

## **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die Singulus Technologies AG, Kahl am Main

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der Singulus Technologies AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

### **Haftungsbeschränkung**

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Düsseldorf, den 30. März 2024

Baker Tilly GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
(Düsseldorf)

Thomas Gloth  
Wirtschaftsprüfer

Jonas Hagen  
Wirtschaftsprüfer

### **Anlagen**

Anlage 1      Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Singulus Technologies Aktiengesellschaft, Kahl am Main  
Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023

## Vergütungsbericht 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der SINGULUS TECHNOLOGIES AG (die "**Gesellschaft**") haben diesen Vergütungsbericht entsprechend den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz ("**AktG**") erstellt.

Der Bericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat und gibt für die gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder individualisiert über die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft.

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Dieser Bericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG der formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft unterzogen; der entsprechende Vermerk über die Prüfung ist in diesem Bericht enthalten.

### Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr 2023

Die Zusammensetzung des Vorstands hat sich im Berichtsjahr nicht geändert.

#### **A) Vergütung des Vorstands**

##### **I. Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023**

###### Dr.-Ing. Stefan Rinck (CEO)

Vorsitzender des Vorstands; Vorstand für Vertrieb, Technik, Forschung und Entwicklung, Produktion sowie Strategie und Auslandsaktivitäten

Herr Dr.-Ing. Stefan Rinck ist bis zum 31. Dezember 2024 zum Vorstand bestellt.

###### Dipl.-Oec. Markus Ehret (CFO)

Vorstand für Finanzen, Controlling, Investor Relations, Einkauf, Personal, IT und ESG

Herr Markus Ehret ist bis zum 31. Dezember 2028 zum Vorstand bestellt.

## **II. Erläuterung Vergütungsstruktur**

### **1. Überblick Vergütungsstruktur**

#### **1.1. Konzept und Zielsetzungen der Vergütungsstruktur**

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Zielsetzung ist es, die Vorstandsmitglieder gemäß ihrer Tätigkeit und Verantwortung angemessen zu vergüten und dabei die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft zu berücksichtigen.

Die Vergütungsstruktur des Vorstands der Gesellschaft wird nach den Vorgaben des Aktiengesetzes unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex festgesetzt und ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen und einer variablen Vergütung, aufgeteilt in eine kurzfristige und eine langfristige Komponente, und Sachbezügen. Sie steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Größe und Lage der Gesellschaft. Das Vergütungssystem stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung abgebildet werden (*Pay for Performance*). Es berücksichtigt sowohl die Leistung des Gesamtvorstands als auch die Erreichung individueller Ziele und vergütet damit die geleistete Arbeit der Vorstandsmitglieder ergebnisorientiert, wettbewerbsfähig und schafft Anreize für die Vorstände, den Unternehmenswert zu steigern. Das Vergütungssystem ist klar strukturiert und für Aktionäre leicht nachvollziehbar und transparent.

Zur Planung, Steuerung und Kontrolle ihrer Ziele stützt sich die Gesellschaft auf die Kennzahlen Auftragseingang und Auftragsbestand, Umsatz, EBIT und Liquidität. Die Finanzierung der Geschäftstätigkeit erfolgt über den Kapitalmarkt und Darlehen von Banken und Investoren.

Die Vorstandsvergütung ist über die variable Vergütung an diese Kennzahlen, das Erreichen strategischer Ziele und den Aktienkurs geknüpft. Dadurch leistet das Vergütungssystem einen signifikanten Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Insbesondere die variablen Komponenten (Jahresbonus aufgrund von Zielvereinbarungen und aktienbasierte Vergütung) orientieren sich an den Wachstumszielen für die Segmente Solar, Halbleiter und Life Science.

Das System zielt darauf, einen Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie anderen Stakeholders herzustellen. Es soll wirksame Anreize für die Stärkung des operativen Unternehmenserfolgs sowie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts setzen. Die Struktur der langfristigen variablen Vergütung soll die Vorstandsmitglieder langfristig an das Unternehmen binden.

Der fixe, erfolgsunabhängige Teil der Vergütung besteht aus einem festen Jahresgehalt und Sachbezügen. Er soll 60% der Zielvergütung ausmachen. Durch den hohen Anteil der fixen Vergütung soll verhindert werden, dass die Vorstände unverhältnismäßig hohe Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele eingehen.

