

Vergütungsbericht 2022

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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft.

Aus Gründen der leichteren 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 2022

Die Zusammensetzung des Vorstands hat sich im Berichtsjahr geändert. Nach Ablauf seiner Bestellung und seines Dienstvertrags ist Herr Dr. rer. nat. Christian Strahberger zum 31. Oktober 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden.

A) Vergütung des Vorstands

I. Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Dr.-Ing. Stefan Rinck

Vorsitzender des Vorstands; Vorstand für Vertrieb, Technik, Forschung und Entwicklung sowie Strategie und Auslandsaktivitäten (CEO)

Seit dem 1. November 2022 verantwortet er außerdem die Bereiche Produktion, Semiconductor und Aufbau China Fertigung.

Dipl.-Oec. Markus Ehret

Vorstand für Finanzen, Controlling, Investor Relations, Personal, IT und ESG (CFO)

Seit dem 1. November 2022 verantwortet er außerdem den Bereich Einkauf.

Dr. rer. nat. Christian Strahberger

Vorstand für Einkauf, Produktion, Semiconductor und Aufbau China Fertigung (COO)

Herr Dr. rer. nat. Christian Strahberger ist zum 31. Oktober 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden.

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 gesetzlichem 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 28. Juni 2018 sowie erneut nach dem Ende des Berichtszeitraums in der Hauptversammlung am 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 2022 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. Die Sachbezüge beinhalten 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. Sie sollen das Verhalten des Vorstands auf eine Umsetzung der festgelegten Strategie steuern. 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.

Die Laufzeit der Phantom Stocks beträgt jeweils fünf Jahre ab dem jeweiligen Ausgabebetrag. 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 2022 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 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

Ein etwaiger 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 2022

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 2022 der Ertragslage des Geschäftsjahres 2022 gegenübersteht.

2.1. Feste Vergütung

Die vertraglich vereinbarte jährliche Festvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 betrug 440 T€ für den Vorsitzenden des Vorstands Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck, 300 T€ für Herrn Markus Ehret und zeitanteilig bis 31. Oktober 2022 250 T€ für Herrn Dr. rer. nat. Christian Strahberger.

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.

In Folge der wirtschaftlichen Situation wurden für das Geschäftsjahr 2022 keine neuen Zielvereinbarungen geschlossen. Dementsprechend war die Feststellung der Zielerreichung und die daraus folgende Bonuszahlung nicht mehr in der vertraglich vorgesehenen Art und Weise möglich. Der Aufsichtsrat hat aber beschlossen, angesichts des großen Einsatzes des Vorstands zur Sicherung des Fortbestands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 an Stelle der vertraglich geschuldeten, aber nach

den Bestimmungen der Dienstverträge nicht mehr bezifferbaren variablen Vergütung, eine einmalige pauschale Zahlung als Ersatz zu gewähren. Nach Auffassung des Aufsichtsrats war es nicht angemessen, einen Teil der vereinbarten Vergütung ganz entfallen zu lassen.

Für die Bemessung der Höhe der Ersatzzahlung wurde in Anlehnung an das System der variablen Vergütung als Basis eine Zielerreichung von ca. 25 % (wie schon für die Geschäftsjahre 2020 und 2021) bei einer Höchstsumme der vollen Zielerreichung von 80 % des jeweiligen Fixgehalts der Vorstandsmitglieder angenommen. Für Herrn Dr. rer. nat. Strahberger wurde wegen seines Ausscheidens zum 31. Oktober 2022 die Vergütung nur zeitanteilig gewährt. Diese Zahlung, die an Stelle der vertraglichen vereinbarten variablen Vergütung trat, betrug 88 T€ für Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck, 60 T€ für Herrn Markus Ehret und 50 T€ für Herrn Dr. rer. nat. Christian Strahberger (zeitanteilig bis 31. Oktober 2022).

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

Daher wird die variable Vergütung als für das Geschäftsjahr 2022 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 erfolgt.

2.3. Einmalbonus

Der Aufsichtsrat hat Herrn Markus Ehret in Anerkennung seiner besonderen Verdienste im Geschäftsjahr 2022 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 100 T€ gewährt. Herr Markus Ehret hat als Finanzvorstand einen großen Beitrag für die finanzielle Stabilisierung der Gesellschaft, insbesondere durch Sicherung einer wesentlichen Finanzierungskomponente, geleistet. Diese finanzielle Stabilisierung war Voraussetzung für die Erlangung der ausstehenden Testate, womit wiederum erheblicher Schaden von der Gesellschaft abgewendet werden konnte. Der Aufsichtsrat hat sich in den Dienstverträgen und in dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem das Recht vorbehalten, Vorstandsmitgliedern nach freiem Ermessen für eine außerordentliche Leistung einen Einmalbonus zu gewähren.

2.4. 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.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden seitens des Vorstands keine Phantom Stocks aus den Programmen der Vorjahre ausgeübt.

