PARTNERSCHAFTEN

Wir sind außerdem mehreren Unternehmenskreisen beigetreten, um unseren ESG-Ansatz zu stärken. Diese Teilnahmen helfen uns, zu gewährleisten, dass wir unsere Strategie und unseren Offenlegungsansatz an branchenweit und global bewährten Verfahren ausrichten.

### GRI COMMUNITY

2021 traten wir der GRI (Global Reporting Initiative) Community bei. Dabei handelt es sich um ein Netzwerk von über 500 Organisationen, das uns helfen wird, auf dem neuesten Stand zu bleiben, Informationen zu bewährten Verfahren in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erhalten und globale Innovation durch Zusammenarbeit zu fördern.



## UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Wir unterstützen die UN Sustainable Development Goals (SDGs) und sind vor kurzem dem United Nations Global Compact beigetreten. Dabei handelt es sich um eine Initiative, die als eine freiwillige Führungsplattform für die Entwicklung, Umsetzung und Offenlegung von verantwortungsbewussten Geschäftspraktiken dient. UN Global Compact ruft Unternehmen weltweit dazu auf, ihre Unternehmenstätigkeit und Strategien mit zehn universal akzeptierten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in Übereinstimmung zu bringen und UN-Ziele und -Fragestellungen, ausgedrückt in den Sustainable Development Goals (SDGs), zu unterstützen.

### WE SUPPORT



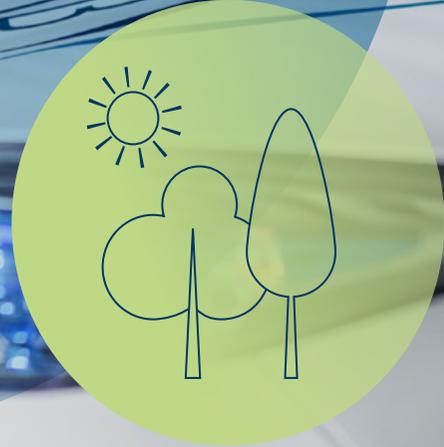
## GLOBAL DIAGNOSTIC NETWORK

SYNLAB ist Teil des Global Diagnostic Network (GDN), einer strategischen Arbeitsgruppe diagnostischer Labore, die sich dem Ermöglichen und Teilen lokaler Innovation verpflichtet haben, um den globalen Zugang zu diagnostischer Wissenschaft und diagnostischen Leistungen zu verbessern und letztendlich diagnostische Erkenntnisse zu gewinnen und das weltweite Gesundheitswesen zu verbessern. Zu den GDN-Mitgliedern gehören einige der weltweit führenden Diagnostikunternehmen, die nach den höchsten professionellen Standards arbeiten. Insgesamt hat diese weltweite Community von zehn Gesundheitsunternehmen eine Präsenz in Ländern, die zwei Drittel der Weltbevölkerung stellen.

Die GDN-Prioritäten umfassen eine globale Plattform für die Einführung von Diagnostik in hoher Qualität sowie die Schaffung eines neuen Pathogen-Bereitschaftsnetzwerks, um die Erforschung von ansteckenden Krankheiten und das Reagieren auf diese zu beschleunigen – Tätigkeiten, die aufgrund der Erfahrungen mit COVID-19 in den letzten zwei Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Diese und zukünftige GDN-Initiativen werden Patient\*innen, überweisenden Ärzt\*innen, Gesundheitsdienstleister\*innen, pharmazeutischen Innovator\*innen, staatlichen Behörden, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und akademischen Einrichtungen zugutekommen.



# SYNLAB: GREEN



SYNLAB erkennt die Tatsache an, dass, wie bei jeder anderen Geschäftstätigkeit, der tägliche Geschäftsbetrieb in Wechselwirkung mit der Umgebung steht und das Unternehmen daher die Verantwortung trägt, mögliche nachteilige Folgen zu identifizieren und zu managen. Unserer Ansicht nach sind Energiemanagement und korrespondierende CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie Abfallmanagement für uns Fokusbereiche im Rahmen unserer übergeordneten Umweltrichtlinie und Managementüberlegungen auf globaler, landesweiter und Laborebene.

Unter Berücksichtigung der entsprechenden SDG-Richtlinie und -Relevanz und globaler Standards wie ISO 14001, ISO 50001 und GRI streben wir an, so viel wie möglich zu einer Minimierung unseres Anteils an wesentlichen Umweltproblemen unserer Zeit und für die kommenden Generationen beizutragen. Durch die Verabschiedung unserer Umweltrichtlinien und unseres Umweltleitfadens in der Gruppe – und schrittweise auf Landesebene mit den erforderlichen entsprechenden Anpassungen – wollen wir das Management auf Landesebene, die Laborleiter\*innen und alle Mitarbeiter\*innen ermutigen, Möglichkeiten zum Minimieren der Auswirkung auf den Klimawandel zu erwägen, wie z.B., einen ordnungsgemäßen Umgang mit gefährlichem und ungefährlichem Abfall sicherzustellen, und die Nutzung von Ressourcen zu optimieren.

Eine wesentliche Herausforderung stellt die Herstellung von Datentransparenz im „GREEN“-Fußabdruck von SYNLAB dar. Seit der Einführung von ESG bei SYNLAB lag der Hauptfokus darauf, unseren operativen Fußabdruck (das heißt Treibhausgasemissionen, Abfall usw.) sichtbar zu machen, um unsere Aktivitäten in diesem Bereich besser zu verstehen und zu priorisieren.

Im Rahmen des Möglichen haben wir während der Pandemie im Jahr 2021 damit begonnen, eine CO<sub>2</sub>-Neutralitäts-Taskforce einzurichten mit dem Fokus auf der Identifizierung innovativer Lösungen, um unserem Anspruch gerecht zu werden, unsere betrieblichen Tätigkeiten „grün“ zu gestalten und bis 2025 ein CO<sub>2</sub>-neutrales Unternehmen zu werden. Das Team begann im Jahr 2021 mit der Arbeit an der Evaluierung von Ideen und Pilotprojekten und plant eine zukünftige jährliche Ausweitung von Präsenz und Wirkung.

# SYNLAB: GREEN



## FORTSCHRITT IM HINBLICK AUF UNSERE ZIELE

| Ziel  | Indikator             | Veränderung (%) | Fortschritt                           |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------------------------|
| Jährliche Reduzierung der operativen CO <sub>2</sub> e-Emissionsintensität und Kompensieren der restlichen unvermeidbaren gruppenweiten Emissionen bis 2025 | 10,28 T/Mio. € Umsatz | k. A.           | ✓ Im Plan für Zieldatum               |
| Jährliche Reduzierung unserer Abfallintensität bis 2025   | 2,45 T/Mio. € Umsatz  | -5,76 %         | ✓ Im Plan für Zieldatum               |
| Zertifizierung von 10 % der Gruppenlabore nach ISO 14001 oder einer entsprechenden Norm bis 2025 mit einem Fokus auf Zentrallabore                          | 15,39%                | k. A.           | 🏆 Erreicht bis Zieldatum <sup>7</sup> |

<sup>7</sup> Dieses Ziel erwies sich als nicht sehr optimistisch, da es bereits im ersten Jahr der Einrichtung erreicht wurde. Es wird nach Abschluss unserer für 2022 geplanten umfassenden Überprüfung der ESG-Strategie und der Zielsetzung, die Teil der doppelten Wesentlichkeitsprüfung sein wird, überprüft und erhöht werden.

# KLIMAWANDEL

Es ist inzwischen weltweit anerkannt, dass der Klimawandel ein entscheidendes Umweltproblem unserer Zeit ist. Wie verschiedene aktuelle Trends und Spannungen zeigen, hat die Abhängigkeit von der kohlenstoffintensiven Energieerzeugung auf der Grundlage fossiler Brennstoffe auch erhebliche geopolitische Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von Energie und weiteren Ressourcen für das reibungslose Funktionieren der modernen Volkswirtschaften.

Bei SYNLAB haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 CO<sub>2</sub>-neutral zu werden. Wir wollen jährlich unsere operativen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) reduzieren und die unvermeidbaren Restemissionen bis 2025 kompensieren.

Diese Verpflichtung gilt für alle geschäftlichen Tätigkeiten in derzeit über 36 Ländern innerhalb und außerhalb der europäischen Region.

Um dies zu unterstützen, haben wir dieses Jahr eine Initiative zum Verbessern der Transparenz von Daten in Bezug auf unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und zum Verstehen und Messen unserer Treibhausgasemissionen und ihrer Intensität gestartet. Wir haben Zahlen und einschlägige Leistungsindikatoren überarbeitet, die in unseren Schlüsselländern gesammelt wurden, genaue markt- und ortsbasierte Umrechnungsfaktoren recherchiert und verwendet sowie ein stabileres Überwachungssystem eingeführt. Dieses Überwachungssystem muss in den nächsten Jahren noch weiter verbessert werden, um ein umfassendes Bild von unserem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu erhalten. Die eigens zu diesem Zweck eingerichtete CO<sub>2</sub>-Neutralitäts-Taskforce sorgte für den erforderlichen Impuls und das Bewusstsein für das Problem. Während die Dynamik immer weiter erhöht wird, bleiben zukünftig aufgrund der

Komplexität unserer Geschäftstätigkeit einige Infrastrukturhindernisse bestehen. Diese Komplexität umfasst auch die Tätigkeit in nicht kontrollierbaren Betriebsstätten (z. B. in öffentlichen Krankenhäusern), die häufig nicht den (rechtzeitigen) Zugang zu Verbrauchsdaten und/oder deren Beeinflussung zulassen.

Auf der Basis der Richtlinie des Treibhausgasprotokolls von GRI und ISO 50001 legen wir 2021 als unser Basisjahr für die Berechnung unserer Emissionen fest. Wir haben die operative Grenze für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf der Basis der ausführlichen Richtlinien des Treibhausgasprotokolls festgelegt, um eine doppelte Bilanzierung von Emissionen für geleaste Vermögenswerte (Gebäude und Fahrzeugflotte) zu vermeiden. In diesem Umfang sind Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Bereich unserer Berechnungen nur dann einbezogen, wenn sie die Kriterien des direkten Einflusses, der Eigentümerschaft und der Fähigkeit zum Steuern dieser Emissionen erfüllen.

Wir haben darüber hinaus die Angemessenheit und Repräsentativität unserer CO<sub>2</sub>-Intensitätsindikatoren überprüft und Tonnen CO<sub>2</sub> pro Einheit des Umsatzes als den angemessensten CO<sub>2</sub>-Intensitätsindikator gewählt. Dies spiegelt nach bestem Bemühen die aktuelle Datengenauigkeit vor dem Hintergrund unseres Wachstums wider und kann einen objektiveren Vergleich über Sektoren hinweg unterstützen.



## HIGHLIGHTS AUS DER SCHWEIZ

### ERSTE ELEKTROFAHRZEUGE BRINGEN UNS ZU UNSEREN KUND\*INNEN

Seit Sommer 2020 nutzen wir in Luzern und Winterthur zwei Elektrofahrzeuge, um zu unseren Kund\*innen zu kommen, während drei E-Bikes auf den Straßen in der Stadtmitte von Genf für den Probentransport eingesetzt werden – mit einer Fahrleistung von mehr als 35.000 km. Nicht nur, dass die Fahrer hochzufrieden sind. Auch die Umweltfolgen konnten durch den Einsatz von E-Mobilität erheblich reduziert werden: Wir konnten dadurch etwa 10 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen.

Aufbauend auf diesem Erfolg testeten wir im Oktober 2021 die Kapazitäten, Reichweiten und die Ladedauer von Elektrofahrzeugen auf verschiedenen Touren in der ganzen Schweiz. Die Ergebnisse dieser Tests fielen überzeugend aus und die ersten 10 Elektrofahrzeuge wurden bestellt.

SYNLAB Schweiz legt besonderen Wert auf Umweltfragen und schätzt die mit der Einführung der zehn Elektrofahrzeuge verbundene CO<sub>2</sub>-Reduktion auf 58 Tonnen pro Jahr. Die Anschaffung weiterer elektrischer Transportmittel ist in Prüfung.

HIGHLIGHTS AUS ITALIEN

## E-VAN-PILOTPROJEKT

In dem Bestreben, die Emissionen deutlich zu senken, hat SYNLAB Italien 2021 ein Pilotprojekt zur Einführung der Elektromobilität in seiner Transportflotte gestartet. Das Unternehmen führte ein Pilotprojekt für E-Transporter ein. Dieses begann mit fünf Transportern mit einer Reichweite von 250 km. Im Jahr 2021 hat die neue E-Flotte 150.000 km zurückgelegt. Das ist zwar erst der Anfang, aber dieser kleine Schritt hat bereits 23 Tonnen CO<sub>2</sub>e eingespart. Auf der Grundlage dieses Pilotprojekts wurden Richtlinien entwickelt, die den Ausbau der E-Van-Flotte von SYNLAB Italien vorantreiben sollen. Geplant ist, die E-Flotte auf dicht besiedelte Stadtgebiete auszuweiten und mehr Ladestationen auf dem Gelände zu installieren. Das endgültige Ziel ist die vollständige Einführung von E-Transportern in die Unternehmensflotte, sobald sich dies als praktikable Option erweist.

### REDUZIEREN VON TREIBHAUSGASEMISSIONEN UND ENERGIEVERBRAUCH

SYNLAB verfügt nur über eine relativ kleine Zahl von großen Laborstandorten. Unser Kerngeschäft ist der Betrieb eines Servicenetzwerks, das Logistik zum Verbinden von nicht zentral gelegenen Blutentnahmestellen (BCPs) mit zentral gelegenen Laboren erfordert. Unsere zwei wesentlichen beitragenden Faktoren zu Treibhausgasemissionen sind daher die mobile Verbrennung von Kraftstoffen beim Transport und der Strom, der für den Betrieb unserer Einrichtungen erforderlich ist.

### WESENTLICHE EMISSIONSFAKTOREN BEI SYNLAB

Eine Überprüfung unserer wesentlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen hat die folgenden wesentlichen Emissionsquellen identifiziert, die im Fokus unserer Bemühungen einer CO<sub>2</sub>-Reduzierung stehen werden:

- **Strom** ist für unseren täglichen Betrieb von entscheidender Bedeutung. Durch Auswahl anderer Anbieter\*innen und das Kaufen von Strom von Lieferant\*innen, die wo immer möglich direkt und indirekt den Ursprung der Energie aus erneuerbaren Quellen garantieren können, streben wir eine wesentliche Reduzierung bei unseren Scope-2-CO<sub>2</sub>-Emissionen an. Einige Regionen haben bereits auf die Lieferung von Strom aus garantiert erneuerbarer Energieerzeugung umgestellt (beispielsweise mit Herkunftsnachweisen). Unsere Geschäftsbereiche auf der Iberischen Halbinsel und in Deutschland haben beispielsweise den Großteil des Verbrauchs auf erneuerbare Energieversorgung umgestellt. Beim Projekt BLUE, dem größten Austauschprojekt für Laborausrüstung in der Geschichte von SYNLAB, wurden darüber hinaus mehrere hundert Labormaschinen in über 20 Ländern ausgetauscht. Dies hat zu einer direkten und signifikanten Senkung des Stromverbrauchs geführt, da die neuen Maschinen effizienter sind.

- **Emissionen durch die Verbrennung von Kraftstoff**, die beim Transport von Proben von den Blutentnahmestellen und Diagnostikzentren zu unseren Laboren entstehen. Die Optimierung unserer Logistikrouten für das Einsammeln und Verteilen von Proben ist daher ein wesentlicher Beitrag zur Reduzierung von Emissionen. Weitere Verbesserungen müssen auf der schrittweisen Modernisierung unserer Flotte beruhen, um die Emission pro gefahrenem Kilometer zu reduzieren.
- **Die stationäre Verbrennung** erzeugt eher wenig Emissionen in unserem relativ großen Netzwerk. Sie bezieht sich überwiegend auf Labore oder Blutentnahmestellen. Dies ist im Wesentlichen auf die Verwendung von Strom als Quelle zum Heizen anstelle einer stationären Verbrennungsheizinfrastruktur zurückzuführen.
- **Heizdampf** ist insgesamt zu vernachlässigen und wird ausschließlich an einigen ausgewählten Standorten und in Situationen verwendet, in denen die lokale Mietsituation dies als Teil der Heizungsanlage vorsieht. SYNLAB braucht für seine Produktion keinen Heizdampf.

### RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI   | 2020 | 2021   | Veränderung (%) <sup>8</sup> |
|---|------|--------|------------------------------|
| Treibhausgasemissionen (Tonnen CO <sub>2</sub> e)       | –    | 38.690 | k. A.                        |
| Treibhausgas-Emissionsintensität (Tonnen/Mio. € Umsatz) | –    | 10,28  | k. A.                        |

<sup>8</sup> 2021 haben wir unsere Emissionen unter Verwendung eines umfassenderen Verfahrens berechnet, das in engerer Übereinstimmung mit dem Treibhausgasprotokoll steht. Daher wurde 2021 als das Ausgangsjahr für die Messung von Treibhausgasemissionen festgelegt.

# ABFALL

SYNLAB nimmt seine Verantwortung wahr, sicherzustellen, dass sämtlicher Abfall, der im Rahmen des Geschäftsbetriebs anfällt, insbesondere aber der als gefährlich und infektiös charakterisierte Abfall, ordnungsgemäß entsorgt wird. Wir streben weiterhin eine Überwachung des umweltgerechten und gesetzeskonformen Managements des Abfalls, den wir erzeugen, durch geeignete Indikatoren wie Gesamtmengen des erzeugten Abfalls und Abfallintensitätsindikatoren (Tonnen Abfall pro Umsatzeinheit) an. Wir suchen ebenfalls kontinuierlich nach Möglichkeiten zum Reduzieren, Wiederverwenden und Recyceln von Abfall, wenn dies technisch möglich ist.

Die erhöhten Hygieneanforderungen aufgrund der fortbestehenden Pandemie verhinderten eine Reduzierung des normalen Abfalls. Da wir im hochgradig regulierten Gesundheitssektor arbeiten, ist das Vermeiden bestimmter Abfallsorten, wie etwa Papier und Kunststoff, nicht einfach. Beispielsweise müssen Anträge auf Papier gestellt werden (und in physischer Form mehrere Jahre aufbewahrt werden) und Probenröhrchen, Pipetten und andere Verbrauchsgegenstände dürfen nicht wiederverwendet werden. Dies ist von essenzieller Bedeutung, damit wir die hohen Standards im Gesundheitssektor erfüllen können.