Die erfolgsbezogenen Komponenten sind aufgeteilt in einen variablen Bonus und eine aktienbasierte Vergütungskomponente (Phantom Stocks). Der variable Bonus ist an das Erreichen von individuellen Zielvorgaben gekoppelt, die finanzielle, operative und strategische Ziele, einschließlich Nachhaltigkeitszielen, betreffen. Das Phantom Stocks Programm soll durch die Ausgabe virtueller Aktien eine langfristige Anreiz- und Bindungswirkung schaffen. Nach Ablauf einer Wartezeit von zwei Jahren können die Phantom Stocks halbjährlich in Tranchen von 25 % ausgeübt werden, wenn der Kurs der Aktie der Gesellschaft um einen bestimmten Mindestprozensatz über dem Ausübungspreis liegt. Die Anreizwirkung wird durch Erfolgsziele, Wartezeiten und gestaffelte Ausübung erreicht. Effekte aus kurzfristigen Kurssteigerungen, die marktbedingt und nicht unternehmensbedingt sind, werden dadurch weitgehend eliminiert. Die Phantom Stocks stellen eine Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage dar, die die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die Wertentwicklung der Aktie koppelt und damit einen Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären schafft.

In seiner Gesamtheit berücksichtigt das Vergütungssystem die Vorschriften des Aktiengesetzes und des Corporate Governance Kodex.

## **1.2. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung**

Zuständig für die Struktur des Vergütungssystems als solches, die Festsetzung sowie die regelmäßige Überprüfung des Systems und der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder ist gemäß § 87a AktG der Aufsichtsrat der Gesellschaft. Zur Beurteilung, ob die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder den Marktpraktiken entspricht, orientiert sich der Aufsichtsrat bei der Bestimmung der Höhe des Zieleinkommens an der Lage des Unternehmens, der Vergütung, die vergleichbare Unternehmen an die Mitglieder ihrer Geschäftsleitung zahlen (horizontaler Vergleich) sowie dem Gehaltsniveau der ersten und zweiten Führungsebene im Unternehmen (vertikaler Vergleich). Der Aufsichtsrat achtet auch darauf, dass die Vergütung wettbewerbsfähig bleibt, damit Vorstände gehalten und neue gewonnen werden können. Ein Ausgleich erfolgt über die Größe des Vorstands, der derzeit mit dem gesetzlichen Minimum an Mitgliedern besetzt ist.

Der Aufsichtsrat überprüft die Struktur und Angemessenheit der Vergütung regelmäßig in seiner ersten Aufsichtsratssitzung des Jahres. In diese Überprüfung bezieht er die individuelle Leistung und den Umfang der übernommenen Verantwortlichkeiten im Vergleich zu anderen Vorstandsmitgliedern sowie die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft mit ein.

Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das geltende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder hat die Hauptversammlung mit Beschluss vom 19. Juli 2023 gebilligt. Der Aufsichtsrat kann gem. § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig ist. Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit von dieser Herabsetzungsmöglichkeit wegen der schwierigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Gebrauch gemacht. Eine Herabsetzung der Bezüge erfolgte im Geschäftsjahr 2023 jedoch nicht, da der Einsatz der Vorstände zur Sicherung des Fortbestands im Berichtszeitraums sehr hoch war.

### **1.3. Zusammensetzung der Vergütung**

Der feste, erfolgsunabhängige Teil der jährlichen Vergütung besteht aus einem festen Jahresgehalt und Sachbezügen (inkl. Dienstwagen und Versicherungen).

Die erfolgsbezogenen Komponenten sind aufgeteilt in einen variablen Bonus und Phantom Stocks. Die Vorstandsverträge sehen weiterhin die Möglichkeit des Aufsichtsrats vor, zusätzlich zu den variablen Vergütungen einmalige Sonderzahlungen für außerordentliche Leistungen zu gewähren ("**Einmalbonus**").

Mit der Vergütung ist die gesamte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder abgegolten, dementsprechend auch weitere konzerninterne Funktionen und Tätigkeiten der jeweiligen Vorstandsmitglieder.

Auf Wunsch des Vorstands schließt die Gesellschaft eine Lebensversicherung für den betreffenden Vorstand im Rahmen einer Gehaltsumwandlung ab.

#### **1.3.1. Fixvergütung**

Die feste, erfolgsunabhängige, jährliche Vergütung der Vorstandsmitglieder wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Schluss eines Monats gezahlt, und zwar letztmalig für den vollen Monat, in dem der Dienstvertrag endet. Sie wird jährlich auf ihre Angemessenheit hin überprüft und gegebenenfalls angepasst. Eine Anpassung kann auch durch Gewährung von Einmalboni erfolgen. Im Berichtsjahr erfolgte keine Anpassung der Fixvergütung.