Wegen der verspäteten Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte die Ausgabe der Phantom Stocks für das Geschäftsjahr 2022 erst am 27. Februar 2023 allerdings mit Wirkung zum 17. Juni 2022, weil am 3. Juni 2022 vorläufige Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2021 veröffentlicht wurden und somit diese Ergebnisse in den Kursen, die für die Ermittlung des Ausübungspreises maßgeblich sind, reflektiert waren. Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck wurden 150.000 Phantom Stocks und Herrn Markus Ehret 100.000 Phantom Stocks gewährt. Herr Dr. rer. nat. Christian Strahberger war zum Zeitpunkt der Gewährung bereits ausgeschieden.

Unter Einschluss der für das Geschäftsjahr 2022 gewährten Phantom Stocks hielten die Mitglieder des Vorstands zum Ende des Geschäftsjahres 2022 die unten beschriebenen Phantom Stocks:

Herr Dr.-Ing. Stefan Rinck hielt 750.000 Phantom Stocks, die sich wie folgt zusammensetzen: (i) 150.000 Phantom Stocks aus dem Programm 2017, (ii) 150.000 im Geschäftsjahr 2018 gewährte Phantom Stocks, (iii) 150.000 im Geschäftsjahr 2019 gewährte Phantom Stocks, (iv) 150.000 im Geschäftsjahr 2020 gewährte Phantom Stocks und (v) 150.000 für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Phantom Stocks.

Herr Markus Ehret hielt 500.000 Phantom Stocks, die sich wie folgt zusammensetzen: (i) 100.000 Phantom Stocks aus dem Programm 2017, (ii) 100.000 im Geschäftsjahr 2018 gewährte Phantom Stocks, (iii) 100.000 im Geschäftsjahr 2019 gewährte Phantom Stocks, (iv) 100.000 im Geschäftsjahr 2020 gewährte Phantom Stocks und (v) 100.000 für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Phantom Stocks.

Herr Dr. rer. nat. Christian Strahberger hielt zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus der Gesellschaft 100.000 Phantom Stocks, die aus den 100.000 im Geschäftsjahr 2020 gewährten Phantom Stocks bestanden und die mit seinem Ausscheiden ersatzlos verfallen sind, weil die Wartefrist noch nicht abgelaufen war.

Die periodengerechte Verteilung des beizulegenden Zeitwerts der Phantom Stocks führte im Geschäftsjahr 2022 zu einem Ertrag in Höhe von 432 T€. Auf die Phantom Stocks von Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck entfällt ein Ertrag in Höhe von 213 T€, auf die Phantom Stocks von Herrn Markus Ehret entfällt ein Ertrag in Höhe von 141 T€ und auf die Phantom Stocks von Herrn Dr. rer. nat. Christian Strahberger ein Aufwand von 78 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 2022 gewährt eingeordnet, auch wenn die Ausgabe der Phantom Stocks nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 erfolgt.

2.5. Sonstige Vergütung

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

Die sonstige Vergütung im Geschäftsjahr 2022 betrug 48 T€ für Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck, 32 T€ für Herrn Markus Ehret und 5 T€ für Herrn Dr. rer. nat. Christian Strahberger. Für die Tätigkeiten als Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft bezogen die Vorstände im Geschäftsjahr 2022 keine zusätzliche Vergütung. Ein pauschaler Anteil in Höhe von 15 % der Festvergütung und der einjährigen variablen Vergütung gilt als Vergütung für diese Tätigkeiten

2.6. Anwendung von Malus und Clawback während des Berichtsjahres

Die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstandsverträge sehen für keines der Vorstandsmitglieder die Möglichkeit des Einbehalts (*Malus*) und der Rückforderung

bereits ausbezahlter Vergütung (*Clawback*) vor, weil sie abgeschlossen wurden, bevor die Malus und Clawback Regeln gesetzlich verpflichtend wurden.

2.7. 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 2022 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 erfolgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022												
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Eintritt	Letzte Position	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Summe in T€	Gesamtvergütung in T€	Anteil der festen Vergütung in %	Anteil der variablen Vergütung in %
			Festgehalt in T€	Nebenleistungen in T€	Summe in T€	Einjährige variable Vergütung in T€	Mehrfürige variable Vergütung in T€	Sonderzahlungen in T€				
Dr.-Ing. Stefan Rinck	01.09.2009	CEO	440	48	488	88	226	0	314	802	61	39
Markus Ehret	19.04.2010	CFO	300	32	332	60	151	100	311	643	52	48
Dr. rer. nat. Christian Strahberger	01.11.2019	COO	250	5	255	50	0	0	50	305	84	16
Summe			990	85	1.075	198	377	100	675	1.750	61	39