Darüber hinaus haben wir während der Pandemie 2021, als SYNLAB die Gesellschaft hauptsächlich mit PCR-Coronatests und der Sequenzierung des Virus in Hunderten von Labors und mehr als 1.000 Blutentnahmezentren unterstützte, die Investitionen in PSA (persönliche Schutzausrüstung) stark erhöht. Bei dieser PSA handelt es sich häufig um Einwegartikel oder solche, die nur kurzzeitig verwendet werden, die aber dennoch für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter\*innen von entscheidender Bedeutung sind.

Aufgrund dieser Einschränkungen fokussieren wir uns auf die sorgfältige Unterscheidung von recycelbarem Abfall und nicht behandelbarem gefährlichem Abfall. Dies beinhaltet zusätzlich zu einer gründlichen Prozessanalyse auch spezielle Schulungen in erster Linie für unsere Labormitarbeiter\*innen und das Einführen von Prozessen, die uns helfen, unnötigen Abfall zu vermeiden und nicht vermeidbaren Restabfall zu reduzieren.

Zukünftig können diese Bemühungen noch durch verbesserte Technologien optimiert werden, die ein hausinternes Behandeln von gefährlichem Abfall ermöglichen und diesen Abfall ungefährlich machen. Aber auch die Feinabstimmung von Prozessen trägt dazu bei, indem das Entstehen von solchem Abfall vermieden wird. Ein zusätzlicher Vorteil unseres Project BLUE war die positive Auswirkung auf die durch den Maschinenbetrieb erzeugte Abwassermenge.

SYNLAB ermutigt alle Mitarbeiter\*innen an sämtlichen Standorten, Maßnahmen zum effizienten Einsatz von Ressourcen zu verfolgen, die unseren Ressourcenverbrauch senken. Diese Verpflichtung ist Bestandteil unserer Umweltrichtlinie. Wenn möglich folgt unser Abfallmanagementsystem der folgenden Hierarchie:

- Vermeidung
- Vorbereitung zur Wiederverwendung
- Recycling
- sonstige Wiedergewinnung
- Entsorgung

Darüber hinaus bestehen an allen Standorten Vorkehrungen, um das Erfüllen von vor Ort geltenden Bestimmungen, Abfallmanagementverfahren und Gesetzen zur Aufbewahrung von Unterlagen zu gewährleisten. SYNLAB verfügt auch über eine eigene Richtlinie für die Lagerung und Entsorgung von gefährlichen und vom Gesetz erfassten Abfällen.

## HIGHLIGHTS AUS SPANIEN

### VERMEIDEN VON UNNÖTIGER ABFALLENTSORGUNG

In Spanien konzentrierte sich das SYNLAB-Transformation-System-Team (STS-Team) mit dem Projekt NO\_WASTE auf das Thema Abfall. Die Kosten für Feststoffabfälle in den Laboren Alcobendas, Esplugues und Alhaurín sollten um 25 % reduziert werden. Zusätzlich sollten nicht notwendige Abfallaufbereitungen und -transporte zu Aufbereitungsanlagen und Deponien vermieden werden.

Hierzu wurden Behälter für Typ-II-Abfall (Sanitärabfall, vergleichbar mit Hausmüll) eingeführt, spezielle „grüne Teams“ gebildet, Mitarbeiter\*innenschulungen zur ordnungsgemäßen Abfallsortierung organisiert und Audits zur Bewertung des eigenen Abfallmanagements durchgeführt. Diese Aktivitäten führten dazu, dass 2021 im Labor Alcobendas über 2.200 Behälter für Typ-III-Abfall weniger aufbereitet und transportiert werden mussten.

Nächstes Jahr werden wir uns zur Unterstützung eines umfassenden Programms zum Abfallmanagement unter anderem auf folgende Maßnahmen konzentrieren:

- Identifizierung und Evaluierung von Chancen zur Reduzierung und Minimierung von Verbrauch, Ableitungen, Emissionen und Reststoffen, welche die Umwelt beeinflussen können.
- verstärkte Überwachung und Gewährleistung des Erfüllens der geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
- Festlegung und Überprüfung von Umweltvorgaben und -zielen zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltmanagementsysteme.
- Bewertung von Risiken in Bezug auf umweltrelevante, gesetzliche und andere organisatorische Anforderungen.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI                                     | 2020  | 2021  | Veränderung (%)       |
|---|-------|-------|-----------------------|
| Erzeugter Abfall (Tonnen)               | 6.697 | 9.240 | +37,97 % <sup>9</sup> |
| Abfallintensität (Tonnen/Mio. € Umsatz) | 2,6   | 2,45  | -5,76 %               |

<sup>9</sup> Wir haben eine Zunahme unserer globalen Abfallintensitätsraten beobachtet. In 2022 wird diese näher untersucht werden, um die zugrunde liegenden Einflussfaktoren zu verstehen. Unsere erste Analyse hat ergeben, dass der wahrscheinlichste Grund für diesen Anstieg die vergleichsweise erhöhte Verwendung von Schutzausrüstung und anderem speziellen Labortestmaterial ist, das für die Durchführung einer exponentiell gestiegenen Zahl von Diagnostiktests während der COVID-19-Ausbruchswellen erforderlich ist.

# UMWELT- MANAGEMENT

Um einen konsistenten Standard für das Umweltverhalten im gesamten Unternehmen zu gewährleisten, haben wir eine gruppenweite Umweltrichtlinie verabschiedet. Diese Richtlinie bekräftigt unser Engagement für den Schutz der Umwelt, das Vermeiden von Umweltverschmutzung, die Erhaltung natürlicher Ressourcen und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.

Umweltmanagement ist ein weites Feld und die lokal geltenden Bestimmungen und gesetzlichen Anforderungen in den einzelnen Ländern, in denen unsere Unternehmenseinheiten tätig sind, tragen maßgeblich zur Komplexität bei. Dies bedeutet, dass unsere Tätigkeiten verschiedenen Lizenzen, Genehmigungen und Vorschriften unterliegen, die auf verschiedenen Ebenen der Gesetzgebung einschließlich internationaler, EU-, nationaler und lokaler Gesetze geregelt sind. Unsere oberste Priorität besteht in der Entwicklung eines Operational Footprint Management Frameworks, das Aspekte der Qualität, Gesundheit und Sicherheit sowie Umweltaspekte umfasst und Transparenz und Konsistenz innerhalb der Gruppe schafft.

## UNSERE UMWELTRICHTLINIE

Unsere Umweltrichtlinie legt schriftlich fest, was wir von jedem erwarten, der an unserem Geschäftsbetrieb beteiligt ist – von Führungskräften und Mitarbeiter\*innen, aber auch von Lieferant\*innen und externen Partner\*innen –, in Bezug auf das Annehmen und Wahrnehmen von Verantwortung für die Veränderung der Umweltauswirkungen aller unserer Tätigkeiten in Richtung nachhaltigerer Praktiken, soweit dies möglich ist. Dies deckt den gesamten Bereich von Umweltthemen ab, die als wesentlich für SYNLAB identifiziert wurden.

## RELEVANTER NICHTFINANZIELLER INDIKATOR

| NFI  | 2020 | 2021 | Veränderung (%) |
|--|------|------|-----------------|
| Umweltzertifizierungen (Zahl der ISO-14001-Zertifizierungen) | 4    | 79   | +1.875 %        |



# SYNLAB: CARE

## FORTSCHRITT IM HINBLICK AUF UNSERE ZIELE

| Ziel   | Indikator                              | Veränderung (%)     | Fortschritt                 |
|--|--|---------------------|-----------------------------|
| Zertifizierung von über 80 % unserer Labore nach der vor Ort geltenden Qualitätsnorm oder nach ISO 15189 bis 2025  | 28,26 % der Labore                     | k. A. <sup>10</sup> | Im Plan für Zieldatum       |
| Jährliche Reduzierung der Lost Time Accident Frequency Rate (LTAFR) bis 2025 <sup>11</sup>   | 11,69                                  | +16,9 %             | Nicht im Plan für Zieldatum |
| Jährliche Erhöhung der Anzahl von Quellenverweisen auf Forschungsarbeiten von SYNLAB-Forscher*innen bis 2025   | 368                                    | +3,08 %             | Im Plan für Zieldatum       |
| Jährliche Verbesserung des SYNLAB Dialogue Employee Engagement Scores bis 2025   | Im Bereich „Stabil“<br>(-3 % bis +3 %) | -                   | Im Plan für Zieldatum       |
| Gründung einer Unternehmensstiftung mit einem nachhaltigen Finanzierungsmechanismus  | SYNLAB-Stiftung gegründet              | -                   | Erreicht bis Zieldatum      |
| Erzielung einer Frauenquote von 30 % in Topmanagement-Team-Positionen bis 2023 <sup>12</sup>   | 26 %                                   | +17 Prozentpunkte   | Nicht im Plan für Zieldatum |
| Jährliche Erhöhung der Frauenquote in führenden Managementpositionen bis 2023 <sup>13</sup>  | 39 %                                   | -2 Prozentpunkte    | Nicht im Plan für Zieldatum |
| Bis 2025 Erzielung einer Frauenquote von 30 % in der Key Strategic Successors Pipeline für CEO-Managementpositionen in Ländern, die mindestens 5 % des gesamten Gruppenumsatzes repräsentieren <sup>14</sup> | Im Gang, noch keine Zahlen erhältlich  | k. A.               | k. A.                       |

SYNLAB fühlt sich allen verpflichtet, die von unseren Aktivitäten berührt werden. Dies beruht auf unserer Philosophie, die Rechte und die Würde jedes Einzelnen zu achten, mit dem wir in Kontakt treten. Unser Handeln und unsere unternehmerischen Aktivitäten haben einen direkten Einfluss auf unsere Kund\*innen, Patient\*innen und Mitarbeiter\*innen, aber auch einen indirekten Einfluss auf die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und darüber hinaus. Diesen Gemeinschaften Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung zu verschaffen, ist der Eckpfeiler unseres Geschäfts und eine der wichtigsten Möglichkeiten, wie wir unsere auf den Menschen ausgerichtete Unternehmensverantwortung erfüllen können. Dies bedeutet, dass wir sicherstellen müssen, dass unsere Dienstleistungen sowohl effektiv und gut zugänglich sind als auch den höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen. Es bedeutet auch, dass wir nach besten Kräften versuchen, den Arbeitsplatz gesund, sicher und vielfältig zu gestalten, um Chancengleichheit zu gewährleisten und für talentierte Fachkräfte und die nächste Generation attraktiv zu sein. Das heißt, wir sind bestrebt, den Einfluss unseres Unternehmens kontinuierlich zu verbessern.

Unsere Sozialgrundsätze sind in unserer SYNLAB-Sozialrichtlinie und unserem Sozialmanagement-Leitfaden beschrieben. Wir empfinden eine spezielle Verantwortung gegenüber den Patient\*innen und Gemeinschaften, denen wir dienen, da sie Dreh- und Angelpunkt unseres gesamten Geschäftsmodells sind. Durch unsere Arbeit streben wir nach der Entwicklung von Sozialkapital, einem guten Lebensstandard für die gesamte Gesellschaft und der Verbesserung der Gesundheit und Gesundheitssysteme der lokalen Gemeinschaften. SYNLAB ist sich bewusst, dass ihre Mitarbeiter\*innen ihr größtes Kapital und der wichtigste Wettbewerbsvorteil sind. SYNLAB will die besten Talente gewinnen und auch behalten. Hierzu verpflichtet sich das Unternehmen, Mitarbeiter\*innen zu ermutigen, eine fördernde Arbeitsumgebung zu bieten und zu zeigen, dass sie ein integraler Bestandteil der Mission von SYNLAB für bessere Gesundheitsergebnisse sind. Wir glauben, dass Vertrauen in die Mitarbeiter\*innen eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass sie stolz auf ihre Arbeit sein können. Sie verkörpern unsere Werte und legen Zeugnis von diesen ab. Und sie formen und vermitteln unser Bild den Tausenden von Menschen, denen wir tagtäglich dienen.



# SYNLAB: CARE

<sup>10</sup> Während alle SYNLAB-Labore die länderspezifischen Zertifizierungen für medizinisches Qualitätsmanagement (einschließlich der nach nationalem Recht vorgeschriebenen Lizenzen) erfüllen, soll dieser Indikator, der derzeit überarbeitet wird, diese genauer erfassen, aber auch zwischen diesen und den nach ISO 15189 akkreditierten Laboren unterscheiden (eine qualitätsbezogene Akkreditierung für medizinische Tests als Ergänzung zu allen medizinischen Labortests).

<sup>11</sup> Lost Time Accident Frequency Rate = Zahl von Unfällen, die zu Zeitverlusten führten (das heißt mehr als 24 h Abwesenheit vom Arbeitsplatz) pro 1000 VZÄ.

<sup>12</sup> Das Topmanagement umfasst die Ebenen Aufsichtsrat, Vorstand und Executive Committee.

<sup>13</sup> Leitende Führungspositionen umfassen alle Positionen auf C-Ebene jedes Landes (CEO, CFO, COO usw.) ohne die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands.

<sup>14</sup> Frankreich, Deutschland, Italien, Iberische Halbinsel, Großbritannien, Schweiz (Stand 2020).

# ZUGANG ZU EINER HOCHWERTIGEN GESUNDHEITSVERSORGUNG

Als Dienstleister im sensiblen Bereich der Gesundheit, insbesondere während einer Pandemie, tragen wir eine besondere Verantwortung für die Sicherstellung der höchstmöglichen Qualität. Dessen ist sich das SYNLAB-Management bewusst. Bei allem, was wir bei SYNLAB tun, streben wir nach Exzellenz, die hier eine wichtige Rolle spielt, denn unser Erfolg beruht auf einer vertrauensvollen Beziehung zu unseren Kund\*innen, ob nun Ärzt\*innen, Krankenhäuser oder Patient\*innen. Unsere Kund\*innen sollen wissen, dass wir eine Qualität bieten, auf die sie sich verlassen können. Dies bedeutet eine strenge Qualitätssicherung bei unseren täglichen Arbeitsprozessen, etwa das schnelle und zuverlässige Kommunizieren von Ergebnissen, die Unterstützung bei diagnostischen Interpretationen, die Gewährleistung der Probenintegrität, die Minimierung von Fehlern und die Gewährleistung des höchsten Niveaus beim Datenschutz. Eine Möglichkeit, mit der wir unsere hohen Qualitätsstandards gegen-

über unseren Stakeholdern deutlich machen können, stellt die Zertifizierung und Akkreditierung dar. SYNLAB kann mit Stolz sagen, dass wir auf dem Weg sind, unser erklärtes Ziel von 80 % zertifizierter Labore bis 2025 zu erreichen. Bereits jetzt sind 28,26 % unserer Labore nach ISO 1589, einem lokalen medizinischen Qualitätsstandard oder ISO 15189 zertifiziert.

## QUALITÄTSSYSTEME

Die Qualitätssysteme von SYNLAB beruhen in erster Linie auf den im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen und medizinischen Vorgaben. Wir verfügen zudem über mehrere Prozesse, um die hohen Qualitätsstandards zu erfüllen, die wir uns selbst gesetzt haben und die unsere Kund\*innen erwarten.

SYNLAB hat darüber hinaus zuverlässige Qualitätskontrollmechanismen implementiert, die menschliche Fehler, etwa falsche Kennzeichnung, und Fehler durch Testmaschinen oder -reagenzien erkennen sollen. Solche Risiken stellen nicht nur eine potenzielle Gefährdung von Patient\*innen dar, sondern bergen auch die Gefahr von Forderungen und Rechtsstreitigkeiten aufgrund unserer Haftung für etwaige nachteilige Auswirkungen unserer Dienstleistungen. Wir bemühen uns nach Kräften, negative Auswirkungen auf unsere Reputation, unseren Betrieb und unsere Finanzlage auszuschließen.

Um unsere Verpflichtung zur Qualitätskontrolle anzuerkennen und zu regeln, haben wir auch allgemein anerkannte, regionalspezifische Qualitätsmanagementsysteme eingeführt und in bestimmten Fällen Zertifizierungs-/Akkreditierungsprozesse neu

aufgenommen. Für die Akkreditierung einzelner Tests kommt im SYNLAB-Laborbetrieb die Qualitätsnorm ISO 15189 für Medizinlabore zur Anwendung. Mehrere unserer Labore verfügen über eine Zulassung nach ISO 17025-Norm für Tests, Probenahme oder Kalibrierung und die meisten Pathologieleistungen sind gemäß der ISO-9001-Norm für Qualitätsmanagementsysteme zertifiziert. Weitere Qualitätsmanagement-Zertifizierungen umfassen ISO 45001 (Gesundheit und Sicherheit) und ISO 14001 (Umweltmanagement). In den meisten Ländern, darunter Frankreich und Deutschland (die fast 50 % unseres Geschäfts ausmachen), sind die Qualitätssysteme mit einem nationalen Akkreditierungsrahmen verknüpft. Alle Labore müssen die minimalen lokalen gesetzlichen Standards erfüllen und die Einhaltung von ISO-Normen liefert eine zusätzliche Qualitätssicherung.

2021 haben wir begonnen, weitere Optionen zur Konsolidierung des Qualitätsmanagementsystems auf globaler Ebene zu prüfen, und zwar nicht nur aus Governance-Perspektive, sondern auch unter dem Gesichtspunkt des Gesamtkonzepts und unserer Zielsetzung. Diesbezüglich evaluieren wir die Schaffung eines Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und Qualitätsrahmens zur potenziellen Umsetzung in 2022 und 2023. Die Konzeption, Gestaltung und Umsetzung dieses Rahmens sind zwischen der ESG-Abteilung (Konzept, Standards usw.), der Personalabteilung (Richtlinien, Indikatoren usw.) und dem operativen Bereich (tägliche Umsetzung, Überwachung und kontinuierliche Verbesserung) aufgeteilt.