#### **1.3.2. Variabler Bonus (Zielvereinbarungen)**

Der variable Bonus ist an das Erreichen von individuellen Zielvorgaben gekoppelt, Diese Zielvorgaben werden jährlich vom Aufsichtsrat im Anschluss an die Verabschiedung des Budgets für das darauffolgende Jahr neu festgelegt und mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart. Sie orientieren sich an jeweiligen strategischen Zielvorgaben für das Unternehmen, operativen und finanziellen Kennzahlen sowie

Nachhaltigkeitszielen, die vom Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand festgelegt worden sind. Die Zielvereinbarungen bestehen in der Regel zu 50 % aus finanziellen, zu 30 % aus operativen und zu 20 % aus strategischen Zielen. Zu den strategischen Zielen gehört auch das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen (ESG), die vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Die Höhe des Bonus richtet sich nach der jeweiligen prozentualen Zielerreichung. Bemessungsgrundlage ist der Betrag, der 80 % des jeweils geltenden Festgehalts entspricht. Aus den erreichten einzelnen Prozentsätzen für jedes einzelne Jahresziel wird ein gewichteter Durchschnittswert gebildet. Dieser wird auf die Bemessungsgrundlage angewandt, um die Höhe des Bonus zu ermitteln. Der variable Bonus darf 80 % des Festgehalts nicht überschreiten. Werden die Jahresziele vom jeweiligen Vorstandsmitglied übertroffen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung im Einzelfall nach freiem Ermessen auf bis zu 120 % festlegen. Bei unterstellter 100 %-iger Erreichung der Jahresziele im Mittel entspricht der Bonus 80 % des Festgehalts. Werden die Ziele nicht oder nur teilweise nicht zu mindestens 50 % erreicht, entscheidet der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen, ob und in welcher Höhe der Bonus gezahlt wird.

### **1.3.3. Phantom Stocks**

Das Phantom Stocks-Programm ist die zweite Komponente der variablen Vergütung und soll eine langfristige Anreiz- und Bindungswirkung durch eine Kopplung der Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens bewirken. Der beste Indikator für die Wertentwicklung ist der Aktienkurs.

Über die Anzahl der zu gewährenden Phantom Stocks entscheidet der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen. Jede einzelne Phantom Stock ist als virtuelle Option ausgestaltet und berechtigt nach Ablauf einer Wartezeit von zwei Jahren und Erreichen eines Erfolgsziels zum Erhalt einer Zahlung, die der Differenz bei Ausübung zwischen dem maßgeblichen Ausübungspreis und dem Referenzpreis für jeweils eine auf den Inhaber lautende Aktie der Gesellschaft im Nennbetrag von je 1,00 € entspricht. Der Ausübungspreis entspricht dem nicht gewichteten Durchschnitt der Schlusskurse (oder eines entsprechenden Nachfolgewertes) der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder in einem an die Stelle des Xetra-Systems getretenen, funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den fünf Börsenhandelstagen vor dem Ausgabetag. Der Referenzpreis ist der (nicht gewichtete) Durchschnitt der Schlusskurse (oder eines entsprechenden Nachfolgewertes) der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder in einem an die Stelle des Xetra-Systems getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den fünf Börsenhandelstagen vor dem Ausübungstag. Die Ausübung von Phantom Stocks kann erstmals nach Ablauf einer Wartezeit von zwei Jahren erfolgen, die mit dem Ausgabetag zu laufen beginnt.

Nach Ablauf der Wartezeit können die Phantom Stocks jedes Jahr innerhalb eines Ausübungszeitraums ausgeübt werden. Es gibt zwei Ausübungszeiträume, der erste beginnt nach Veröffentlichung des Zwischenberichts für das erste Quartal, der zweite beginnt nach Veröffentlichung des Zwischenberichts für das dritte Quartal. Innerhalb eines Ausübungszeitraumes können jeweils nur bis zu 25 % der gewährten Phantom Stocks ausgeübt werden. Wird in einem Ausübungszeitraum eine Ausübungstranche nicht ausgeübt, kann sie in den folgenden Ausübungszeiträumen zusätzlich ausgeübt werden. Die Ausübung der Phantom Stocks ist des Weiteren nur bei Erreichen des Erfolgsziels möglich, d.h. wenn der Referenzpreis zum Zeitpunkt der Ausübung mindestens 15 % über dem Ausübungspreis liegt.