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 – und folglich auch den langfristigen – Aufwand zuverlässig zu berechnen. Die Höhe der Leistungszusage wurde auf der Basis eines in etwa angestrebten Versorgungsniveaus, einer hypothetischen Bestattungsdauer 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 Versorgungsfalles 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 %, für Herrn Markus Ehret seit 1. Januar 2018 31,58 % und betrug für Herrn Dr. rer. nat. Strahberger seit dem 1. November 2019 35,00 % des Jahresfestgehalts. Der jährliche Aufwand für die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 betrug rund 464 T€, wovon rund 264 T€ auf Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck, rund 95 T€ auf Herrn Markus Ehret und rund 105 T€ auf Herrn Dr. rer. nat. Christian Strahberger 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 pauschalisierten 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 Vorstandsverträge der Gesellschaft enthielten historisch eine Change of Control-Klausel. Danach haben die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft im Fall eines Kontrollwechsels ein Sonderkündigungsrecht, das sie berechtigt, ihr Dienstverhältnis innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr nach dem Kontrollwechsel jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten außerordentlich zu kündigen. Ein Kontrollwechsel in diesem Sinne liegt vor, wenn (i) ein Aktionär die Kontrolle im Sinne von § 29 WpÜG erworben hat, oder (ii) mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen ein Beherrschungsvertrag nach § 291 AktG geschlossen und wirksam geworden ist, oder (iii) die Gesellschaft gemäß § 2 Umwandlungsgesetz (UmwG) mit einem anderen, nicht konzernzugehörigen Rechtsträger verschmolzen wurde, es sei denn, der Wert des anderen Rechtsträgers beträgt ausweislich des vereinbarten Umtauschverhältnisses weniger als 50 % des Werts der Gesellschaft, oder (iv) nach Vollzug eines Übernahme- oder Pflichtangebots im Sinne des WpÜG.

Wird das Sonderkündigungsrecht ausgeübt, so hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe der Summe (i) des zuletzt gezahlten Festgehalts für drei Jahre, (ii) der Summe der variablen Vergütungen (Boni), die für die letzten drei Jahre gezahlt wurden, sowie (iii) der Zuführung der Altersversorgung für drei Jahre. Ein Anspruch auf Sondervergütung besteht nur, wenn der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels noch eine Restlaufzeit von mehr als neun Monaten hat. Dasselbe gilt für den Fall der Beurlaubung oder der Kündigung des Dienstvertrages durch die Gesellschaft nach einem Kontrollwechsel.

Mit Herrn Dr.-Ing. Stefan Rinck hat die Gesellschaft im August 2022 einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen. Dieser neue Vertrag enthält entsprechend den Empfehlungen des DCGK keine Regelung für den Fall des Kontrollwechsels.

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.

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 jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt hierbei die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird insbesondere entsprechend Ziffer G. 17 des DCGK auch der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden, durch die entsprechend höhere Vergütung berücksichtigt. Sitzungsgeld wird nicht gezahlt. Es gibt 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 2022 bei 180 T€.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 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 Aufsichtsratsratstätigkeit als für das Geschäftsjahr 2022 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 11 der Satzung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 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		Sonder- zahlungen in T€					
						variable Vergütung in T€	Mehrjährige variable Vergütung in T€						
Dr.-Ing. Wolhard 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	31.05.2011	Mitglied	40	0	40	0	0	0	0	40	100	0	
Summe			180	0	180	0	0	0	0	180	100	0	

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. Im Geschäftsjahr 2022 waren dies im Durchschnitt [294] 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 2022 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.

	2017	2018	Jährliche	2019	Jährliche	2020	Jährliche	2021	Jährliche	2022	Jährliche
	[in T€]	[in T€]	Veränderung	[in T€]	Veränderung	[in T€]	Veränderung	[in T€]	Veränderung	[in T€]	Veränderung
			[in %]		[in %]		[in %]		[in %]		[in %]
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder											
Dr.-Ing. Stefan Rinck (CEO)	1.143	1.618	42	1.429	-12	1.250	-13	562 ¹⁾	-55	802	43
(davon ausgegebene Phantom Stocks)	472	683		516		588		-		226	
Markus Ehret (CFO)	741	1.104	49	966	-12	835	-14	379 ¹⁾	-55	643	70
(davon ausgegebene Phantom Stocks)	315	455		344		392		-		151	
Dr. rer. nat. Christian Strahberger (COO) (01.11.2019 - 31.10.2022)	-	-	-	52	-	711	1.267	367 ¹⁾	-48	305	-17
(davon ausgegebene Phantom Stocks)				-		392		-		-	
Frühere Vorstandsmitglieder											
keine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder											
Dr.-Ing. Wolfram Lechnitz	80	80	0	80	0	76	-5	80	5	80	0
Dr. Silke Landwehrmann (seit 11.08.2019)	-	-	-	16	-	50	213	60	20	60	0
Dr. rer. nat. Rolf Blessing	40	40	0	40	0	38	-5	40	5	40	0
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder											
Christine Kreidl (04.12.2012 - 10.08.2019)	60	60	0	36	-40	-	-	-	-	-	-
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer											
Arbeitnehmer der SINGULUS TECHNOLOGIES AG	70	76	8	73	-3	58	-20	69	18	69	1
Ertragsentwicklung der Gesellschaft											
EBIT (IFRS) [in Mo. €]	-1,2	6,8	667	-8,2	-221	-36,8	349	-12,4	66	5,9	-148
Jahresergebnis (HGB) [in Mo. €]	-30,0	-30,7	-2	-17,5	43	-34,6	98	-21,8	37	-11,8	-46

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