## ÜBEREINSTIMMUNG MIT EU-VERORDNUNGEN UND DEREN ERFÜLLUNG

Der Schutz von Stakeholder-Daten ist für uns von größter Bedeutung. Wir haben unsere eigenen Richtlinien und Verfahren in Übereinstimmung mit der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und vor Ort geltenden Datenschutzgesetzen erstellt. Diese liefern Informationen, die die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Patient\*innen, Mitarbeiter\*innen, Lieferant\*innen und anderen Geschäftspartner\*innen unterstützen.

Da potenzielle Datenlecks oder Systemfehler reale Auswirkungen für Patient\*innen haben können, verfügen wir über Richtlinien, die gewährleisten, dass die Daten verschlüsselt und sicher sind. Zudem arbeiten wir eng mit einem Netzwerk von externen Partner\*innen zusammen, um mögliche Cyber-Sicherheitsrisiken zu neutralisieren.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI   | 2021 | Veränderung (%) <sup>15</sup> |
|---|------|-------------------------------|
| Gesamtzahl von identifizierten Datenlecks, Diebstählen oder Verlusten von Kund*innendaten | 32   | k. A.                         |
| Beschwerden, die von externen Parteien stammen und von der Organisation verifiziert sind  | 4    | k. A.                         |
| Beschwerden von Regulierungsstellen   | 0    | k. A.                         |

<sup>15</sup> Wir haben diese Indikatoren zum ersten Mal im Jahr 2021 eingeführt.

# FORSCHUNG UND INNOVATION

Wir sind entschlossen, unsere medizinische Expertise durch die Verbesserung unserer Erfolgsbilanz in der Forschung und in der Umsetzung von Innovationen weiterzuentwickeln und unsere medizinische Führungsposition in der Diagnostik weiter auszubauen.

Unser guter Ruf und unsere starke Marktposition versetzen uns in die Lage, branchenführende medizinische Fachleute und qualifizierte Spezialist\*innen anzuziehen und zu halten. Dadurch haben wir ein breites Netzwerk von medizinischen Fachleuten aufgebaut, die an Dutzenden von Projekten unter der Leitung von universitären Forschungsabteilungen und der pharmazeutischen Industrie mitarbeiten. Wir finanzieren auch Forschungsstipendien, um unser Diagnostikangebot laufend zu erweitern.

Unsere Wissenschaftler\*innen haben in diesem Zusammenhang allein im Jahr 2021 mehr als 368 wissenschaftliche Publikationen verfasst. Dabei haben wir die Zahl der registrierten Veröffentlichungen 2021 gegenüber 2015 mehr als verdoppelt.

Außerdem zeichnen wir herausragende Forschung und Publikationen mit den SYNLAB Medical Innovation Awards aus und fördern durch ein Programm für Forschungsstipendien die Innovationskraft und medizinische Exzellenz.

Unsere Innovationspipeline speist sich auch aus der Forschung und Entwicklung unserer Geräte- und Testlieferant\*innen. Dank unserer Expertise bei der gezielten Nutzung unserer operativen Größe und globalen Präsenz können wir neue Technologien und innovative Angebote schnell in die Märkte bringen und sie auch an entlegenen Standorten zugänglich machen.

Neben unserem diagnostischen Innovationsmanagement liegt ein Hauptaugenmerk auf der Digitalisierung und der Weiterentwicklung digitaler Kund\*innenschnittstellen. Wir investieren kontinuierlich in die Verbesserung der digitalen Erfahrung unserer Patient\*innen und der Ärzteschaft und verbessern den Zugang der Patient\*innen zu Präventivmedizin und Medical Wellness. Wir betreiben ein IT-Entwicklungszentrum in Dänemark, das etwa breit einsetzbare Patient\*innenschnittstellen wie SYNLAB Access und maßgeschneiderte Kund\*innenlösungen entwickelt hat, wie sie beispielsweise für unsere Kooperation mit der UEFA in 50 Ländern zum Einsatz kamen.

Im Geschäftsjahr 2021 kapitalisierte, selbstgeschaffenen IT-Vermögenswerte beliefen sich auf insgesamt rund 8 Mio. €.

In den letzten zwei Jahren hat COVID-19 gezeigt, wie wichtig Innovation und Forschung für unser Geschäftsmodell sind. Angesichts einer brisanten und globalen Gesundheitskrise waren wir an der vordersten Front von Testverfahren in Europa und weltweit. Durch unsere innovative und forschungsorientierte Kultur konnten wir schnell auf die sich ändernden Bedürfnisse unserer Kund\*innen reagieren, die durch die Pandemie entstanden sind. Beispielsweise war uns frühzeitig klar, dass Menschen den Abstrich für einen Corona-Test als unangenehm oder gar schmerzhaft empfinden würden. Daher haben wir neue, nicht-

invasive Probenahmeverfahren eingeführt, die auf Mundspülungen oder Speichelproben beruhen. Zum Thema des Schutzes der Mitarbeiter\*innen führten wir bei unserer Tochtergesellschaft in Estland eine Analyse der Immunität unserer Mitarbeiter\*innen nach der Impfung durch, die sich in einer Veröffentlichung zu den Ergebnissen niederschlug, die in der renommierten Zeitschrift *The Lancet*<sup>16</sup> erschienen ist. Wir stellten uns ebenfalls als Partner für mehrere COVID-19-Studien zur Verfügung und waren Co-Autoren von drei weiteren internationalen Publikationen, die 2021 veröffentlicht wurden.

Die enge Zusammenarbeit mit universitären Forschungsabteilungen und der pharmazeutischen Industrie sowie mit der Diagnostikindustrie hilft uns, in puncto Innovation einen Schritt voraus zu sein. Dies ermöglicht es, unseren Kund\*innen neue Testmethoden zur Verfügung zu stellen und Krankheiten besser, früher und schneller zu diagnostizieren.

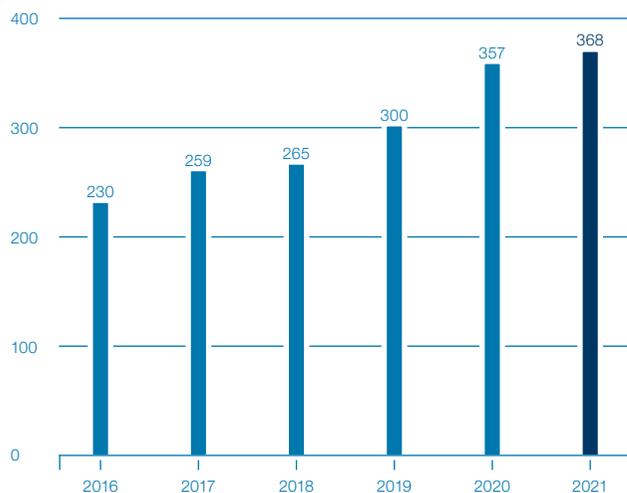
SYNLAB ist der kommerzieller Diagnostikdienstleister, der die meisten Forschungsberichte veröffentlicht, was den Einsatz unserer Wissenschaftler\*innen für Innovation und Kund\*innenorientierung zeigt. Um sicherzustellen, dass wir kontinuierlich qualitativ hochwertige Forschung betreiben, haben wir uns selbst das Ziel gesetzt, die Anzahl von Quellenverweisen auf Forschungsarbeiten von SYNLAB-Forscher\*innen jährlich zu steigern. 2021 konnten wir die Zahl von Zitaten in PubMed, einer führenden Plattform für den Zugriff auf Biomedizin- und Life-Science-Zeitungsartikeln, um 3 % erhöhen.

Neben der hohen Zahl von veröffentlichten Forschungsberichten ist ebenfalls ihre hohe Qualität zu nennen, die sich durch den nichtfinanziellen Leistungsindikator „Einflussfaktor“ ausdrückt.

<sup>16</sup> The Lancet ([https://www.thelancet.com/journals/lanepa/article/PIIS2666-7762\(21\)00185-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanepa/article/PIIS2666-7762(21)00185-X/fulltext)).

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

### ANZAHL DER PUBMED-REFERENZEN



Quelle: PubMed

### EINFLUSSFAKTOR:

Der Einflussfaktor ist ein Wert, der sich auf die Häufigkeit bezieht, mit welcher ein durchschnittlicher Artikel in einer Zeitschrift in einem bestimmten Jahr zitiert wurde. Die Referenzdatenbank ist Journal Citation Reports – Clarivate.

#### Wirkungsfaktor

|      | Punkte  |
|------|---------|
| 2020 | 1.629,3 |
| 2021 | 1.948,4 |

### QUARTILE:

Jede Zeitschrift ist mit einer oder mehreren Themenkategorien verknüpft. Diese sind in vier Quartile unterteilt: **Q1, Q2, Q3, Q4**. Nicht alle Zeitschriften sind in einer Rangliste aufgeführt.

- Q1 bezieht sich auf die obersten 25 % der Zeitschriften in der Liste.
- Q2 bezieht sich auf die Zeitschriften in der Gruppe von 25 bis 50 %.
- Q3 bezieht sich auf die Zeitschriften in der Gruppe von 50 bis 75 %.
- Q4 bezieht sich auf die Zeitschriften in der Gruppe von 75 bis 100 %.

Gemäß der Rangliste nach dem Journal Citation Indicator (JCI) lauten die Ergebnisse (Journal Citation Reports – Clarivate) für 2021:

| Q1  | Q2 | Q3 | Q4 |
|-----|----|----|----|
| 157 | 98 | 51 | 10 |

# DIVERSITÄT, GLEICH- BEHANDLUNG UND INKLUSION

Bei SYNLAB sind wir fest davon überzeugt, dass alle Mitarbeiterbeziehungen, ungeachtet der Ebene und der Beschäftigungsposition, auf einem unbedingten Respekt voneinander basieren sollten. Unser Ansatz ist in unserer globalen Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie beschrieben, welche die Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen für das Schaffen eines vielseitigeren Arbeitsumfelds und einer resilienteren, innovativen und erfolgreichen Organisation festlegt. Unser Fokus auf Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion ist Teil unserer Verpflichtung zur Achtung und Förderung der Menschenrechte in allen Regionen, in denen wir präsent sind und die wir operativ führen, sowie in unserer Wertschöpfungskette. Gemäß den wohlbekannten internationalen Standards für die Achtung, den Schutz und die Förderung der Menschenrechte, nimmt SYNLAB die Verantwortung wahr, sich um seine Mitarbeiter\*innen in der eigenen Einflussosphäre zu kümmern. Insofern ist SYNLAB bestrebt, eine Unternehmenskultur zu fördern, die die allgemeinen Menschenrechte achtet und sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen will. Wir erkennen die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der ILO-Kernarbeitsnormen an und halten sie ein. Wir bemühen uns auch um die Einhaltung der europäischen, nationalen und lokalen Vorschriften. Wo immer nationales Recht und internationale Menschenrechts-

standards voneinander abweichen, bemühen wir uns, den höheren Standard anzuwenden.

SYNLAB betrachtet seine vielfältige Belegschaft als wesentlichen Wettbewerbsvorteil und sieht seinen Geschäftserfolg als Spiegelbild der Unterschiede, die wir in unserem Unternehmen pflegen. SYNLAB fördert die Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Diversität und setzt sich für das Recht jeder Person ein, gerecht, höflich und respektvoll behandelt zu werden. Unser Ziel ist es, alle Teile der Gesellschaft zu akzeptieren und diese zu repräsentieren. Wir streben an, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeiter\*innen respektiert, unterstützt und ermutigt fühlen, ihre Ziele zu erreichen und ihr Potenzial auszuschöpfen, und eine Kultur der Gleichberechtigung, Würde und Fairness sowie der kontinuierlichen Verbesserung zu schaffen. Wir wollen als ein Arbeitgeber mit exzellentem Ruf bei Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion angesehen werden.

Die Welt wird immer globaler und die dadurch ermöglichte zunehmende Mobilität der Arbeitnehmer\*innen führt zu einem Wandel in der globalen Arbeitskultur. Als Unternehmen, das in 36 Ländern und auf 4 Kontinenten tätig ist, ist SYNLAB ein Treiber und ein Nutznießer dieses Wandels. Bis 2023 wollen wir beispielsweise einen Frauenanteil von 30 % in den Top-Management-Teams erreichen (2021: Anstieg der im Top-Management vertretenen Frauen von 9 % im Jahr 2020 auf 26 % im Jahr 2021) sowie einen im Vergleich zum Vorjahr höheren Anteil von Frauen in den Senior-Management-Positionen (2021: 39 %, plus 2 Prozentpunkte). Bis 2025 soll eine Frauenquote von 30 % in der „Key Strategic Successors Pipeline“ für CEO-Managementpositionen für jedes Land erreicht werden, das mindestens 5 % des gesamten Gruppenumsatzes repräsentiert.

Die Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir verweisen auf sie in unserem gruppenweiten SYNLAB-Verhaltens-

kodex, der unseren Nulltoleranz-Grundsatz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht (und Geschlechtsidentität), Nationalität, kulturellem Hintergrund, Religion, Rasse und Ethnie, Behinderung, Familienstand, elterlichem Status, sexueller Ausrichtung, Alter oder jeglichem anderen Umstand beschreibt. Wir gehen Beschwerden nach und führten 2021 die Speak-up-Richtlinie (Whistleblower) und eine Fallmanagement-Politik als Überwachungssystem ein. Im Einklang mit diesem Ansatz überwachen wir die Diversitätsziele im Rahmen der ESG-Ziele auf verschiedenen Ebenen der Organisation.

Eine Unternehmenskultur muss natürlich auch in den täglichen Abläufen und Prozessen eines Unternehmens gelebt werden. Um sicherzustellen, dass unsere Diversitäts- und Gleichbehandlungsverpflichtung tägliche Praxis wird, haben wir viele Schritte unternommen, darunter die folgenden:

- Die neue Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie, die 2021 entwickelt wurde, ist nun in Kraft und wird 2022 über verschiedene Kanäle, etwa in Fortbildungsveranstaltungen und Workshops, auf der Basis des Train-the-Trainer-Modells für eine ordnungsgemäße und effektive Umsetzung in allen Ländern und Regionen weiter umgesetzt.
- Ein Whistleblowing-System (Fallmanagement- und Speak-up-Richtlinie) wurde als Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems eingeführt.
- Daten zur Diversität werden jährlich ermittelt und zeigen positive Trends.
- Spezifische maßgeschneiderte Programme streben mehr Inklusion auf Landesebene an. Zwei bezeichnende Beispiele kommen aus Großbritannien. Dort wurde Schulungsmaterial zum Erläutern und Beschreiben von verschiedenen Religionen auf eine Weise entwickelt, die Verständnis und Toleranz fördert, und es wurden anonymisierte Namen eingesetzt, um die Objektivität zu erhöhen.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

Die folgende Tabelle zeigt eine Aufschlüsselung von SYNLAB-Beschäftigungsebenen nach Geschlecht

| Beschäftigungsebenengruppe          | Frauen 2020  | Männer 2020                | Frauen 2021                | Männer 2021                |
|-------------------------------------|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|                                     | % der<br>Mitarbeiter*innen                                   | % der<br>Mitarbeiter*innen | % der<br>Mitarbeiter*innen | % der<br>Mitarbeiter*innen |
| L1 – Aufsichtsrat                   | 0 %  | 100 %                      | 41,7 %                     | 58,3 %                     |
| L2 – Vorstand & Executive Committee | 14,29 %  | 85,71 %                    | 9,1 %                      | 90,9 %                     |
| L3 – C-Ebene (Länder)               | Anderer Aufbau in 2020<br>(L3 und L4 wurden zusammengeführt) |                            | 39,2 %                     | 60,8 %                     |
| L4 – Management                     | 49,91 %  | 50,09 %                    | 49,1 %                     | 50,9 %                     |
| L5 – Teamleiter*innen               | 69,83 %  | 30,17 %                    | 68,1 %                     | 31,9 %                     |
| L6 – Teammitglieder                 | 76,64 %  | 23,36 %                    | 75,9 %                     | 24,1 %                     |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>75,62 %</b>   | <b>24,38 %</b>             | <b>74,6 %</b>              | <b>25,4 %</b>              |

Die folgende Tabelle zeigt eine Aufschlüsselung von SYNLAB-Mitarbeiter\*innen nach Alter.

| Altersgruppe    | % Mitarbeiterzahl 2020                       | % Mitarbeiterzahl 2021                       |
|-----------------|--|--|
| Gruppe 1: < 25  | 11,25 %<br>(Frauen: 8,52 %, Männer: 2,73 %)  | 17,79 %<br>(Frauen: 13,17 %, Männer: 4,61 %) |
| Gruppe 2: 25–30 | 13,88 %<br>(Frauen: 10,60 %, Männer: 3,28 %) | 13,90 %<br>(Frauen: 10,32 %, Männer: 3,58 %) |
| Gruppe 3: 31–40 | 26,56 %<br>(Frauen: 19,75 %, Männer: 6,80 %) | 25,65 %<br>(Frauen: 19,05 %, Männer: 6,60 %) |
| Gruppe 4: 41–50 | 21,67 %<br>(Frauen: 16,79 %, Männer: 4,88 %) | 19,42 %<br>(Frauen: 14,77 %, Männer: 4,65 %) |
| Gruppe 5: 51–60 | 19,56 %<br>(Frauen: 15,50 %, Männer: 4,06 %) | 16,76 %<br>(Frauen: 13,12 %, Männer: 3,64 %) |
| Gruppe 6: > 60  | 7,07 %<br>(Frauen: 4,44 %, Männer: 2,63 %)   | 6,48 %<br>(Frauen: 4,15 %, Männer: 2,33 %)   |

# ENGAGEMENT UND WOHLBEFINDEN DER MITARBEITER\*INNEN

## ENGAGEMENT DER MITARBEITER\*INNEN

Wir haben 2018 SYNLAB Dialogue als ein wichtiges Werkzeug eingeführt, das uns helfen soll, die Mitwirkung der Mitarbeiter\*innen zu verbessern. Mit der Umfrage möchten wir Mitarbeiter\*innen zum einen die Chance geben, ihre Meinungen zu äußern, die ein wichtiges Feedback für uns darstellen. Darüber hinaus möchten wir Mitarbeiter\*innen aktiv einbinden und deutlich machen, dass ihre Anregungen für die Entscheidungsfindungsprozesse wichtig sind.