Innerhalb der Laufzeit der Phantom Stocks Programme können Optionsrechte aus den Phantom Stocks auch vorzeitig, d.h. auch außerhalb des jeweiligen Ausübungszeitraums und vor Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden, sobald für die Aktien der Gesellschaft (i) ein Übernahmeangebot im Sinne von § 29 Abs. 1 WpÜG veröffentlicht worden ist oder (ii) eine Person Kontrolle im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG erlangt. In diesen Fällen können alle Phantom Stocks ausgeübt werden, unabhängig vom Erreichen des Erfolgsziels.

Die Laufzeit der Phantom Stocks beträgt jeweils fünf Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag. Phantom Stocks, die bis zum Ende dieser Laufzeit nicht ausgeübt wurden, verfallen ersatz- und entschädigungslos.

#### **1.4. Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG die unten beschriebene Maximalvergütung festgelegt:

In den geltenden Vorstandsdienstverträgen ist festgelegt, dass die Vergütung, die das jeweilige Vorstandsmitglied maximal im Laufe eines Jahres erhalten kann (fixe und variable Vergütung einschließlich Nebenleistungen, eines möglichen Einmalbonus und Versorgungsbeiträgen) auf das 3,5-fache des jeweils festgesetzten Festgehalts begrenzt ist.

Für die variablen Vergütungsbestandteile sind zusätzlich gesonderte Höchstgrenzen vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Maximalvergütung nicht überschritten.

##### **1.4.1. Variable Vergütung**

Der variable Jahresbonus darf 80 % des Festgehalts nicht übersteigen; dies gilt auch, wenn die Zielerreichung bei über 100 % liegt.

##### **1.4.2. Phantom Stocks**

Der bei Ausübung der Phantom Stocks zu gewährende Barausgleich ist auf das Dreifache des Ausübungspreises je Phantom Stock begrenzt. Der über den Zeitraum eines

Jahres aus den Phantom Stocks Programmen zu gewährende Barausgleich darf zudem den Betrag des jährlichen Festgehalts nicht übersteigen. Das gilt auch, wenn während eines Jahres Ausübungstranchen fällig werden, die aus den Phantom Stocks Programmen verschiedener Jahre herrühren.

### **1.4.3. Sonderzahlung**

Eine etwaige, vom Aufsichtsrat gewährte, Sonderzahlung darf höchstens die Hälfte des Festgehalts betragen und unterliegt der Gesamtgrenze der Vergütung, die das Vorstandsmitglied maximal im Laufe eines Jahres erhalten kann.

## **2. Vergütung für das Geschäftsjahr 2023**

Die Gesellschaft verwendet für die „gewährte Vergütung“ die erdienungsorientierte Sichtweise. Demnach wird eine Vergütung (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die, der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige), Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Diese Sichtweise ermöglicht einen sinnvollen Vergleich, da zum Beispiel die variable kurzfristige Vergütung für das Jahr 2023 der Ertragslage des Geschäftsjahres 2023 gegenübersteht.

### **2.1. Feste Vergütung**

Die vertraglich vereinbarte jährliche Festvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 betrug 440 T€ für den Vorsitzenden des Vorstands Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck und 300 T€ für Herrn Markus Ehret.

Die Höhe der festen Vergütung ist abhängig von der Funktion im Vorstand und der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand.

### **2.2. Kurzfristige variable Vergütung**

Zusätzlich zu dem Festgehalt gewährt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern eine einjährig zu bemessende, variable Brutto-Vergütung ("**Bonus**"), deren Höhe der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr auf der Grundlage von jährlich neu vereinbarten Zielvereinbarungen festlegt.

Die Zielvereinbarungen für das Geschäftsjahr 2023 wurden am 9. Mai 2023 abgeschlossen. Die enthalten finanzielle, operative und strategische Ziele. Der Aufsichtsrat hat am 14. März 2024 die Zielerreichung beurteilt und für Dr.-Ing. Stefan Rinck eine Zielerreichung von insgesamt 30 % und für Herrn Markus Ehret von 30 % festgestellt. Daraus ergibt sich eine variable Vergütung von 106 T€ bzw. 72 T€.

Die Tätigkeit, die der variablen Vergütung zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht.

Daher wird die variable Vergütung als für das Geschäftsjahr 2023 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 erfolgt.