Um alle unsere Länder in den Prozess einbinden zu können, arbeiten wir mit einem externen Dienstleister als Partner zusammen, der über langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Unternehmen hinsichtlich des Engagements von Mitarbeiter\*innen verfügt. Wir haben dessen Methodik übernommen, bei der das Engagement anhand von drei direkten Messgrößen bewertet wird: Mitsprache, Bereitschaft zur Unternehmenszugehörigkeit und Bestreben. Um wirklich verstehen zu können, was diese Messgrößen beeinflusst, haben wir einen detaillierten Ansatz ausgearbeitet und 19 verschiedene Dimensionen gewählt, die unterschiedliche Aspekte der Erfahrungen der Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz prägen. Zum Beispiel die oberen Führungskräfte, die Infrastruktur und die Beziehung zu den direkten Vorgesetzten. Mit solch einem granularen Ansatz können wir die Bereiche ermitteln, die sich bereits positiv auf die Mitarbeiter\*innen auswirken, und solche, denen mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

Eine wahrhaft globale Umfrage durchzuführen, stellt eine logistische Herausforderung dar. Denn rund 50 % der Mitarbeiter\*innen der Gruppe üben eine Beschäftigung aus, die keine konstante Präsenz an einem Computer und keine geschäftliche E-Mail-Adresse erfordert. Für die Befragung verwenden wir daher nicht nur E-Mail, sondern auch Anschreiben auf Papier und QR-Codes. Damit möchten wir sicherstellen, dass wir alle Mitarbeiter\*innen erreichen können. Um die Umfrage schlussendlich realisieren zu können, investieren die Länder außerdem erhebliche Zeit in die Kommunikation mit den Mitarbeiter\*innen und die Einladung zur Teilnahme. Um möglichst jede Stimme gehört zu haben, verknüpften unsere Organisationen in Spanien und Großbritannien/Irland im Jahr 2021 die Teilnahme mit einem wohlthätigen Zweck: Für jede ausgefüllte Umfrage spendeten die Organisationen einen bestimmten Geldbetrag an wohltätige Einrichtungen.

Während die Personalabteilungen die Umfrage praktisch ermöglichen und unterstützen, liegt die Umsetzung der Ergebnisse bei den Teamleiter\*innen und Führungskräften. Alle Führungskräfte, die mehr als 8 Antworten bekommen (8 ist die Anonymitätsschwelle), erhalten einen eigenen Teambericht. Sie teilen die Ergebnisse mit ihren Teammitgliedern, um anschließend gemeinsam einen Maßnahmenplan für ihren Bereich zu entwickeln, der als Grundlage für weitere Verbesserungen dienen soll. Dies schafft eine Kultur, in der Führungskräfte und Teammitglieder ihren Arbeitsalltag bei SYNLAB zusammen gestalten. Außerdem befähigt es Mitarbeiter\*innen, aktiv an Lösungsfindungsprozessen teilzunehmen, die ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld zugute kommen.

Um die Bedeutung des Engagements der Mitarbeiter\*innen hervorzuheben, sind die Ergebnisse des SYNLAB Dialogues ein Teil des MBO-(Management-by-Objectives-)Systems aller unserer Führungskräfte weltweit.

Auf Basis der Ergebnisse haben viele Teams der Gruppe Maßnahmenpläne erstellt. In Deutschland erarbeitete ein Team beispiels-

weise eine Verantwortlichkeits-/RACI-Matrix, um interne Teamprozesse durch die klare Zuordnung der Verantwortlichkeiten von verschiedenen Teammitgliedern und externen Stakeholdern zu verbessern. Um die Autonomie und die Fähigkeiten von Mitarbeiter\*innen weiter zu stärken, entwickelte ein Team in Ungarn mehr Möglichkeiten zur Mitarbeit an funktionsübergreifenden Projekten. In Portugal haben Mitarbeiter\*innen einen internen Newsletter aufgesetzt, der unter anderem ein Kapitel zur Anerkennung der Leistung verschiedener Teams und/oder einzelner Personen enthält.

COVID-19 hat in vielen unterschiedlichen Bereichen unseres Geschäfts als Katalysator gewirkt. Doch ein relativ spontaner Effekt bestand darin, dass sich die Umfrageergebnisse bezüglich des Senior Leadership Teams in allen Ländern der Gruppe verbesserten. Dies ist eine der 19 Dimensionen des SYNLAB Dialogues, die gemessen werden. Mit mehr Townhall-Meetings oder einer verstärkten physischen Präsenz, um Mitarbeiter\*innen zu unterstützen und zu ermutigen, waren unsere Führungskräfte genau dort, wo sie gebraucht wurden. Und die Mitarbeiter\*innen haben es wahrgenommen und zu schätzen gewusst.

Die Analyse der Entwicklungen und Trends der Umfrageergebnisse über die letzten drei Jahre hinweg ist sehr ermutigend. Sie unterstreicht unsere Bemühungen, durch die Entwicklung klarer Maßnahmenplänen auf Basis der Umfrageergebnisse eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfelds herbeizuführen. Nach einer signifikant positiven Entwicklung im Jahre 2020 hielten sich die Teilnehmer\*innen mit 66 % und der „Engagement Score“ 2021 auf einem stabilen Niveau<sup>17</sup>. Das Engagement-Level trotz der Herausforderungen der letzten zwei Jahre zu halten, ermutigt unsere Teamleiter\*innen und Führungskräfte, weiterhin eng mit den Teammitgliedern zusammenzuarbeiten, um noch mehr bewirken zu können.

<sup>17</sup> Stabiler Bereich = -3 % bis +3 %.

SYNLAB DIALOGUE <sup>18</sup>**MITARBEITER\*IN**

Aktive Beteiligung und Einbindung in lokale und teamspezifische Ergebnisse

**TEAMLEITER\*IN /  
MANAGER\*IN**

Analyse von funktionalen/teamspezifischen Ergebnissen und Kommunikation der Ergebnisse an alle Mitglieder

**CEO**

Kommunikation der Gesamtergebnisse an die gesamte Organisation



**LÄNDER +  
HAUPTSITZ**



**EINGELADENE  
MITARBEITER\*INNEN**



**SPRACHEN**



**INDIVIDUALISIERTE  
LINKS**



**DIMENSIONEN**



**FRAGEN +  
LOKALE THEMEN**

<sup>18</sup> Der SYNLAB Dialogue wurde in 32 Ländern sowie in unserem Hauptsitz durchgeführt. Folgende Länder wurden dabei nicht berücksichtigt: Ghana, Mexiko, Panama und Norwegen. Ghana fiel wegen organisatorischen Änderungen aus und Mexiko, weil die Akquisition erst gegen Ende 2021 stattfand. Beide Länder werden später in diesem Jahr teilnehmen. In Panama und in Norwegen hat SYNLAB keine Mitarbeiter\*innen.

## WOHLBEFINDEN DER MITARBEITER\*INNEN

SYNLAB kümmert sich um das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter\*innen und will eine unterstützende Arbeitsumgebung schaffen und erhalten, die gute Leistung fördert und innere Motivation als Priorität wertschätzt. Dies spiegelt sich im Abschnitt zum Personalwesen bei unserer Unternehmensstrategie wider. Ein klares Ziel ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen zu stärken und eine erfüllende Work-Life-Balance zu unterstützen. Durch Schulungen, die Eröffnung von Karrierechancen sowie Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung möchten wir unseren Mitarbeiter\*innen helfen, ihr Karrierepotenzial voll auszuschöpfen, wobei Privat- und Familienleben voll respektiert werden.

Das Wohlbefinden ist Teil des SYNLAB Dialogues bzw. Teil der Umfrage zum Mitarbeiterengagement, um das Wohlbefinden in allen Ländern zu überwachen. Mehrere Länder haben in diesem Sinne bereits wichtige Initiativen gestartet. Hierfür einige Beispiele:

In **Tschechien** und in der **Slowakei** wurde ein flexibles Arbeitssystem eingeführt, so dass Mitarbeiter\*innen, deren persönliche und familiäre Lebenssituation mehr Flexibilität benötigt (beispielsweise alleinerziehende Eltern, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren, ältere Mitarbeiter\*innen mit anderen persönlichen Herausforderungen), ihre Karriereziele uneingeschränkt weiterverfolgen und private und berufliche Verpflichtungen besser in Einklang bringen können. Zusätzlich erhalten Mitarbeiter\*innen mit der MultiSport-Karte finanzielle Unterstützung. Die MultiSport-Karte ist ein Programm für Mitarbeiter\*innen und ermöglicht Karteninhaber\*innen die Nutzung von über 2.000 Freizeit- und Sportstätten in Tschechien und der Slowakei. Auf diese Weise unterstützen wir einen gesunden Lebensstil unserer Mitarbeiter\*innen.

Ein weiteres Beispiel stammt aus **Estland**: Mit Beginn der Pandemie fand unsere alltägliche Arbeitspraxis und die übliche Form der Zusammenarbeit ein plötzliches Ende. Einige Mitarbeiter\*innen begannen, aus dem Homeoffice zu arbeiten, andere arbeiteten in Schutzausrüstung und unter strenger Einhaltung von Abstandsregeln im Labor. Um den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen trotz der physischen Barrieren nicht zu verlieren, wurde in Estland ein unternehmensweiter Gehwettbewerb ins Leben gerufen. Über eine Smartphone-App konnten Teammitglieder die jeweiligen Schritte ihres Teams verfolgen und messen und mit anderen Teams in „Wettbewerb“ treten, wodurch die Mitarbeiter\*innen die Verbindungen untereinander weiterhin aktiv aufrechterhielten.

Der Kindergarten „Zwergenlabor“ in der **SYNLAB Deutschland Zentrale** in Augsburg wurde vor 2021 gegründet, war aber für viele Eltern, die vor Ort arbeiteten, eine große Entlastung. Viele öffentliche und private Kindergärten weltweit waren von der Pandemie stark betroffen und für unsere Mitarbeiter\*innen, die an vorderster Front viele Proben im Zusammenhang mit COVID-19 verarbeiteten und wesentlich mehr Stunden als normal arbeiteten, war es häufig gar nicht möglich, zuhause zu bleiben und sich um ihre Kinder zu kümmern. In dieser Situation bedeutete ein Kindergarten am Arbeitsplatz, dass die Eltern nicht die Qual der Wahl hatten: ihre Kinder waren versorgt und sie konnten weiter arbeiten.

Eines der Ergebnisse des SYNLAB Dialogues **für die italienische Organisation** war der Wunsch nach Verbesserung in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit. Durch unterschiedliche Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen erzielte man substantielle Erfolge, doch die italienische Organisation ging noch einen Schritt weiter und startete die Kampagne „*Cuore di donna*“ (Das Herz einer Frau). Die Kampagne richtete

die Aufmerksamkeit auf das Herz-Kreislauf-System von Frauen, um Mitarbeiterinnen zu ermutigen, noch stärker auf Vorsorgeuntersuchungen zu achten und diese wahrzunehmen.

Wie bei allen Gruppen von Menschen, die im täglichen und engen Austausch miteinander stehen, treten auch in der SYNLAB-Belegschaft ab und zu Meinungsverschiedenheiten auf. SYNLAB nimmt diese sehr ernst und ist auf eine objektive Sichtweise bedacht. 2021 wurden unter anderem Beschwerden über mutmaßliche Mitarbeiterstreitigkeiten, ungerechtfertigte Kündigung, Belästigung und Mobbing vorgebracht. Insgesamt kam es im Jahr 2021 zu 82 gemeldeten Mitarbeiterbeschwerden. In der gesamten Gruppe handeln unsere Personalabteilungen in solchen Fällen sofort und führen umfassende Untersuchungen durch, um eine ordnungsgemäße Durchführung aller notwendigen Disziplinarprozesse sicherzustellen. Alle gemeldeten Beschwerden, die je nach Präferenz des betroffenen Kollegen bzw. der betroffenen Kollegin direkt mit den zuständigen Compliance-Mitarbeiter\*innen, Führungskräften, Personalleiter\*innen oder direkten Vorgesetzten besprochen werden können, werden von uns nachverfolgt.

# BINDUNG UND REKRUTIERUNG VON TALENTEN

Wir sind überzeugt, dass unser Erfolg in hohem Maße davon abhängt, dass wir qualifizierte, kompetente und erfahrene Kolleg\*innen auf allen Ebenen und in allen funktionalen Geschäftsbereichen einstellen und an uns binden. Die Fähigkeit eines jeden Kollegen und einer jeden Kollegin, Leistungen in Einklang mit unseren hohen Qualitätsstandards zu erbringen und zu unserem ausgezeichneten Ruf beizutragen, ist äußerst wichtig. Die einzelnen Labore übernehmen die Führung bei ihren eigenen Einstellungsstrategien. Diese stehen in enger Übereinstimmung mit unserem Grundsatz von fairer und gleicher Behandlung, welcher wiederum auf unserem Unternehmensverhaltenskodex beruht. Unsere unvoreingenommenen Einstellungsgrundsätze sind ebenfalls in unserer globalen Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie verankert und werden durch diese bestärkt. Im Jahr 2021, einem starken Wachstumsjahr, stellte SYNLAB 9.450 neue Mitarbeiter\*innen ein, wie in der folgenden Grafik entsprechend ihrer Einstiegsebene bei Einstellung dargestellt.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

### NEUEINSTELLUNGEN NACH BESCHÄFTIGUNGSEBENE

|      | Top-management | Management | Teamleiter*innen | Teammitglieder |
|------|----------------|------------|------------------|----------------|
| 2020 | 0,05 %         | 0,54 %     | 1,51 %           | 97,90 %        |
| 2021 | 0,13 %         | 1,20 %     | 1,91 %           | 96,76 %        |

Wir wollen unseren Kolleg\*innen Perspektiven bieten sowie die Möglichkeit, dass sie ihre Fähigkeiten und ihre Qualifikationen kontinuierlich weiterentwickeln können. Deshalb haben wir eine Reihe von Initiativen ins Leben gerufen, wie zum Beispiel den SYNLAB Campus (siehe Grafik). Hinter SYNLAB Campus steht ein übergeordnetes Konzept, wie wir an die Entwicklung unserer Kolleg\*innen herangehen. An der Spitze stehen Initiativen, die von der Gruppe geleitet werden. Die darunter liegenden Ausbildungsinitiativen fallen in die Zuständigkeit der Länder. Mit diesem Ansatz haben die jeweiligen Länder die Flexibilität, auf den individuellen Ausbildungsbedarf flexibel und zielgruppengerecht zu reagieren.

Ein Beispiel für eine Initiative der Gruppe ist unser Managemententwicklungsprogramm in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftshochschule INSEAD, das sich an zukünftige Führungskräfte richtet. Die 30 Teilnehmer\*innen kommen aus der gesamten SYNLAB Group, von Kolumbien bis Nigeria, und die Gruppe ist so aufgebaut, dass sie Kolleg\*innen aus verschiedenen Geschäftsbereichen willkommen heißt, von der Medizin über den Laborbetrieb und die IT bis hin zu den Finanzen. Neben den formalen und theoretischen Inhalten, die von der renommierten internationalen Wirtschaftshochschule INSEAD im Rahmen unseres 15-monatigen Management-Entwicklungsprogramms erstellt werden, gibt es auch Projekte, die auf aktuellen Wirtschaftsthemen basieren und durch die die Teilnehmer\*innen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über ihren ursprünglichen Beruf hinaus erweitern.

Auf der lokalen Ebene (Landesebene) stehen unseren Mitarbeiter\*innen zahlreiche Schulungsinitiativen zur Verfügung. Belgien, Italien und Frankreich haben beispielsweise landesspezifische Schulungen für Mitarbeiter\*innen an der vordersten Front angeboten, die sich auf die Stärkung der Kundenorientierung und die Erweiterung der Fähigkeiten unserer Kolleg\*innen, die tagtäglich

### HIGHLIGHTS AUS GROSSBRITANNIEN

## AUSBILDUNGS-PROGRAMM ZUR QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITER\*INNEN

Im September 2018 startete bei SYNLAB UK & Ireland das Biomedizin-Ausbildungsprogramm mit den ersten Teilnehmer\*innen. Vom IBMS anerkannt, schließen die Auszubildenden das Programm nach vier Jahren mit einem Bachelor in Biomedizin ab. Das Programm wird vollständig durch die Ausbildungsabgabe finanziert. Die HCPC-Qualifizierung ermöglicht erfolgreichen Absolvent\*innen, in eine „Band-5-Position“ in der Biomedizin aufzusteigen. Derzeit zählen wir insgesamt 14 Teilnehmer\*innen, wobei 4 Teilnehmer\*innen in diesem Jahr (2022) ihren Abschluss machen.

Die Programmteilnahme verbessert die Bindung und Loyalität der Mitarbeiter\*innen, da die Teilnehmer\*innen noch stärker in das Unternehmen eingebunden werden und die Chancen für die persönliche und berufliche Entwicklung schätzen. Wir hoffen, dass uns die Teilnehmer\*innen als zukünftige Manager\*innen, Führungskräfte und Spezialist\*innen treu bleiben.