### 2.3. Langfristig variable Vergütung (Phantom Stocks)

Die Gesellschaft gewährt den Mitgliedern des Vorstands jedes Jahr Phantom Stocks nach Maßgabe des, vom Aufsichtsrat beschlossenen, Phantom Stocks Programms.

Die Phantom Stocks für das Geschäftsjahr 2023 wurden am 16. November 2023 ausgegeben. Die verspätete Ausgabe lag daran, dass der Jahresabschluss 2022 erst am 31. Oktober 2023 veröffentlicht wurde. Herrn Dr.-Ing. Rinck wurden 150.000 und Herrn Ehret 100.000 Phantom Stocks gewährt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden seitens des Vorstands keine Phantom Stocks aus den Programmen der Vorjahre ausgeübt.

Am Ende des Geschäftsjahres 2023 hielt Herr Dr.-Ing. Stefan Rinck hielt 600.000 Phantom Stocks, die sich wie folgt zusammensetzen: (i) 150.000 im Geschäftsjahr 2019 gewährte Phantom Stocks, (ii) 150.000 im Geschäftsjahr 2020 gewährte Phantom Stocks, (iii) 150.000 für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Phantom Stocks, und (iv) 150.000 für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Phantom Stocks.

Herr Markus Ehret hielt 400.000 Phantom Stocks, die sich wie folgt zusammensetzen: (i) 100.000 im Geschäftsjahr 2019 gewährte Phantom Stocks, (ii) 100.000 im Geschäftsjahr 2020 gewährte Phantom Stocks, (iii) 100.000 für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Phantom Stocks, und (iv) 100.000 für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Phantom Stocks. Die Laufzeiten und Ausübungspreise der einzelnen Tranchen ergeben sich aus folgender Tabelle:

	Ausgabejahr	Ausgabetag	Stückzahl	Ende der Wartezeit	Ablauf des Programms
Dr.-Ing. Stefan Rinck	2019	11.04.2019	150.000	11.04.2021	11.04.2024
	2020	03.04.2020	150.000	03.04.2022	03.04.2025
	2022	17.06.2022	150.000	17.06.2024	17.06.2027
	2023	16.11.2023	150.000	16.11.2025	16.11.2028
	<b>Gesamt</b>		<b>600.000</b>		

	Ausgabejahr	Ausgabetag	Stückzahl	Ende der Wartezeit	Ablauf des Programms
Markus Ehret	2019	11.04.2019	100.000	11.04.2021	11.04.2024
	2020	03.04.2020	100.000	03.04.2022	03.04.2025
	2022	17.06.2022	100.000	17.06.2024	17.06.2027
	2023	16.11.2023	100.000	16.11.2025	16.11.2028
	<b>Gesamt</b>		<b>400.000</b>		

Die periodengerechte Verteilung des beizulegenden Zeitwerts der Phantom Stocks führte im Geschäftsjahr 2023 zu einem Ertrag in Höhe von 22 T€. Auf die Phantom Stocks von Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck entfällt ein Ertrag in Höhe von 13 T€ und auf die Phantom Stocks von Herrn Markus Ehret entfällt ein Ertrag in Höhe von 9 T€.

Die Tätigkeit, die der langfristigen variablen Vergütung zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die langfristige variable Vergütung als für das Geschäftsjahr 2023 gewährt eingeordnet, auch wenn die Ausgabe der Phantom Stocks nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 erfolgt.

## 2.4. Sonstige Vergütung

Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen wie Dienstwagen bzw. eine pauschale Entschädigung für die Nutzung eines Privatfahrzeugs für dienstliche Zwecke sowie Unfall- und Haftpflichtversicherungen. Diese Nebenleistungen sind als Vergütungsbestandteil von dem einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern.

Die sonstige Vergütung im Geschäftsjahr 2023 betrug 52 T€ für Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck und 34 T€ für Herrn Markus Ehret. Für die Tätigkeiten als Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft bezogen die Vorstände im Geschäftsjahr 2023 keine zusätzliche Vergütung. Ein pauschaler Anteil in Höhe von 15 % der Festvergütung und der einjährigen variablen Vergütung gilt als Vergütung für diese Tätigkeiten.

## 2.5. Anwendung von Malus und Clawback während des Berichtsjahres

Der Dienstvertrag von Herrn Dr.-Ing Stefan Rinck enthielt erst ab der Vertragsverlängerung zum 1. Dezember 2023 die Möglichkeit des Einbehalts (*Malus*) und der Rückforderung bereits ausbezahlter Vergütung (*Clawback*) vor. Von dieser Regelung wurde kein Gebrauch gemacht. Der Dienstvertrag, der für Herrn Markus Ehret während des ganzen Geschäftsjahres 2023 galt, enthielt keine Malus und Clawback Regelung. Der neue Dienstvertrag für Herrn Ehret, der eine solche Regelung enthält, ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

## 2.6. Übersicht individuelle Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt die individuelle Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG dar. Die Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Vorstandstätigkeit als für das Geschäftsjahr 2023 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 erfolgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023												
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Eintritt	Letzte Position	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Summe in T€	Gesamt- vergütung in T€	Anteil der festen Vergütung in %	Anteil der variablen Vergütung in %
			Festgehalt in T€	Neben- leistungen in T€	Summe in T€	Einjährige variable Vergütung in T€	Mehrfährige variable Vergütung in T€	Sonder- zahlungen in T€				
Dr.-Ing. Stefan Rinck	01.09.2009	CEO	440	52	492	106	104	0	210	702	70	30
Markus Ehret	19.04.2010	CFO	300	34	334	72	69	0	141	475	70	30
<b>Summe</b>			<b>740</b>	<b>86</b>	<b>826</b>	<b>178</b>	<b>173</b>	<b>0</b>	<b>351</b>	<b>1.177</b>	<b>70</b>	<b>30</b>

### **3. Zugesagte Leistungen nach der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine von der Gesellschaft finanzierte betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage. Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des dienstvertraglichen Bruttojahresfestgehalts. Dieser Prozentsatz soll 35 % des versorgungsfähigen Einkommens nicht überschreiten. Diese Form der Altersversorgung erlaubt es der Gesellschaft, den jährlichen Aufwand zuverlässig zu berechnen. Die Höhe der Leistungszusage wurde auf der Basis eines in etwa angestrebten Versorgungsniveaus, einer hypothetischen Bestelldauer und der erwarteten Zinsentwicklung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen als Prozentsatz der Festvergütung berechnet. Das tatsächliche Versorgungsniveau steht bei einer beitragsorientierten Leistungszusage jedoch nicht fest, da es von der Dauer der Vorstandszugehörigkeit und der Zinsentwicklung abhängt.

Als Versorgungsleistungen werden Altersversorgungsleistungen und Hinterbliebenenleistungen gewährt. Hinsichtlich der Altersversorgungsleistung ist geregelt, dass eine monatliche Altersrente oder eine einmalige Kapitalzahlung gewährt wird, wenn das Vorstandsmitglied nach Vollendung des 63. Lebensjahres aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Vollendung des 63. Lebensjahres, frühestens jedoch nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Dienstverhältnis aus, wird als vorgezogene Altersversorgungsleistung eine vorgezogene monatliche Altersrente oder eine vorgezogene einmalige Kapitalzahlung gewährt, sofern das Vorstandsmitglied zum Ausscheidezeitpunkt die Zahlung der vorgezogenen Altersversorgungsleistung verlangt. Die Höhe der (vorgezogenen) Altersversorgungsleistung richtet sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen. Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds vor Inanspruchnahme einer (vorgezogenen) Altersversorgungsleistung erhält der hinterbliebene Ehegatte ein einmaliges Hinterbliebenenkapital. Die Höhe des Hinterbliebenenkapitals wird bei Eintritt des Versorgungsfalls ermittelt und entspricht der jeweils fälligen Beitragsrückgewähr im Todesfall vor Rentenbeginn.

Im Falle des Todes nach Inanspruchnahme der (vorgezogenen) Altersversorgungsleistung in Form einer monatlichen Rente, jedoch vor Ablauf von 20 Jahren seit Rentenbeginn, erhält der hinterbliebene Ehegatte eine zeitlich befristete Hinterbliebenenrente bis zum Ablauf dieses 20 Jahre-Zeitraums. Sofern kein anspruchsberechtigter hinterbliebener Ehegatte vorhanden ist, erhalten unter bestimmten Umständen die hinterbliebenen Kinder jeweils zu gleichen Teilen die Hinterbliebenenleistung.

Die Altersversorgung ist auf den Verein Towers Watson Second e-Trust e.V. ("**Verein**") ausgegliedert und belastet die Bilanz der Gesellschaft nicht. Der Verein schließt zur Rückdeckung der Versorgungsleistungen entsprechende Rückdeckungsversicherungen ab.