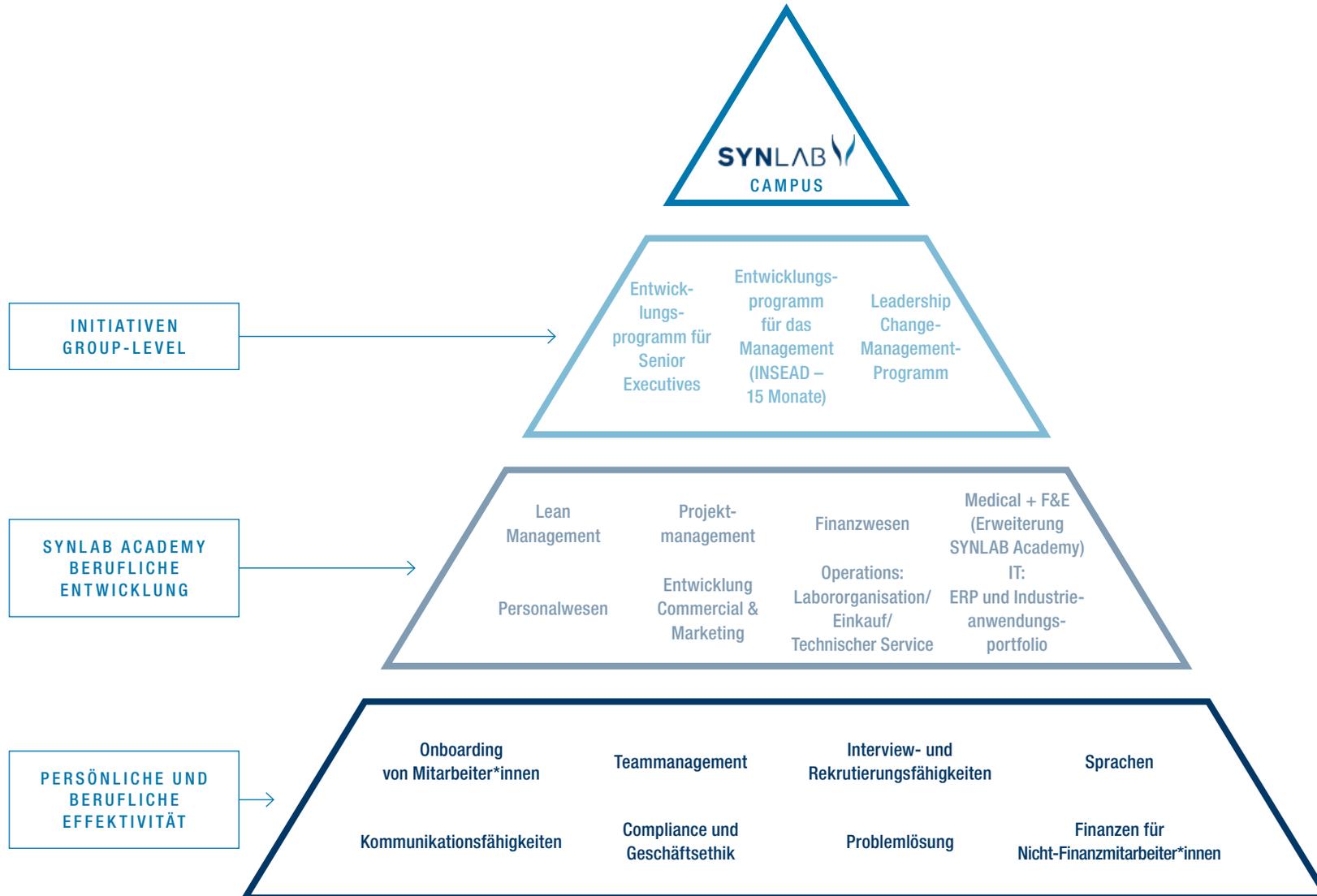
mit unseren Kund\*innen in Kontakt stehen, konzentrieren. Deutschland schuf ein Programm für frischgebackene Ärzt\*innen, die noch in der Fachausbildung stehen, bei der sie mit verschiedenen medizinischen Disziplinen konfrontiert werden und wertvolles internes Wissen sammeln können.

Auf lokaler (Länder-)Ebene gibt es zahlreiche Weiterbildungsinitiativen für unsere Mitarbeiter\*innen. So haben beispielsweise Belgien, Italien und Frankreich länderspezifische Schulungen für Mitarbeiter\*innen mit Kundenkontakt eingeführt, die sich auf die Stärkung der Kundenorientierung und die Weiterbildung unserer Kolleg\*innen konzentrieren, die im täglichen Kontakt mit unseren Kund\*innen stehen. In Deutschland wurde ein Programm für junge Ärzt\*innen ins Leben gerufen, die noch auf dem Weg zu ihrer Spezialisierung sind, in dessen Rahmen sie verschiedene medizinische Disziplinen kennenlernen und intern wertvolles Wissen sammeln. Die folgende Abbildung zeigt die vielfältigen Bereiche, in denen SYNLAB Campus seine Mitarbeiter\*innen dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen zu erweitern und neue und höhere Karriereperspektiven zu eröffnen. In einem stark umkämpften Arbeitsmarkt sind wir bestrebt, loyale Mitarbeiter\*innen an uns zu binden, indem wir ihnen einen fairen und attraktiven Arbeitsplatz bieten, der es ihnen ermöglicht, ihr volles Potenzial innerhalb unserer Unternehmensstruktur zu entfalten.

### RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI   | 2020    | 2021    | Veränderung (%) |
|---|---------|---------|-----------------|
| Absolvierte Schulungs- und Ausbildungsstunden | 123.396 | 170.204 | +37,93 %        |
| Schulungs- und Ausbildungsstunden pro VZÄ     | 6,5     | 7,7     | +18,46 %        |

SYNLAB CAMPUS



# ARBEITS- SCHUTZ

Bei einem Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen wie SYNLAB spielt die Sicherheit am Arbeitsplatz eine besondere Rolle, insbesondere für unsere Mitarbeiter\*innen, die in einer Laborumgebung arbeiten. Es ist das erklärte Ziel von SYNLAB, eine kontinuierliche Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in unserer gesamten Organisation zu realisieren und die SYNLAB-Sicherheitsrichtlinie und die jeweils vor Ort geltenden relevanten Rechtsvorschriften zu erfüllen.

In ihren alltäglichen Arbeitsroutinen können unsere Diagnostikmitarbeiter\*innen verschiedenen biologischen Risiken ausgesetzt sein, beispielsweise durch menschliche Krankheitserreger in Proben (etwa HIV und Hepatitis B). Weitere arbeitsrelevante Risiken entstehen, wenn unser medizinisches Personal in gewissen Situationen möglicherweise schädlichem Material oder schädlicher Strahlung ausgesetzt ist. Während der Pandemie haben wir zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen getroffen und erhebliche Investitionen in die persönliche Schutzausrüstung sowie in die Infrastruktur in Blutentnahmestellen und Laboren getätigt, um unsere Mitarbeiter\*innen und Patient\*innen vor COVID-19 zu schützen. Das SYNLAB-Management strebt an, solche Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren, zu vermeiden oder zu beseitigen. Wir bemühen uns, unsere Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (Lost Time Accident Frequency Rate/LTAFFR) genau zu messen und bis 2025 Jahr für Jahr zu verbessern.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI                     | 2020                               | 2021       |
|-------------------------|------------------------------------|------------|
| Todesfälle              | 0 <sup>19</sup>                    | 0          |
| Zahl der Arbeitsstunden | 36.720.315                         | 44.003.901 |
| Folgenreiche Unfälle    | Für 2020 der Gruppe nicht gemeldet | 19         |
| LTAFFR                  | 10                                 | 11,69      |

Wir haben einen Anstieg der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten beobachtet und daher eine erste Ursachenanalyse durchgeführt, die nützliche Erkenntnisse zur Erklärung dieses Anstiegs lieferte. Unter anderem wurde beispielsweise ein neuer Unternehmensteil von SYNLAB UK&I einbezogen, der in den Zahlen für 2020 nicht enthalten war. Es ist möglich, dass ein höheres Maß der Anwesenheit am Arbeitsplatz während des gesamten Jahres 2021 trotz zusätzlicher COVID-Arbeitssicherheitsmaßnahmen zu einem statistischen Anstieg geführt haben. Die Vorfälle werden auf Trends und erkannte Ursachen hin überprüft, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern und die Wahrscheinlichkeit weiterer Vorfälle zu verringern.

Zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit wurden eine Reihe von Arbeitsplatz- und Verfahrenskontrollen umgesetzt. Diese beinhalten die Gewährleistung einer adäquaten Ausstattung mit Schutzkleidung und persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Schulungen, Gesundheitsuntersuchungen, Impfungen und andere Maßnahmen, die dazu dienen, die Risiken zu minimieren, eine frühzeitige Erkennung zu ermöglichen und die Übertragung von Krankheitserregern von medizinischen Proben zu vermeiden. Zusätzlich können wir das Monitoring und das Management der Sicherheit unserer Mitarbeiter\*innen durch das

<sup>19</sup> Dieser Indikator wurde erst im Jahr 2021 eingeführt, so dass dieser Wert für 2020 nicht offiziell im Datensystem erfasst wurde. Auch auf anderem Wege wurde der Gruppe kein Todesfall gemeldet.

## HIGHLIGHTS AUS DER SCHWEIZ

### RETTUNG VON EINGESCHLOSSENEN KOLLEG\*INNEN AUS FAHRZEUGEN

Ein weiteres Beispiel für die Verbesserung der Sicherheit unserer Mitarbeiter\*innen: Mitarbeiter\*innen, die Flottenfahrzeuge nutzen (etwa 110 Fahrzeuge), tragen den ResQMe-Schlüsselanhänger bei sich.

Dabei handelt es sich um ein innovatives Sicherheitswerkzeug in der Form eines Schlüsselanhängers. Mit ResQMe kann jede Person, die in einem Fahrzeug eingesperrt ist:

- Den Sicherheitsgurt mit einer Klinge durchschneiden.
- Das Fenster mit dem ResQMe-System aufbrechen.

Das Werkzeug ähnelt einem herkömmlichen Nothammer, passt aber in die Hand. Mit diesem Schlüsselanhänger können auch Unfallhelfer\*innen das Fenster des Fahrzeugs aufbrechen und/oder den Sicherheitsgurt durchschneiden, um das Unfallopfer zu befreien.

## HIGHLIGHTS AUS ITALIEN, BELARUS &amp; KOLUMBIEN

## DIE ANSÄTZE FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ IN UNSEREN LÄNDERN

**Italien**

Einer unserer zentralen Werte ist die Verantwortung für unsere Mitarbeiter\*innen. Daher ist Italien eine besondere Verpflichtung eingegangen, um die Sicherheitskultur in der Organisation zu optimieren. Dabei geht es nicht mehr ausschließlich um den Fokus auf Arbeitsunfälle, sondern darum, mit einem Projekt zur Meldung von Beinaheunfällen noch mehr über Prävention zu lernen. Zunächst wurde ein neuer Ansatz für sicherheitsrelevantes Verhalten entwickelt, der die Mitarbeiter\*innen ermutigt, Beinaheunfälle zu melden. Diese Meldungen leisten dann einen wichtigen Beitrag zur Analyse von unfallträchtigen Bereichen und Verhaltensweisen.

Es wurde der **Gesundheits- und Sicherheitsprozess** überarbeitet und ein Nachverfolgungsprozess für jeden Beinaheunfall-Bericht entwickelt. Die Prozessschritte umfassten Ursachenanalyse, Maßnahmenplanung, Prozessverbesserung, Feedback und positiv verstärkende Kommunikation an diejenigen, die die ursprüngliche Meldung erstattet hatten. Eine umfassende Management- und Mitarbeiterschulung stellte sicher, dass der Prozess von allen verstanden wurde und reibungslos abläuft. Zusätzlich gibt es die Option einer anonymen Meldung, um das Engagement für Gesundheits- und Sicherheitsfragen bei allen Mitarbeiter\*innen zu fördern.

**Belarus**

Bei SYNLAB Belarus bedeutet Gesundheitsfürsorge in hoher Qualität nicht nur eine externe Dienstleistung, die wir unseren Kund\*innen bieten. Der Anspruch spiegelt sich auch intern in unserer Verpflichtung wider, die Gesundheitsfürsorge für unsere Mitarbeiter\*innen zu unterstützen. Daher absolvieren alle Mitarbeiter\*innen einmal im Jahr einen Gesundheitscheck bei einem Arzt oder einer Ärztin, und können allgemeine Tests im Labor durchführen lassen.

**Kolumbien**

Im Sinne der SYNLAB-Unternehmenskultur haben unsere kolumbianischen Unternehmen den Leitsatz „Wenn du gut zu dir selbst bist, tust du ALLEN etwas Gutes.“ zum Motto gewählt.

Damit wird deutlich, welche essenzielle Rolle die psychische Gesundheit in der Gesundheitsfürsorge der Mitarbeiter\*innen spielt. Insbesondere wenn man berücksichtigt, mit welchen massiven Änderungen sich die Mitarbeiter\*innen während der Pandemie konfrontiert sahen. Als ein wertvoller Beitrag zur Gesundheitsfürsorge der Mitarbeiter\*innen wurden 201 Manager\*innen im Jahr 2021 von Expert\*innen in der Bedeutung des Führens mit emotionaler Intelligenz geschult. Ein Orientierungsleitfaden wurde ebenfalls entwickelt, um Mitarbeiter\*innen zu helfen, in der aktuellen Situation mit Gefühlen wie Depression, Angstzuständen, Stress und ähnlichem umzugehen. Zusätzlich bieten interne Psycholog\*innen, falls nötig, Beratung für das Personal an.

Umsetzen von allgemein anerkannten landes- und/oder regionenspezifischen Qualitätsmanagementsystemen maximieren. Fünf Labore wurden nach der Gesundheits- und Sicherheitsnorm ISO 45001 zertifiziert. Wir wollen, dass weitere Labore diese anerkannte Zertifizierung anzustreben.

Wir streben es an, unseren Mitarbeiter\*innen bei der Verbesserung ihrer Gesundheit über den Arbeitsplatz hinaus zu helfen. Solche Maßnahmen umfassen Gesundheitsuntersuchungen (abteilungsübergreifend) und die Bereitstellung von Ressourcen zur Unterstützung von körperlicher Aktivität, gesunder Ernährung und Raucherentwöhnung.

Die wichtigsten Aktivitäten zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für unsere Mitarbeiter\*innen sind:

- **Betrachtung des spezifischen lokalen Kontextes**  
Wir sorgen dafür, dass unsere Teams vor Ort in der Lage sind, den Ansatz der Gruppe länderspezifisch anzupassen, da sich die Regeln und Vorschriften unterscheiden können, ohne jedoch unsere eigenen strengen Verpflichtungen und Praktiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu gefährden.
- **Kommunikation von bewährten Verfahren**  
Wir sorgen für klare Anweisungen, Informationen und angemessene Schulungen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter\*innen über die Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um ihre Arbeit effektiv und sicher auszuführen.
- **Gewährleistung der Laborsicherheit**  
Unsere Labore werden unter Anwendung strenger gesetzlicher Vorschriften und bewährter Verfahren betrieben, um alle Risikofaktoren für Mitarbeiter\*innen, Umwelt und Geräte zu minimieren.
- **Rolle der Führungskräfte**  
Die SYNLAB-Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran und engagieren sich persönlich für alle, die an unseren Arbeitsplätzen arbeiten, sowie für alle, die von unserem Geschäft betroffen sind, und streben einen unfallfreien Arbeitsplatz an.

Aufgrund der Geschichte und der Unternehmensführung der Gruppe, der Art des Geschäfts und der unterschiedlichen Regelungen auf Landesebene und regionaler/nationaler Ebene wurde der Arbeitsschutz in der Vergangenheit auf Landesebene oder auf noch detaillierterer (Labor-)Ebene organisiert. Zum Verbessern von Konsistenz und Koordination auf Gruppenebene streben wir in Zukunft an, die aktuelle Aufstellung zusammen mit den restlichen Elementen unserer ESG-Strategie auf der Basis von internationalen Standards und bewährten Verfahren um einen maßgeblichen Rahmen für Prävention und Sicherheit zu ergänzen.

# GESELLSCHAFT- LICHE AUS- WIRKUNGEN

SYNLAB investiert mit verschiedenen, an jetzige und zukünftige Generationen gerichteten Initiativen in die lokalen Gemeinschaften, um eine solide Grundlage für unsere langfristige Entwicklung zu schaffen. Dabei geht die gesellschaftliche Wirkung auf die Gemeinschaft über die vor Ort erbrachten Dienstleistungen hinaus. Wir streben an, sowohl die durch unsere eigenen Initiativen erfolgten Investitionen als auch das zeitliche Engagement unserer Mitarbeiter\*innen zu messen.

Diese Projekte werden von unseren lokalen Niederlassungen entwickelt und umgesetzt, da sie die spezifischen Bedürfnisse vor Ort kennen und auf diese reagieren können.

Im Laufe des Jahres haben SYNLAB-Teams eine breite Palette an Projekten durchgeführt. Dazu gehörte direkte Spenden für wohltätige Zwecke, wie etwa für die Opfer der Überschwemmungskatastrophe in Deutschland und Belgien (Aktion Deutschland Hilft). Dabei verdoppelte SYNLAB jede Spende der Mitarbeiter\*innen. Mitarbeiter\*innen, die direkt von der Katastrophe betroffen waren, wurden direkt von uns unterstützt.

Neben den Spenden arbeitet SYNLAB eng mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zusammen, um medizinische Diagnostikleistungen zur Pandemiebekämpfung anzubieten.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI                                 | 2020    | 2021    | Veränderung (%) |
|-------------------------------------|---------|---------|-----------------|
| Investment in lokale Gemeinschaften | 163.072 | 315.336 | +93 %           |

## SYNLAB FOUNDATION

Im Jahr 2020 haben wir uns das Ziel gesetzt, eine Unternehmensstiftung mit einem nachhaltigen Finanzierungsmechanismus zu gründen. Im vergangenen Jahr konnten wir dies durch die Gründung der SYNLAB Foundation erreichen, deren Zweck es ist, einen Teil unserer Gewinne an die Gesellschaft zurückzugeben, die uns unterstützen. Dieser Ansatz unterstreicht unsere klare Absicht und unser konsequentes langfristiges Engagement für einen positiven Wandel und hilft uns, unsere unternehmerische Philanthropie strategisch auszurichten. Durch eine weltweite interne Befragung haben wir unsere Mitarbeiter\*innen in die Definition und Klärung unserer Ziele für die SYNLAB Foundation einbezogen. Dies hat uns Einblicke in die weitere Entwicklung bei der Gründung der Stiftung gegeben, die zu drei Säulen geführt hat:

- 1) Früherkennung von Krankheiten bei Frauen und Kindern
- 2) Zugang zu medizinischer Versorgung für gefährdete Gruppen
- 3) Förderung der Wissenschaft in kritischen Bereichen wie psychische Erkrankungen.

Die Governance-Struktur und der Zweck der Stiftung wurden festgelegt, und die endgültige, offizielle Genehmigung der Gemeinnützigkeit wurde zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts vorgelegt.

## HIGHLIGHTS AUS FRANKREICH

# EINE MILLION FFP2-MASKEN FÜR TUNESIEN

Der Anstieg der COVID-19-Infektionszahlen in Tunesien überforderte die Krankenhäuser vor Ort und das Land bat um humanitäre Hilfe zur Bekämpfung der Pandemie. Daraufhin spendete SYNLAB Frankreich eine Million FFP2-Masken an Secouriste Sans Frontières (Rettung ohne Grenzen).