Scheidet das Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus den Diensten der Gesellschaft aus, behält es eine anteilige Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt des Ausscheidens die gesetzliche Unverfallbarkeit gemäß den maßgebenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes vorliegt.

Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt für Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck seit 1. Januar 2012 59,97 % und für Herrn Markus Ehret seit 1. Januar 2018 31,58 %. Der jährliche Aufwand für die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 betrug rund 359 T€, wovon rund 264 T€ auf Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck und rund 95 T€ auf Herrn Markus Ehret entfielen.

#### **4. Abfindungsregelungen**

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordentliche Kündigung oder im Fall der vorzeitigen Beendigung der Bestellung erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung, deren Höhe auf zwei Jahresvergütungen begrenzt ist (Abfindungs-Cap). Die Höhe bemisst sich nach dem Festgehalt ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen zuzüglich einer pauschalierten variablen Vergütung in Höhe von 25 % des maßgeblichen Festgehalts unter Einbeziehung der Zuführungen zur Altersversorgung. Wenn die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsdienstvertrages weniger als zwei Jahre beträgt, ist die Abfindung zeitanteilig bezogen auf die Restlaufzeit des Dienstvertrags zu kürzen. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft besteht kein Anspruch auf Abfindung.

#### **5. Ansprüche im Todesfall oder im Fall dauerhafter Arbeitsunfähigkeit**

Im Todesfall sehen die Dienstverträge aller gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands für den Monat, in dem der Todesfall eingetreten ist sowie für die darauffolgenden neun Monate, die Weiterzahlung der festen Vergütung an seine Witwe und seine unterhaltsberechtigten Kinder, längstens jedoch bis zum Endtermin des jeweiligen Dienstvertrags, vor.

Im Falle der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und dem Bezug von Krankengeld sehen die Dienstverträge aller gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands für die Dauer von weiteren neun Monaten, längstens jedoch bis zum Endtermin des jeweiligen Dienstvertrags, Anspruch auf die Differenz zwischen dem Netto-Festgehalt und dem Netto-Krankengeld vor.

#### **6. Leistungszusagen Dritter**

Keinem Vorstandsmitglied wurden im Berichtszeitraum im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten gewährt oder zugesagt.

## **7. Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control-Klauseln)**

Die Dienstverträge der Gesellschaft mit den Vorstandsmitgliedern enthielten historisch eine Change of Control-Klausel. Danach hatten die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft im Fall eines Kontrollwechsels ein Sonderkündigungsrecht, das sie berechtigte, ihr Dienstverhältnis innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr nach dem Kontrollwechsel jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten außerordentlich zu kündigen. Diese Dienstverträge liefen im Geschäftsjahr 2023 mit beiden Vorständen ab. In den neu geschlossenen Dienstverträgen ist keine Change of Control-Klausel mehr enthalten.

Im Einzelnen hat der Aufsichtsrat am 30. Oktober 2023 die Bestellung von Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck bis zum 31. Dezember 2024 verlängert. In diesem Zusammenhang wurde ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen, der am 1. Dezember 2023 in Kraft getreten ist und entsprechend den Empfehlungen des DCGK keine Regelung für den Fall des Kontrollwechsels enthält. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat am 30. Oktober 2023 die Bestellung von Herrn Markus Ehret mit Wirkung zum 1. Januar 2024 um weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2028 verlängert. In diesem Zusammenhang wurde mit Herrn Markus Ehret ein neuer Dienstvertrag zum 1. Januar 2024 abgeschlossen, der ebenfalls keine Regelung mehr für den Fall des Kontrollwechsels enthält.

### **B) Vergütung des Aufsichtsrats**

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Sie ist insgesamt ausgewogen und orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft, wobei auch die Vergütungsregelungen vergleichbarer Gesellschaften berücksichtigt werden. So wird eine bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands ermöglicht, die wiederum einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche Geschäftsstrategie und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft leistet.

Neben der Erstattung ihrer Auslagen erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 40 T€, die nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar ist. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere feste Vergütung. Eine erfolgsorientierte Vergütung sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen. Hierdurch wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, am besten

Rechnung getragen. Die Gesellschaft gewährt keine Sitzungsgelder. Die Vergütung ändert sich auch nicht bei häufigen Aufsichtsratssitzungen.