Nahe Auxerre mobilisierte Dr. Abdelkader Djemaa, tunesischer Allgemeinarzt und Mitglied bei SOS MEDECINS FRANCE, die regionale tunesische Community, die SOS MEDECINS FRANCE Humanitarian Action Commission und den FONDS DE DOTATION DE SECOURISTES SANS FRONTIERES. Ein humanitärer Konvoi brachte Rettungswagen, medizinische Ausrüstung, Sauerstoffgeräte und Schutzausrüstung. Diese gingen an den Verein „Doing Good for Others“ in El Mida, Gouvernement Nabeul, wo ein Impfzentrum eröffnet wurde, um die Epidemie zu bekämpfen.

# SYNLAB: CITIZENSHIP





# SYNLAB: CITIZENSHIP

Diese Säule unserer Strategie stellt die Grundlage für unsere ESG-Bemühungen dar. Als neu an der Börse notiertes Unternehmen erkennen wir an, dass eine effektive und ethische Unternehmensführung Teil unserer grundlegenden treuhänderischen Pflicht gegenüber unseren Aktionär\*innen ist. Gleichzeitig haben wir als Unternehmen insbesondere durch unsere Aktivitäten in der Medizinbranche aber auch die Pflicht, höchste professionelle Standards für alle unsere Stakeholder einzuhalten.

In der Praxis bedeutet dies, dass wir uns selbst an die anzuwendenden Standards für Unternehmensführung halten und Compliance mit geltenden Vorschriften gewährleisten, unseren gerechten Anteil an Steuern zahlen und unsere Lieferkette beim Umsetzen der gleichen Standards im Umwelt- und Sozialbereich unterstützen.

Dieses Jahr haben wir uns auf das Formalisieren unseres Ansatzes für diese Themen konzentriert. Die Änderungen in der Aktionärsstruktur unseres Unternehmens im Jahr 2021 boten die Möglichkeit, unsere Prozesse zur Unternehmensführung zu überprüfen und zu stärken. Mit unserer Selbstverpflichtung, dass alle SYNLAB-Lieferanten unsere Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards einhalten sollen, haben wir begonnen, einen Lieferanten-Verhaltenskodex umzusetzen, der unsere Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten zu ESG-Themen regelt.

Fortschritt bei den Themen in dieser Säule erfordert, dass wir einen branchenführenden Standard entwickeln und uns daran messen lassen. Wir haben in diesem Jahr, wie in diesem Abschnitt beschrieben, wichtige Schritte bei diesem Thema unternommen. Wir streben an, dies weiter auszubauen, und zwar im Rahmen unserer Mission Dienstleistungen von höchster Qualität zu erbringen.

## FORTSCHRITT GEGENÜBER UNSEREN ZIELEN

| Ziel  | Erzielt   | Veränderung (%) | Fortschritt           |
|---|---|-----------------|-----------------------|
| Erstellen einer Lieferanten-ESG-Charta für neue Lieferant*innen, die voraussichtlich mehr als 1 % des gesamten Gruppenbeschaffungsvolumens darstellen | Lieferantenverhaltenskodex veröffentlicht, Einführung der Charta für 2022 geplant   | k. A.           | Im Plan für Zieldatum |
| Durchführen einer auf ESG-Risiken fokussierten Due Dilligence für mehr als 50 % der Ausgaben für Lieferant*innen von Reagenzien bis 2030.             | 2021 wurde ein Due-Diligence-Toolkit entwickelt, um Lieferant*innen in Bezug auf das Einhalten unserer ESG-Standards zu bewerten. | k. A.           | Im Plan für Zieldatum |

Darüber hinaus ist SYNLAB dabei, ein ESG-Toolkit für die Due Dilligence (DD) bei Unternehmenskäufen zu entwickeln. Sobald es fertiggestellt und einsatzbereit ist, wird das ESG-DD-Toolkit dazu beitragen, potenzielle Akquisitionsziele besser zu prüfen und ausreichende Daten zur Verfügung zu haben, um einen schnelleren Integrationsprozess in den Bereichen ESG und Operations sicherzustellen.

Die Ziele von SYNLAB bei den Themen der Geschäftsethik, der Steuertransparenz und der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben sind in unseren Verhaltenskodex integriert. Im Rahmen dieser Richtlinie streben wir an, dass unsere Mitarbeiter\*innen und Geschäftspartner\*innen die darin enthaltenen hohen Verhaltensstandards vollständig erfüllen.

# ETHISCHES GESCHÄFTS- VERHALTEN

Handeln mit Integrität und gemäß höchstem ethischem Standard genießt bei SYNLAB höchste Priorität. Compliance mit Gesetzen und Vorschriften ist von wesentlicher Bedeutung und ist Teil unserer grundsätzlichen Verpflichtung gegenüber unseren Stakeholdern.

Unser Verhaltenskodex enthält bereits ein deutliches Nulltoleranzziel in Sachen ethisches Geschäftsverhalten für die Gruppe. Der Verhaltenskodex behandelt Bereiche wie Sozialverhalten im Unternehmen, Interessenkonflikte, Interaktionen mit Patient\*innen und Umgang mit Kund\*innen, Lieferant\*innen oder anderen Geschäftspartner\*innen. Diese Richtlinie wird flankiert durch zusätzliche Compliance-Richtlinien wie unsere Korruptionsbekämpfung-, Antibestechungs- und Sanktionsrichtlinie und unsere Richtlinie zum Wettbewerbs- und Kartellrecht. Diese Richtlinien legen klare Standards für alle SYNLAB-Mitarbeiter\*innen<sup>20</sup> fest. Sie spiegeln unsere Haltung und Werte wider und setzen grundlegende Regeln für die Geschäftsausübung in Übereinstimmung mit ethischen Grundsätzen und geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Von allen SYNLAB-Mitarbeiter\*innen wird gegenseitiger Respekt, Aufrichtigkeit und Integrität erwartet.

Wir haben ein risikobasiertes Compliance-Programm entwickelt und eine Compliance-Organisation, Kontrollen und ein Berichtswesen eingerichtet, um die Umsetzung unseres Compliance-Programms zu überwachen. Der Fokus des Programms liegt auf der Bekämpfung von Korruption und Bestechung in unserem Geschäftsumfeld.

Unsere Compliance-Organisation und unser Compliance-Programm sind im Abschnitt zur Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben unten näher beschrieben.

## SPEAK-UP

Wir ermutigen alle SYNLAB-Mitarbeiter\*innen, Verstöße oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende Gesetze und Bestimmungen, unseren Verhaltenskodex, die Korruptionsbekämpfung-, Antibestechungs- und Sanktionsrichtlinie und alle weiteren internen Richtlinien an den Vorgesetzten, die Personalabteilung, den Regional Compliance Officer, die lokale Rechtsabteilung oder die Group-Compliance-/Rechtsabteilung zu melden. Zusätzlich haben wir 2021 eine zentrale Whistleblowing-Hotline und regionale Telefonnummern eingerichtet, bei der anonym Meldung erstattet werden kann. Im Rahmen dieser Bemühungen verabschiedeten wir eine Speak-up-Richtlinie, die in allen Ländern umgesetzt worden ist (mit Ausnahme von Großbritannien, Ungarn und Mexiko, wo die Umsetzung für 2022 geplant ist).

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI  | 2020 <sup>21</sup> | 2021 | Veränderung (%) |
|--|--------------------|------|-----------------|
| Anzahl der öffentlichen Klagen betreffend Korruption, die während des Berichtszeitraums gegen die Organisation oder ihre Mitarbeiter*innen erhoben wurden. | 0                  | 0    | k. A.           |
| Anzahl der bestätigten Fälle, in denen Mitarbeiter*innen wegen Korruption entlassen oder disziplinarisch belangt wurden.                                   | 0                  | 1    | 100 %           |

<sup>20</sup> SYNLAB-Mitarbeiter\*innen bezeichnet alle unsere Mitarbeiter\*innen auf allen Hierarchiestufen inklusive Praktikant\*innen, Freiwillige, leitende Angestellte, Personen mit Selbstständigkeitsstatus, Vertrags- und Untervertragspartner\*innen wie auch Vorstandsmitglieder.

<sup>21</sup> 2021 wurden zum ersten Mal nichtfinanzielle Indikatoren in Bezug auf Korruptionsbekämpfung ermittelt.

# EINHALTUNG VON GESETZ- LICHEN VOR- GABEN

Neben der medizinischen Regulierung unterliegt SYNLAB Gesetzen und Verordnungen, die Betrug, Korruption, Selbstkontrahierung und andere missbräuchliche Praktiken verhindern sollen. Diese Gesetze und Verordnungen beschränken und verbieten eine Reihe von Preisgestaltungs-, Rabattierungs-, Marketing- und Werbungs-, Verkaufsprovisions-, Kundenincentivierungs- und anderen Geschäftsvereinbarungen.

Der Vorstand der SYNLAB AG ist für die Einhaltung, Umsetzung, Entwicklung und Überwachung des Gruppen-Compliance-Programms verantwortlich. Diese Funktion ist vom Vorstand an den Group Chief Compliance Officer delegiert. Auf lokaler Ebene ist der CEO mit der Unterstützung des Regional Compliance Officer für die Umsetzung und Überwachung des Gruppen-Compliance-Programms verantwortlich. Die Regional Compliance Officer arbeiten eng mit der Gruppen-Compliance-Abteilung zusammen. Sie setzen unser Gruppen-Compliance-Programm lokal um (mit erforderlichen Anpassungen, falls durch vor Ort geltende Gesetze geboten). Zusätzlich sind sie für die Entwicklung von zusätzlichen Richtlinien verantwortlich, wenn lokale Gesetze und Verordnungen das erfordern, oder spezifische Compliance-Risiken identifiziert wurden.

Die Rechts- und Compliance-Abteilung der Gruppe ist für die Richtlinien zu folgenden Kernthemen verantwortlich: Verhaltenskodex, Korruptionsbekämpfung, Bestechungsbekämpfung und Sanktionen, M&A-Compliance-Due-Diligence, Wettbewerbsrecht, Vorbereitung auf Durchsuchungen und Whistleblowing. Andere Themen in Bezug auf Compliance wie Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Qualität werden von den zuständigen Funktionen gemanagt.

Wir führen regelmäßig Compliance-Audits durch, um mögliche Compliance-Verstöße zu identifizieren und sicherzustellen, dass wir gemäß unseren Richtlinien und Verfahren handeln. Wenn ein Verstoß festgestellt wird, leiten wir Gegenmaßnahmen ein und verhängen gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen.

Mitarbeiter\*innen können ebenfalls Verstöße gegen geltende Gesetze und interne Richtlinien an ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung, den Regional Compliance Officer, die Rechtsabteilung vor Ort oder die Compliance-Abteilung/Rechtsabteilung auf Gruppenebene oder über die Whistleblowing-Hotline und regionale Telefonnummern melden.

## RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI  | 2020 | 2021 | Veränderung (%) |
|--|------|------|-----------------|
| Zahl von laufenden Rechtsfällen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens       | 0    | 0    | k. A.           |
| Zahl von abgeschlossenen Rechtsfällen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens | 0    | 0    | k. A.           |

## BESTECHUNGSBEKÄMPFUNG UND GEWÄHRLEISTUNG EINES FAIREN WETTBEWERBS

„Integrität ist zu einem Schlüsselkonzept der modernen Unternehmensführung geworden. Nachhaltiges Unternehmenswachstum ist nämlich nur möglich, wenn Aktionär\*innen, Kund\*innen, Lieferant\*innen und Personal dem Unternehmen lokal und global Vertrauen schenken. Solch ein Vertrauen kann nur dadurch gewonnen werden, dass man sich konsequent an hohe Standards für das soziale und ethische Verhalten hält.“

MATHIEU FLOREANI, CEO SYNLAB GROUP

# STEUER- TRANSPARENZ

Die Geschäftstätigkeit von SYNLAB erzeugt einen substantziellen Betrag an unterschiedlichen Steuerzahlungen, die in den Ländern, in denen wir tätig sind, einen wesentlichen Teil unseres wirtschaftlichen Beitrags darstellen. Wir verpflichten uns, alle Steuergesetze auf eine verantwortliche Weise einzuhalten und eine offene und konstruktive Beziehung mit den Steuerbehörden zu pflegen.

Diese Aussagen sind Teil unserer Steuerstrategie, die auf unserer Website [WWW.SYNLAB.COM](http://WWW.SYNLAB.COM) zur Verfügung steht. Die Steuerstrategie wird jährlich aktualisiert und vom Vorstand genehmigt. Die Steuerstrategie gilt für alle Steuern, einschließlich Ertrags- und Quellensteuer, Lohn- und Einkommensteuer, Mehrwertsteuer und sonstigen Steuern oder Abgaben in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Der Vorstand und die zentrale Steuerabteilung von SYNLAB arbeiten eng mit allen Teilen des SYNLAB-Geschäftsbetriebs zusammen, um Folgendes zu gewährleisten:

- Die Steuerstrategie wird in der gesamten Gruppe mit klaren Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten verstanden und konsistent angewendet.
- Es besteht eine Übereinstimmung des Ansatzes bei Steuern mit der Gesamtstrategie der Gruppe zu Unternehmensführung und Risikomanagement gemäß dem Gruppen-Verhaltenskodex.
- Die Gruppe verfolgt keine Steuerplanung, die konstruiert oder vorgetäuscht ist. Alle Steuerentscheidungen basieren auf kommerzieller und ökonomischer Substanz.

- Die Gruppe leistet pünktlich den angemessenen Steuerbetrag gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. SYNLAB strebt an, alle Steuererklärungen nach umsichtiger Betrachtung der anerkannten Regeln einzureichen. Dies geschieht auf der Basis von starken steuerfachlichen Positionen und einem umfassenden Verständnis des Geschäftszusammenhangs der jeweiligen Transaktionen. Wenn das Steuerrecht unklar ist oder Interpretationen unterliegt, wird gegebenenfalls professionelle Beratung in Anspruch genommen oder vorab eine Stellungnahme der Steuerbehörden eingeholt.
- Die Gruppe erfüllt alle geltenden Erklärungs-, Melde- und Offenlegungspflichten in den Ländern, in denen wir tätig sind.
- Die Gruppe handelt im gesamten Umgang mit Steuerbehörden offen und transparent. Der gesamte Umgang mit Steuerbehörden und anderen relevanten Behörden wird auf eine kooperative, höfliche Weise unter Einhaltung von Fristen abgewickelt.

## STEUERBEITRAG

Der Gesamtbetrag der Ertragssteuern 2021 belief sich auf €195,3 Mio. in 36 Ländern (2020 waren es €87,3 Mio. in 36 Ländern). Der Anstieg im Jahr 2021 ist im Wesentlichen auf die Geschäftsentwicklung zurückzuführen.

Zusätzlich zur Ertragssteuer zahlt SYNLAB als Steuerzahler weitere Steuern und ist ebenfalls für das Einbehalten und Weitergeben weiterer Steuern an die Steuerbehörden verantwortlich. Zu diesen Steuern gehören die Mehrwertsteuer, die Lohn- und Einkommensteuer und die Sozialversicherungsabgaben (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil), die im Rahmen der SYNLAB-Geschäftstätigkeit in diesen Regionen einbehalten und an die lokalen Steuerbehörden gezahlt werden.

# VERANTWORTUNGSVOLLES SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Das internationale Wachstum der SYNLAB Group schafft zunehmend komplexe Lieferketten. Wir benötigen die technische Ausrüstung von Lieferant\*innen für Analysetechnologie für Laboranalysen/Diagnostiktests sowie Reagenzien und Chemikalien, die beim Testen zum Einsatz kommen. Außerdem beziehen wir Waren und nutzen Services von professionellen Dienstleistungsunternehmen und Subunternehmen zum Beispiel für Logistikdienste und Teilprozesse bei Testproben.

Uns ist bewusst, dass wir unserer sozialen und ökologischen Verantwortung nur gerecht werden können, wenn wir die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells nicht nur im direkten Betrieb, sondern auch in unseren Lieferketten sicherstellen können. Vor diesem Hintergrund stellen wir uns der Herausforderung, dass auch unsere verschiedenen Lieferant\*innen unsere ESG-Standards erfüllen müssen. Insofern begrüßen wir gesetzliche Rahmenbedingungen wie das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (verabschiedet im Juli 2021) und die geplante EU-Verordnung. Diese Regulierungen bestätigen die Bedeutung unserer Bemühungen und verleihen uns Rückenwind für die Realisierung unserer sozialen und ökologischen Ziele.

Wir haben uns verpflichtet, bis 2025 eine Lieferant\*innen-ESG-Charta zu erstellen, die voraussichtlich mehr als 1 % des gesamten Gruppenbeschaffungsvolumens abdecken wird, und bis 2023 eine auf ESG-Risiken fokussierte Due-Diligence für mehr als 50 % der Ausgaben für Lieferant\*innen von Reagenzien durchzuführen. Wir

haben uns auf dieses Ziel fokussiert, weil wir mit der Prüfung unserer Lieferant\*innen von Reagenzien und Lieferant\*innen, die einen wesentlichen Anteil (>1 %) unseres Beschaffungsvolumens abbilden, die größte Wirkung erzielen können.

Ein SYNLAB-Verhaltenskodex für Lieferant\*innen wurde 2021 beschlossen und soll im April 2022 eingeführt werden. Der Verhaltenskodex legt unsere Selbstverpflichtungen ausführlich dar und definiert unsere Erwartungen bezüglich Ethik, fairen Beschäftigungspraktiken und Menschenrechten sowie Qualitäts-, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards. Wir streben an, die definierten Standards 2022 gemeinsam mit unseren Lieferant\*innen umzusetzen. Dies ist Teil der übergeordneten SYNLAB-Grundsätze für Menschenrechte, die momentan auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte entwickelt werden und die Grundlage für unseren Due-Diligence-Ansatz für Menschenrechte bilden.

Dieses Jahr haben wir bereits an der Entwicklung eines Lieferketten-Risikomanagementsystems gearbeitet, wodurch Risiken für Menschen- und Umweltrechte in unseren Lieferketten identifizieren und verhindern bzw. minimiert werden sollen. Wir werden regelmäßig eine Risikoanalyse durchführen und Präventivmaßnahmen implementieren. Wenn ein Verstoß in der Geschäftstätigkeit von SYNLAB und bei direkten Lieferant\*innen festgestellt wird, wird ein Plan mit Gegenmaßnahmen erstellt. Im Jahr 2021 entwickelten wir einen Due-Diligence-Toolkit, um Lieferant\*innen mit Bezug auf die Einhaltung unserer ESG-Standards zu bewerten. Die Umsetzung der Risikomanagementprozesse startet 2022.

Als Teil unseres Risikomanagementansatzes hat SYNLAB 2021 ein Beschwerdeverfahren für Lieferant\*innen eingerichtet. Wir ermutigen Lieferant\*innen, uns über das Meldesystem des Beschwerdeverfahrens von SYNLAB zu benachrichtigen, wenn Probleme oder Nichtübereinstimmungen mit dem Verhaltenskodex für Lieferant\*innen von SYNLAB auftreten oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende Gesetze und Bestimmungen vorliegen.

## HIGHLIGHTS AUS GROSSBRITANNIEN

### ERSTER ESG- ROUND-TABLE MIT LIEFERANT\*INNEN EIN VOLLER ERFOLG

SYNLAB strebt CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2025 an und plant, Abfall zu reduzieren und keinen Abfall in Deponien zu entsorgen. Diese Ambitionen bilden den Rahmen für unternehmerisch verantwortungsvolles Handeln und die ESG-Agenda in jedem Markt. Mit einem von Kooperation geprägten Verständnis dafür, dass unsere Lieferant\*innen ähnliche Ziele haben, entwickelte SYNLAB UK & Ireland die ESG-Round-Table-Strategie mit Lieferant\*innen, um Zusammenarbeit zu fördern, gemeinsame Erfolge zu erzielen und die nachhaltige Transformation zu beschleunigen.

Als Plattform hierfür veranstaltete SYNLAB UK & Ireland einen ersten ESG-Round-Table mit Lieferant\*innen bei der COP26 im November 2021. Bei der Veranstaltung war SYNLAB Gastgeber und die Einführungsrede hielt CEO Mark Dollar. Lieferant\*innen beteiligten sich am Gespräch über Unternehmensverantwortung und ESG und erkundeten Möglichkeiten zur Zusammenarbeit.

## MENSCHENRECHTE

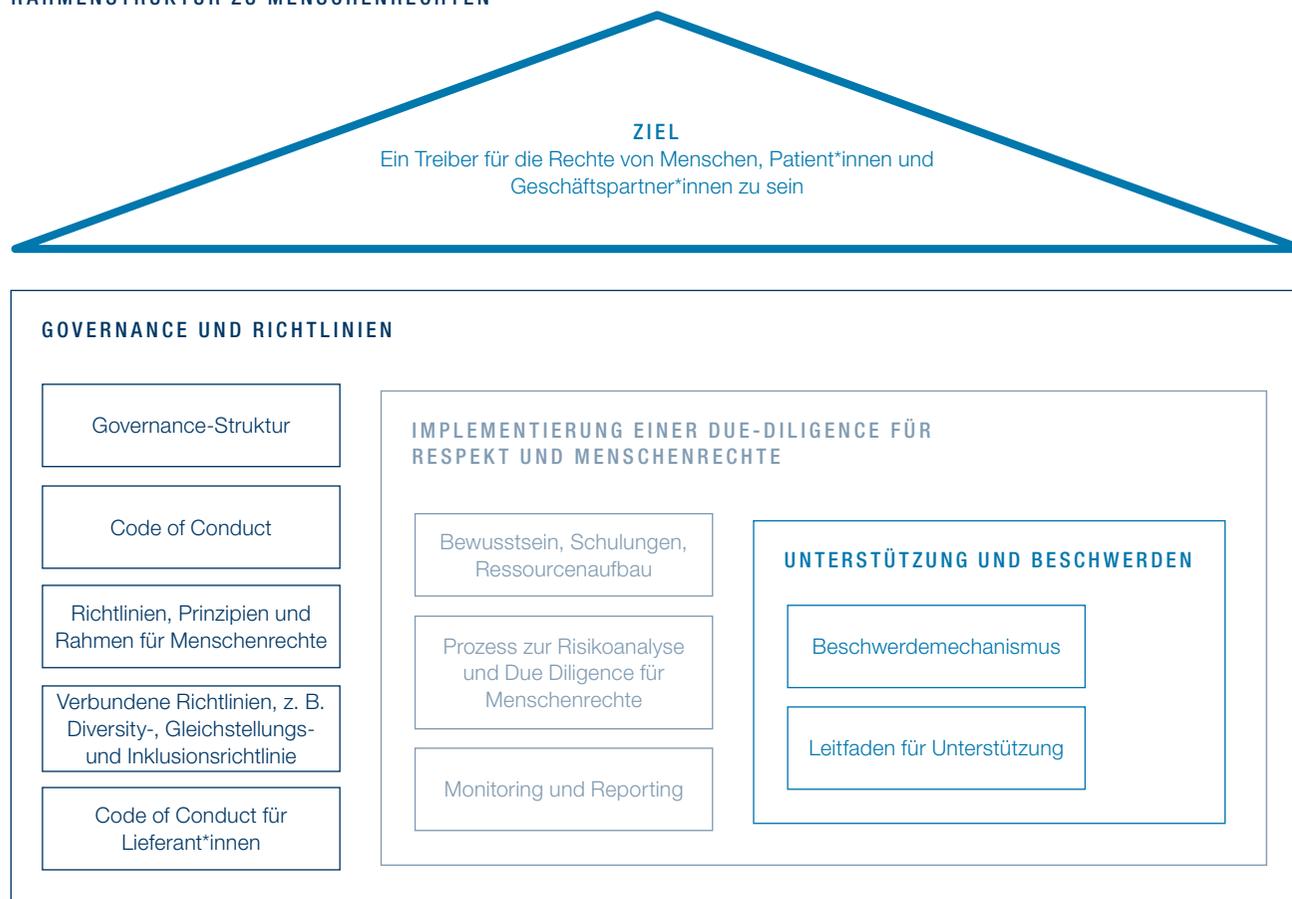
SYNLAB erkennt die Menschenrechte als unveräußerliche, grundlegende Rechte für alle, einschließlich Frauen, nationalen, ethnischen, religiösen oder sprachlichen Minderheiten, Kindern, Personen mit Behinderungen sowie Migrant\*innen und deren Familien an.

Die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten decken eine sehr breite Vielfalt von Maßnahmen ab. SYNLAB hat sich verpflichtet, für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu sorgen, die individuelle Privatsphäre zu schützen, jede Form von Kinderarbeit oder moderner Sklaverei zu verhindern und Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern. Das Management spielt in dieser Hinsicht eine besondere Rolle, indem es mit gutem Beispiel vorangeht und die Tatsache anerkennt, dass eine proaktive Führung ein wesentlicher Bestandteil des Menschenrechtsmanagements in unserem Unternehmen ist. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Menschenrechte ist kein passiver, sondern ein bewusster und proaktiver Teil unserer Unternehmenskultur. In diesem Jahr haben wir daran gearbeitet, unseren Ansatz in Bezug auf die Menschenrechte in einem Rahmenwerk zu kodifizieren, das unternehmensweit einen Standard setzen wird. Dieser wird im Jahr 2022 eingeführt und umgesetzt. Wir lehnen uns nicht zurück und warten, bis Missstände aufgedeckt werden, sondern haben Richtlinien und Verfahren eingeführt, die sicherstellen, dass wir in dieser Frage immer einen Schritt voraus sind:

- **Ziel:** Vermittlung unseres Engagements durch Schaffung einer Unternehmenskultur, die sicherstellt, dass die Menschenrechte geachtet und in Unternehmenskodizes und -richtlinien gefördert werden;
- **Unternehmensführung und -politik:** Identifizierung und Abmilderung potenzieller negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte in Übereinstimmung mit den in unserem Verhaltenskodex und dem von uns entwickelten Menschenrechtsrahmen festgelegten Standards;
- **Verankerung der Sorgfaltspflicht für Respekt und Menschenrechte:** Förderung des Bewusstseins für die Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen für die Abschwächung von Menschenrechtsrisiken und die Bewertung und Meldung festgestellter Risiken;
- **Abhilfe und Beschwerden:** Untermauerung dieses Engagements durch Taten, indem in jedem Land und in jeder Tochtergesellschaft Zugang zu den „Speak-Up“-Richtlinien gewährt wird, in denen die Prozesse für die Entwicklung, Kommunikation und Handhabung von Beschwerden und das Beschwerdeverfahren beschrieben sind.
- **SYNLAB Foundation:** Unterstützung von Menschenrechtsfragen im Rahmen der Arbeit der SYNLAB Foundation.

Die folgende Grafik zeigt eine Übersicht darüber, wie wir unsere übergeordneten Ziele für Menschenrechte verfolgen.

RAHMENSTRUKTUR ZU MENSCHENRECHTEN



RELEVANTE NICHTFINANZIELLE INDIKATOREN

| KPI  | 2020  | 2021   | Veränderung (%) |
|--|-------|--|-----------------|
| Zahl der auf Sozial-/Umweltfolgen bewerteten Lieferant*innen | k. A. | In Arbeit, im Hinblick auf die Erreichung des Ziels, bis 2023 50 % der Ausgaben für Lieferanten von Reagenzien auf ESG-Risiken zu prüfen | k. A.           |

EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG ZUR OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN

SYNLAB ist verpflichtet, Informationen gemäß Artikel 10 der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung offen zu legen. Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem, das eine Liste ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten mit klaren entsprechenden Nachhaltigkeitskriterien erstellt.

Die Taxonomie-Verordnung setzt sechs Umweltziele.

- 1) Klimaschutz
- 2) Anpassung an den Klimawandel
- 3) Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- 4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- 5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- 6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

STÄRKUNG DER MENSCHENRECHTE DURCH DIE SYNLAB FOUNDATION

Auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und in Übereinstimmung mit der World Benchmarking Alliance

Der Umfang der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2021 beschränkt sich auf die ersten beiden Ziele zur Eignung für die Taxonomie, d. h. ob eine nichtfinanzielle Maßnahme Einfluss auf Umsatz, Betriebsausgaben und/oder Investitionsausgaben im Zusammenhang mit diesen wirtschaftlichen Tätigkeiten hat oder nicht. Die Taxonomieanpassung, d. h. ob die Nachhaltigkeitskriterien erfüllt werden oder nicht, ist von den Offenlegungsanforderungen für das Geschäftsjahr 2021 ausgenommen. Obwohl wir die EU-Taxonomie als relevante Rechtsvorschrift anerkennen, stellen wir fest, dass sie für SYNLAB an Bedeutung gewinnen wird, sobald die Umweltziele 3–6 in das Gesetz aufgenommen werden. SYNLAB hat eine Überprüfung seiner Aktivitäten nach der Einführung dieser neuen Berichtspflicht abgeschlossen, um seine qualifizierten Aktivitäten zu bestimmen. Dies hat zu den folgenden Ergebnissen geführt:

### UMSATZ

Zum 31. Dezember 2021 wurde der Umsatz von SYNLAB durch medizinische Diagnostikleistungen für Krankenhäuser, verschreibende Ärzt\*innen, Patient\*innen und Verbraucher\*innen generiert.

Zu den Testleistungen der Gruppe gehörten:

- klinisch-biologische Untersuchungen (sowohl Routine- als auch Spezialtests)
- anatomisch-pathologische Untersuchungen (histologischer sowie zytologischer Proben), und
- diagnostische Bildgebung (unter Einsatz medizinischer und nuklearer Bildgebungstechnologien).

Diese Leistungen, des weiteren Gesundheitssektors, werden zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht von der europäischen Taxonomie (der NACE-Klassifizierung) erfasst, was wir als Ausdruck ihrer vergleichsweise geringen Klimaauswirkungen

interpretieren. Daher weist SYNLAB 0 % gemäß der Taxonomie geeigneten Umsatz vom Gesamtumsatz in einer Höhe von €3,76 Mrd. aus.

### INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX)

SYNLAB investiert in wirtschaftliche Aktivitäten, die gemäß der europäischen Taxonomie geeignet sind, um seine Leistungen erfolgreich erbringen können. Die Höhe dieser Investitionen ist gering, da kein gemäß der Taxonomie geeigneter Umsatz vorliegt.

Der gesamte CAPEX der Gruppe belief sich im Jahr 2021 auf €403 Mio. (einschließlich Investitionen in Nutzungsrechte). Die Gruppe hat eine Prüfung des gesamten CAPEX für das Jahr 2021 durchgeführt.

Auf der Basis dieser Prüfung wurde festgestellt, dass sich die Kategorien, die förderfähige CAPEX enthalten könnten, auf €308 Mio. oder 76 % des Gesamtbetrags belaufen.

### BETRIEBSKOSTEN (OPEX)

Um seine Dienstleistungen zu erbringen, entstehen SYNLAB Kosten für wirtschaftliche Aktivitäten, die durch die EU-Taxonomie-Verordnung abgedeckt sind. Die gesamten Betriebskosten, die potenziell durch die Europäische Taxonomie abgedeckt sind, belaufen sich auf €104 Mio. Die Gruppe hat eine Überprüfung dieser Ausgaben für das Jahr 2021 vorgenommen. Auf der Grundlage dieser Überprüfung sind wir zu dem Schluss gekommen, dass nur ein minimaler Betrag (weniger als 0,5 %) im Rahmen der Taxonomie qualifiziert ist.

# TAXONOMIE UND ESG-DATEN

# NFRD / CSR-RUG THEMENREFERENZTABELLE

| NFRD-/CSR-RUG-Komponente                 | SYNLAB-ESG-Thema                                  | Enthalten in Kapitel            | Als wesentlich gemäß der Definition von „doppelter Wesentlichkeit“ von CSR-RUG identifiziert <sup>22</sup> | UN-Global-Compact-Prinzipien | Verknüpftes nichtfinanzielles Ziel   |
|--|---|---------------------------------|--|------------------------------|--|
| <b>Beschreibung des Geschäftsmodells</b> | –   | Über SYNLAB                     | –  | –                            | –  |
| <b>Risiken</b>                           | –   | Aufsicht und Verantwortlichkeit | –  | –                            | –  |
| <b>Umweltaspekte</b>                     | Klimawandel                                       | → SYNLAB: Green, S. 25          | ☑  | 7                            | Reduzieren der Scope-1- und Scope-2-CO <sub>2</sub> e-Emissionsintensität (Tonnen CO <sub>2</sub> e pro Mio. € Umsatz) Jahr für Jahr und Kompensieren der restlichen unvermeidbaren gruppenweiten Emissionen bis 2025.   |
|  | Abfall  | → SYNLAB: Green, S. 27          | –  | 8                            | Reduzieren unserer Abfallintensität (Tonnen Abfall pro Mio. € Umsatz) Jahr für Jahr bis 2025.  |
|  | Umweltmanagement                                  | → SYNLAB: Green, S. 29          | –  | 9                            | Zertifizierung von 10 % der Gruppenlabore nach ISO 14001 oder einer entsprechenden Norm bis 2025 mit einem Fokus auf Zentrallabore   |
| <b>Mitarbeiteraspekte</b>                | Arbeitsschutz                                     | → SYNLAB: Care, S. 44           | –  | –                            | Verringerung der Arbeitsunfall-Häufigkeitsrate (Lost Time Accident Frequency Rate) bis 2025  |
|  | Diversität und Gleichberechtigung                 | → SYNLAB: Care, S. 36           | –  | 6                            | <b>Erzielen eines Frauenanteils:</b><br>1. Erzielen einer Frauenquote von 30 % in Topmanagementteam-Positionen bis 2023<br>2. Jährliche Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen bis 2023<br>Bis 2025: Erreichen eines Frauenanteils von insgesamt 30 % in der Key Strategic Successors Pipeline für CEO-Managementpositionen in allen Ländern, die mindestens 5 % des Gesamtumsatzes der Gruppe ausmachen |
|  | Engagement und Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen | → SYNLAB: Care, S. 38           | –  | 3                            | Jährliche Verbesserung des SYNLAB Dialogue „Engagement Score“ bis 2025   |
|  | Gewinnen von Talenten                             | → SYNLAB: Care, S. 41           | –  | –                            | Ziele für die Rekrutierung von Talenten werden auf lokaler Basis durch regionale HR-Teams bestimmt.  |

<sup>22</sup> Themen, die nicht als die Schwelle der „doppelten Wesentlichkeit“ erfüllend identifiziert wurden, wurden ebenfalls als relevant bestimmt und SYNLAB hat entsprechende Managementkonzepte entwickelt, die in den relevanten Kapiteln zusammengefasst sind.

Fortsetzung der Tabelle →

| NFRD-/CSR-RUG-Komponente                        | SYNLAB-ESG-Thema                              | Enthalten in Kapitel         | Als wesentlich gemäß der Definition von „doppelter Wesentlichkeit“ von CSR-RUG identifiziert <sup>22</sup> | UN-Global-Compact-Prinzipien                 | Verknüpftes nichtfinanzielles Ziel   |
|---|---|------------------------------|--|--|--|
| <b>Soziale Aspekte</b>                          | Zugang zu Gesundheitspflege in hoher Qualität | → SYNLAB: Care, S. 32        | ☑  |  | Zertifizierung von über 80 % unserer Labore nach der vor Ort geltenden Qualitätsnorm oder ISO 15189 bis 2025   |
|   | Forschung und Innovation                      | → SYNLAB: Care, S. 34        | –  |  | Erhöhen der Zahl der Quellenverweise auf Forschungsarbeiten von SYNLAB-Forscher*innen im Forschungsbereich jährlich bis 2025   |
|   | Gemeinschaftswirkung                          | → SYNLAB: Care, S. 47        | –  |  | Gründung einer Unternehmensstiftung mit einem nachhaltigen Finanzierungsmechanismus  |
| <b>Menschenrechte</b>                           | Verantwortungsvolles Supply Chain Management  | → SYNLAB: Citizenship, S. 53 | –  | <b>1</b><br><b>2</b><br><b>4</b><br><b>5</b> | 1. Erstellung einer Lieferanten-ESG-Charta für neue Lieferant*innen, die voraussichtlich mehr als 1 % des gesamten Gruppenbeschaffungsvolumens abdeckt<br>2. Durchführung einer auf das ESG-Risiko fokussierten Due-Diligence-Analyse für mehr als 50 % der Ausgaben für Lieferant*innen von Reagenzien bis 2023 |
| <b>Bekämpfung von Korruption und Bestechung</b> | Geschäftsethik                                | → SYNLAB: Citizenship, S. 50 | ☑  | <b>10</b>                                    | Die Ziele von SYNLAB bei diesen Themen sind in unserem Verhaltenskodex integriert. Im Rahmen dieser Richtlinie streben wir an, dass unsere Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen die hohen Verhaltensstandards vollständig erfüllen, die darin enthalten sind.  |
|   | Steuertransparenz                             | → SYNLAB: Citizenship, S. 52 | –  |  |  |
|   | Erfüllen von gesetzlichen Vorgaben            | → SYNLAB: Citizenship, S. 51 | –  |  |  |

<sup>22</sup> Themen, die nicht als die Schwelle der „doppelten Wesentlichkeit“ erfüllend identifiziert wurden, wurden ebenfalls als relevant bestimmt und SYNLAB hat entsprechende Managementkonzepte entwickelt, die in den relevanten Kapiteln zusammengefasst sind.