Die Hauptversammlung setzt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Satzung fest. Die Hauptversammlung beschließt mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde nach dem Berichtszeitraum durch die Hauptversammlung am 19. Juli 2023 erneut gebilligt.

Die vertraglich vereinbarte Gesamtvergütung des Aufsichtsrats lag im Geschäftsjahr 2023 bei 180 T€.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die, den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete, Vergütung gemäß § 162 AktG. Die Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit für das Geschäftsjahr 2023 als gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 11 der Satzung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 erfolgte:

Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	Eintritt	Letzte Position	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Summe in T€	Gesamt- vergütung in T€	Anteil der festen Vergütung in %	Anteil der variablen Vergütung in %
			Grund- vergütung in T€	Sitzungs- gelder in T€	Summe in T€	Einjährige variable Vergütung in T€	Mehrjährige variable Vergütung in T€	Sonder- zahlungen in T€				
Dr.-Ing. Wolfhard Lechnitz	29.05.2009	Vorsitzender	80	0	80	0	0	0	0	80	100	0
Silke Landwehrmann	11.08.2019	Stv. Vorsitzende	60	0	60	0	0	0	0	60	100	0
Dr. rer. nat. Rolf Blessing (Austritt am 19.07.2023)	31.05.2011	Mitglied	22	0	22	0	0	0	0	22	100	0
Dr. Changfeng Tu	19.07.2023	Mitglied	18	0	18	0	0	0	0	18	100	0
<b>Summe</b>			<b>180</b>	<b>0</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Berichtsjahr keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, erhalten.

### **C) Vorschuss und Kreditgewährungen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder**

Die Gesellschaft hat den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr keine Vorschüsse und keine Kredite gewährt.

## D) Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, die jährliche gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis dar. Im Geschäftsjahr 2023 waren dies im Durchschnitt 255 Personen. Es wurde die Vergütung sämtlicher Arbeitnehmer der Gesellschaft in Deutschland, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, berücksichtigt. Es wurden jeweils sämtliche tariflichen Gehaltsbestandteile bzw. vereinbarte Festgehälter, vereinbarte Zulagen und Zuschläge sowie jegliche dem Geschäftsjahr 2023 zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile, wie beispielsweise Boni oder Sonderzahlungen, in die Betrachtung einbezogen. Die dargestellte durchschnittliche Arbeitnehmervergütung entspricht damit in ihren Bestandteilen grundsätzlich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

	2019 [in T€]	2020 [in T€]	Jährliche Veränderung [in %]	2021 [in T€]	Jährliche Veränderung [in %]	2022 [in T€]	Jährliche Veränderung [in %]	2023 [in T€]	Jährliche Veränderung [in %]
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>									
Dr.-Ing. Stefan Rinck (CEO)	1.429	1.250	-13	562 <sup>1)</sup>	-55	802	43	702	-12
<i>(davon ausgegebene Phantom Stocks)</i>	516	588		-		226		104	
Markus Ehret (CFO)	966	835	-14	379 <sup>1)</sup>	-55	643	70	475	-26
<i>(davon ausgegebene Phantom Stocks)</i>	344	392		-		151		69	
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. rer. nat. Christian Strahberger (COO) (01.11.2019 - 31.10.2022)	52	711	1.267	367 <sup>1)</sup>	-48	305	-17	-	-
<i>(davon ausgegebene Phantom Stocks)</i>	-	392		-		-		-	
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Dr.-Ing. Wolfhard Leichnitz	80	76	-5	80	5	80	0	80	0
Dr. Silke Landwehrmann	16	50	213	60	20	60	0	60	0
Dr. Changfeng Tu (seit 19.07.2023)	-	-	-	-	-	-	-	20	-
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Christine Kreidl (04.12.2012 - 10.08.2019)	36	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. rer. nat. Rolf Blessing (31.05.2011 - 19.07.2023)	40	38	-5	40	5	40	0	18	-55
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer</b>									
Arbeitnehmer der SINGULUS TECHNOLOGIES AG	73	58	-20	69	18	69	1	75	8
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>									
EBIT (IFRS) [in Mio. €]	-8,2	-36,8	-349	-12,4	66	5,9	148	-10,1	-271
Jahresergebnis (HGB) [in Mio. €]	-17,5	-34,6	-98	-21,8	37	-11,8	46	0,1	101

<sup>1)</sup> In 2021 erfolgte keine Ausgabe von Phantom Stocks, so dass hier keine Anrechnung von Ausgabewerten der Phantom Stocks erfolgte