# ESG- PERFORMANCE- DATEN

Die Daten im vorliegenden Bericht helfen dabei, unsere ESG-Performance zu verstehen. Eine Reihe von nichtfinanziellen ESG-Leistungsindikatoren aus den Ländern, in denen SYNLAB tätig ist, wurden hier zusammengetragen. Die Daten repräsentieren das Feedback aus unseren Schlüsselregionen für 2021. Dies repräsentiert nicht unsere gesamte Geschäftstätigkeit, und nicht jedes Feedback enthielt die erforderlichen Informationen zu allen ESG-KPIs.

SYNLAB hat sich verpflichtet, den Umfang unserer ESG-Datenerfassung in den kommenden Jahren zu vergrößern. Einige Beispiele:

- Investitionen in Infrastruktur zur Datenerfassung (beispielsweise Datenlogger, Zähler, Tracking-Werkzeuge)
- Änderung von Verträgen (beispielsweise Wechsel von Lieferant\*innen, um mehr Details bei der Berichterstattung zu ermöglichen)
- Schulung von Mitarbeiter\*innen und Anpassung interner Prozesse

Alle diese Maßnahmen werden dazu beitragen, schrittweise die Qualität der gemeldeten Daten zu verbessern, aber auch die Vergleichbarkeit von jährlichen Änderungen aufgrund der dynamischen Situation zu begrenzen.

## ANMERKUNGEN ZUR DATENKONSISTENZ

### ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- Anzahl der Labore beinhaltet Hub-and Spoke-Labore in 34 Ländern.
- Umwelt-, Sozial- und Governance-Daten wurden von allen Ländern angefordert, in denen SYNLAB 2021 operativ vertreten war. Ausnahme ist Mexiko, das vor kurzem als Neuerwerbung im Q4-2021 hinzugefügt wurde.
- Keine ESG-Daten wurden für Großbritannien SEL für Q1 2021 gemeldet.

### GREEN

- Aufgrund der spezifischen Eigentumsituation, die zu einer unterschiedlichen Verfügbarkeit von Daten führt, und basierend auf geltenden globalen Standards wie dem Treibhausgasprotokoll (GHG Protocol), wurden nur die Standorte berücksichtigt, an denen SYNLAB die eigenen Betriebsstätten einschließlich der Versorgung verwalten kann. Diese Gesamtzahl kann von der hierin enthaltenen Gesamtzahl der gemeldeten Labore und anderen Standorte abweichen. Bei der Datenerhebung wurden auch teilweise verfügbare Daten berücksichtigt, um die Datenqualität so weit wie möglich zu verbessern.
- Die Treibhausgasemissionen (THG) berücksichtigen die Berechnung von CO<sub>2</sub>e einschließlich der Faktoren für Methan (CH<sub>4</sub>) und Stickoxide (N<sub>2</sub>O).
- Die THG-Flottenemissionsintensität berücksichtigt nur die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus den Flottenemissionen. Peru trägt nicht zu diesem Indikator bei, da das Land keine eigenen Fahrzeuge besitzt. Darüber hinaus könnte eine dynamische Anpassung der Inter- und Externalisierung der Logistik den Umfang der Emissionen erheblich beeinflussen.
- Gefährliche Abfälle wurden durch Messungen und Schätzungen erfasst. Einige Länder meldeten auch nicht gefährliche Abfälle (u. a. Deutschland, Finnland, Frankreich und Italien).

- THG-Emissionen (CO<sub>2</sub>e) aus den Bereichen Elektrizität, stationäre Anlagen und Wärme/Dampf wurden anhand der von den Ländern bereitgestellten benutzerdefinierten Emissionsfaktoren und eines Standardumrechnungsfaktors (pro Land) umgerechnet, wenn zuvor kein benutzerdefinierter Emissionsfaktor zugewiesen wurde. Die Grid-Emissionsfaktoren wurden verfeinert und für 2021 im Vergleich zu vorhergehenden Jahren auf Basis der offiziellen für SYNLAB lizenzierten Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur 2021 (International Energy Agency Emission Factors 2021) aktualisiert.
- Die THG- und Abfall-Indikatoren stellen den Verbrauch des gesamten Unternehmens dar: Der Beitrag der 18 im Jahr 2021 abgeschlossenen Akquisitionen wird auf der Grundlage der jeweiligen Länderdurchschnitte extrapoliert. 6 von 36 Ländern, die €56 Mio. des Umsatzes von 2021 ausmachen, wurden ebenfalls extrapoliert.
- Die Berechnungsmethodik für Strom, Erdgas und Flottenkilometer in Frankreich wurde in Q4-2021 geändert.
- Wann immer verfügbar, wurden benutzerdefinierte Emissionsfaktoren verwendet. Spanien und Italien haben aufgrund ihrer Energieträger einen benutzerdefinierten Emissionsfaktor für Strom von 0.

### CARE

- Mitarbeiterbezogene Daten basieren auf dem 4. Quartal 2021, um Doppelungen/Wiederholungen von Daten zu vermeiden. Für den Bereich Fortbildung wurden für Frankreich für 2021 keine Daten gemeldet.
- Ein Standort kann über mehr als eine Zertifizierung verfügen.
- Für Ghana, Mexiko, Norwegen und Panama wurden 2021 keine Daten für den SYNLAB Dialogue Engagement Score gemeldet.

## NICHTFINANZIELLE LEISTUNGS- INDIKATOREN DES UNTERNEHMENS

| NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN UND ZIELE  | GRI-Referenz     | EINHEITEN   | 2020    | 2021                        | Veränderung<br>(absolut oder %)     |
|--|------------------|---|---------|-----------------------------|-------------------------------------|
| <b>ALLGEMEIN</b>   |                  |   |         |                             |                                     |
| Umsatz   | k. A.            | Mio. €  | 2.626   | 3.765                       | +43,37 %                            |
| Anzahl der Labore  | k. A.            | Labore  | 442     | 513                         | +16,06 %                            |
| Anzahl der Blutentnahmestellen   | k. A.            | Blutentnahmestellen                               | > 1.600 | > 1.800                     | +12,50 %                            |
| Anzahl der Mitarbeiter*innen   | 102-7            | Mitarbeiter*innen                                 | 24.670  | 30.570                      | +24 %                               |
| <b>GREEN - UMWELT</b>  |                  |   |         |                             |                                     |
| Treibhausgasemissionen   | 305-1 und 305-2  | Tonnen CO <sub>2</sub> e                          | –       | 38.690                      | k. A.                               |
| Ziel: Treibhausgas-Emissionsintensität   | 305-1 und 305-2  | Tonnen CO <sub>2</sub> e / Mio. € Umsatz          | –       | 10,28                       | k. A.                               |
| Erzeugter Abfall   | 306-2            | Tonnen  | 6.696,7 | 9.240                       | +37,97%                             |
| Ziel: Abfallintensität   | 306-2            | Tonnen / Mio. € Umsatz                            | 2,6     | 2,45                        | –5,76%                              |
| Ziel: Zertifizierung von 10 % der Labore der Gruppe nach ISO 14001 oder einem gleichwertigen Standard bis 2025 mit einem Fokus auf Zentrallabore | 307-1            | % der zertifizierten Labore                       | –       | 15,39 %                     | k. A.                               |
| Umweltzertifizierungen   | 307-1            | Zahl der ISO-14001-Zertifizierungen               | 4       | 79                          | +75 Labore                          |
| <b>CARE - SOZIALES</b>   |                  |   |         |                             |                                     |
| Zertifizierungen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit  | 403-9            | Zahl der ISO-45001-Zertifizierungen               | 3       | 45                          | +42 Labore                          |
| Ziel: Zertifizierung von über 80 % unserer Labore nach den vor Ort geltenden Qualitätsstandards oder ISO-15189 bis 2025                          | SASB HC-BP-000.B | % der zertifizierten Labore                       | –       | 28,26 %                     | k. A.                               |
| Arbeitsunfall-Häufigkeitsquote (Lost Time Accident Frequency Rate, LTAFR)  | k. A.            | Zahl der Unfälle mit Arbeitsausfall pro 1.000 VZÄ | 10      | 11,69                       | +16,9 %                             |
| Anzahl der Quellenverweise auf Forschungsarbeiten von SYNLAB-Wissenschaftler*innen   | SASB HC-BP-000.B | Zahl der Quellenverweise                          | 357     | 368                         | +3,08 %                             |
| Ziel: Jährliche Verbesserung des SYNLAB Dialogue „Engagement Score“ bis 2025   | k. A.            | SYNLAB Dialogue „Engagement Score“                | –       | –                           | Im Bereich „Stabil (-3 % bis +3 %)“ |
| SYNLAB Dialogue  | k. A.            | Teilnahmerate                                     | 65 %    | 66 %                        | +1,54 %                             |
| Ziel: Gründung einer Unternehmensstiftung mit einem nachhaltigen Finanzierungsmechanismus  | k. A.            | –   | –       | SYNLAB Foundation gegründet | –                                   |
| Ziel: Frauenquote von 30 % in Topmanagementteam-Positionen bis 2023  | 401-1            | % Frauenquote                                     | 9 %     | 26 %                        | +17 Prozentpunkte                   |

Fortsetzung der Tabelle →

| NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN UND ZIELE                                       | GRI-Referenz | EINHEITEN   | 2020  | 2021    | Veränderung<br>(absolut oder %) |
|---|--------------|---|---|---------|---------------------------------|
| Ziel: Jährliche Steigerung der Frauenquote in führenden Managementpositionen bis 2023 | 102-8        | % Frauenquote   | 41 %  | 39 %    | 2 Prozentpunkte                 |
| Gesamtanzahl identifizierter Kundendatenlecks, -diebstähle oder -verluste             | 418-1        | Anzahl Kundendatenlecks, -diebstähle oder -verlusten von Kundendaten      | –   | 32      | k. A.                           |
| Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation verifiziert wurden        | 418-1        | Anzahl der Beschwerden  | –   | 4       | k. A.                           |
| Beschwerden von Regulierungsstellen   | 418-1        | Anzahl der Beschwerden  | –   | 0       | k. A.                           |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Frauen:Männer, gesamt (%)                                      | 76:24   | 75:25   | –                               |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Frauen:Männer L1 - Aufsichtsrat (%)                            | 0:100   | 42:58   | –                               |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Männer:Frauen, L2 - geschäftsführendes Executive Committee (%) | 14:86   | 9:91    | –                               |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Frauen:Männer, L3 - C-Ebene (Länder) (%)                       | Anderer Aufbau in 2020 (L3 und L4 wurden zusammengeführt) | 39:61   | –                               |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Frauen:Männer, L4 - Management gesamt (%)                      | 50:50   | 49:51   | –                               |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Frauen:Männer, L5 – Teamleiter*innen (%)                       | 70:30   | 68:32   | –                               |
| Beschäftigungsebene der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht                             | 401-1        | Verhältnis Frauen:Männer, L6 - Teammitglieder (%)                         | 77:23   | 76:24   | –                               |
| Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe  | 401-1        | % aller Mitarbeiter*innen <25   | 11,25 %   | 17,79 % | +58,27 %                        |
| Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe  | 401-1        | % aller Mitarbeiter*innen 25 – 30   | 13,88 %   | 13,90 % | +0,58 %                         |
| Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe  | 401-1        | % aller Mitarbeiter*innen 31 – 40   | 26,56 %   | 25,65 % | –3,28 %                         |
| Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe  | 401-1        | % aller Mitarbeiter*innen 41 – 50   | 21,67 %   | 19,42 % | –10,35 %                        |
| Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe  | 401-1        | % aller Mitarbeiter*innen 51 – 60   | 19,56 %   | 16,76 % | –14,40 %                        |
| Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe  | 401-1        | % aller Mitarbeiter*innen > 60  | 7,07 %  | 6,48 %  | –9,62 %                         |
| Mitarbeiterbeschwerden  | 205-1        | Zahl der eingegangenen Beschwerden  | 35  | 82      | +134,29 %                       |
| Neueinstellungen  | 401-1        | Zahl der eingestellten Mitarbeiter*innen                                  | 6.396   | 9.450   | +47,75 %                        |
| Neueinstellungen nach Tätigkeitsebene   | 401-1        | % der gesamten Neueinstellungen, Topmanagement                            | 0,05 %  | 0,13 %  | +160,00 %                       |
| Neueinstellungen nach Tätigkeitsebene Management                                      | 401-1        | % der gesamten Neueinstellungen, Management                               | 0,54 %  | 1,20 %  | +122,22 %                       |
| Neueinstellungen nach Beschäftigungsebene Teamleiter*innen                            | 401-1        | % der gesamten Neueinstellungen, Teamleiter*innen                         | 1,51 %  | 1,91 %  | +26,49 %                        |
| Neueinstellungen nach Beschäftigungsebene Teammitglieder                              | 401-1        | % der gesamten Neueinstellungen, Teammitglieder                           | 97,90 %   | 96,76 % | –1,16 %                         |
| Absolvierte Schulungs- und Ausbildungsstunden   | 404-1        | Stunden   | 123.396   | 170.204 | +37,93 %                        |
| Schulungs- und Ausbildungsstunden pro VZÄ   | 404-1        | Schulung / VZÄ  | 6,5   | 7,7     | +18,46 %                        |
| Investment in lokales Gemeinwesen   | k. A.        | €   | 163.072   | 315.336 | +93,37 %                        |

Fortsetzung der Tabelle →

| NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN UND ZIELE   | GRI-Referenz | EINHEITEN                               | 2020       | 2021   | Veränderung<br>(absolut oder %) |
|---|--------------|---|------------|--|---------------------------------|
| Freiwillig gespendete Arbeitszeit von Mitarbeiter*innen   | k. A.        | Zahl der beteiligten Mitarbeiter*innen  | 208        | 213  | +2,40 %                         |
| Todesfälle  | 403-9        | Zahl der Todesfälle                     | -          | 0  | k. A.                           |
| Zahl der Arbeitsstunden   | 403-9        | Zahl der Arbeitsstunden                 | 36.720.315 | 44.003.901   | +19,84 %                        |
| Folgenreiche Unfälle  | 403-9        | Zahl der folgenreichen Unfälle          | -          | 19   | k. A.                           |
| <b>CITIZENSHIP – GOVERNANCE</b>   |              |   |            |  |                                 |
| Erstellen einer Lieferanten-ESG-Charta für neue Lieferant*innen, die voraussichtlich mehr als 1 % des gesamten Gruppenbeschaffungsvolumens abdeckt  | 308-2        | -                                       | -          | Einführung 2022  | k. A.                           |
| Durchführung einer auf das ESG-Risiko fokussierten Due-Diligence-Analyse für mehr als 50 % der Ausgaben für Lieferant*innen von Reagenzien bis 2023 | 308-2        | -                                       | -          | 2021 wurde ein Due-Diligence-Toolkit entwickelt, um Lieferant*innen in Bezug auf das Einhalten unserer ESG-Standards zu bewerten.        | k. A.                           |
| Anzahl der auf Sozial-/Umweltfolgen bewerteten Lieferant*innen  | 308-2        | -                                       | -          | In Bearbeitung, vor dem Hintergrund des Erreichens des gesetzten Ziels von 50 % der Ausgaben für Lieferant*innen von Reagenzien bis 2023 | k. A.                           |
| Anzahl öffentlicher Rechtsverfahren gegen die Organisation oder ihre Mitarbeiter*innen mit Bezug auf Korruption während des Bilanzierungszeitraums  | 205-3        | Zahl der öffentlichen Rechtssachen      | 0          | 0  | k. A.                           |
| Anzahl bestätigter Fälle, in denen Mitarbeiter*innen wegen Korruption entlassen oder sanktioniert wurden  | 205-3        | Zahl der bestätigten Fälle              | 0          | 1  | 100 %                           |
| Anzahl laufender Rechtsverfahren  | 206-1        | Zahl der Rechtsfälle                    | 0          | 0  | k. A.                           |
| Anzahl abgeschlossener Rechtsverfahren  | 206-1        | Zahl der Rechtsfälle                    | 0          | 1  | k. A.                           |
| Steuerzahlungen   | k. A.        | Gesamte gezahlte Ertragsteuer in Mio. € | 87,3       | 195,3  | +123,71 %                       |

Dieser Bericht wurde von der SYNLAB AG, der Holdinggesellschaft der Gruppe, erstellt. Die SYNLAB AG ist eine Aktiengesellschaft, die seit dem 30. April 2021 im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notiert ist. Die Hauptgeschäftsadresse der Gesellschaft ist Moosacher Straße 88, 80809 München, Deutschland.

Die in diesem Bericht enthaltenen Daten wurden unter Bezugnahme auf die GRI-Berichtsstandards erstellt.

Bei Fragen zum vorliegenden Bericht wenden Sie sich bitte an folgende Kontakte:

**HARRY PAPAGEORGIU**

Group Head of ESG  
ESG@SYNLAB.COM

**MARK REINHARD**

Investor Relations  
IR@SYNLAB.COM

**CÉDRIC BIRRER**

Media Relations  
MEDIA-CONTACT@SYNLAB.COM

SYNLAB AG  
Moosacher Straße 88  
80809 München

Kontakt für Medien: [MEDIA-CONTACT@SYNLAB.COM](mailto:MEDIA-CONTACT@SYNLAB.COM)