

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Im vorliegenden Vergütungsbericht, der vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, wird über die Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder des Geschäftsjahres 2021 der ADVA SE gemäß den Anforderungen des § 162 AktG sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) berichtet. Die gewährte und geschuldete Vergütung sowie die zugesagten Zuwendungen werden individualisiert für die Organmitglieder angegeben.

Der Aufsichtsrat der ADVA SE hat im Rahmen der turnusmäßigen Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der ADVA SE in seiner Sitzung am 23. Februar 2021 beschlossen, das von der Hauptversammlung am 5. Juni 2014 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder entsprechend den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 anzupassen bzw. weiterzuentwickeln. Das Vergütungssystem findet somit erstmals auf Vergütungskomponenten Anwendung, die ab 23. Februar 2021 vom Aufsichtsrat beschlossen bzw. mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart wurden.

Das aktuell gültige und von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit einer Zustimmungquote von 99,39 % gebilligte Vergütungssystem ist im Bereich About Us/Investors auf der Webseite www.adva.com abrufbar.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vorstandsvergütung orientiert sich nicht nur an der Leistung des Gesamtvorstands, sondern betrachtet auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie dessen Größe und Komplexität. Eine nachhaltige wie auch langfristige Entwicklung der Gesellschaft steht im Fokus des Vorstandsvergütungssystems der ADVA SE. Im Rahmen der variablen Vergütung werden strategische Zielsetzungen, verantwortungsvolles Handeln sowie ein nachhaltiges profitables Wachstum unter Einbeziehung der Interessen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern gefördert. Es ist durch eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg des Konzerns gekennzeichnet.

Der Aufsichtsrat der ADVA SE hat beschlossen, dass sich das Vergütungssystem und daraus abgeleitet die Vergütungshöhe an der operativen, finanziellen wie auch wirtschaftlichen Lage und an den Erfolgen sowie Zukunftsaussichten des Unternehmens orientieren. Innerhalb des Vergütungssystems werden die Aufgaben wie auch die Leistungen des Vorstands auf individueller aber auch auf gemeinschaftlicher Basis

berücksichtigt. Mit Hilfe von adäquaten Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung des Vorstands wird gewährleistet, dass Leistungen in einem angemessenen Verhältnis stehen und Verfehlungen von Zielen nach dem Pay for Performance-Prinzip entsprechend berücksichtigt werden. Variable Vergütungskomponenten sind daher mittelbar von finanziellen, operativen sowie strategischen Zielen abhängig. Auch die Aktienoptionen werden wegen der Entwicklung des Aktienkurses unmittelbar durch solche Ziele beeinflusst. Letztendlich bilden strategische Unternehmensziele und Kennzahlen entscheidende Leistungsgrößen für die kurzfristige wie auch langfristige variable Vergütung.

Verfahren zur Überprüfung der Vergütung

Wesentlich ist, dass die Vergütungsstruktur wie auch ihre Höhe im Markt üblich und wettbewerbsfähig sind. Dies wird durch regelmäßige Vergütungsvergleiche mit Vergleichsgruppen gewährleistet, die für die ADVA SE relevant sind. Darüber hinaus wird ein angemessenes Verhältnis zwischen der Vorstandsvergütung und der Vergütung von Führungskräften wie auch von Mitarbeitern gewährleistet.

Für einen horizontalen Vergleich der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und zur Überprüfung von deren Angemessenheit werden relevante Vergleichsgruppen vom Aufsichtsrat betrachtet. Dafür werden zwölf Unternehmen, vorzugsweise aus dem TecDax und dem SDax, als externe Referenz bei zukünftigen Angemessenheitsprüfungen herangezogen. Mit Hilfe eines horizontalen – externen – Vergleichs soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder eine marktübliche sowie wettbewerbsfähige Vergütung erhalten.

Zusätzlich wird auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vorstandsvergütung vorgenommen, wobei die Vergütung der Vorstandsmitglieder untereinander sowie im Vergleich zum oberen Führungskreis und zur Gesamtleitung im Unternehmen betrachtet wird. Externe wie auch interne Angemessenheiten werden in regelmäßigen Abständen überprüft.

Änderungen im Vergütungssystem

Die Struktur des Vergütungssystems wurde für das Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 verändert. Wesentliche Anpassungen betreffen die kurzfristige variable Vergütung, die langfristige variable Vergütung sowie das Aktienoptionsprogramm des Vorstands.

Die bisherige kurzfristige variable Vergütungskomponente wurde als Kurzfristbonus mit einem kurzfristigem jährlichen Bemessungszeitraum bezeichnet und wird für das Geschäftsjahr 2021 in einen Short-Term-Incentive (STI¹) umbenannt. Das STI ist auf die Erreichung von vier Zielen finanzieller, operativer sowie strategischer Natur für das jeweilige Kalenderjahr ausgelegt und basiert auf einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die Höchstgrenze der vier

¹ Der STI ist die jährliche kurzfristige variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und wird im Vergütungssystem beschrieben.

einzelnen Ziele wurde von 200 % auf 250 % angepasst, um die Möglichkeit einer Erreichung der unverändert beibehaltenen Höchstgrenze des STI von maximal 200 % des Zieljahresbonus zu erhöhen.

Die bisherige langfristige variable Vergütung (long-term variable pay - LTVP²) mit einem dreijährigen Betrachtungszeitraum wurde bei einer Zielerreichung alle drei Jahre gewährt. Dieses Vergütungskonzept wird durch einen neuen Long-Term-Incentive (LTI³) Plan mit einem vierjährigen Betrachtungszeitraum ersetzt, der jährlich gewährt werden kann, flexibel zu gestalten ist und sich an der Aktienkursentwicklung orientiert. Da der LTVP noch nicht vollständig gewährt wurde, kam der LTI im abgelaufenen Geschäftsjahr noch nicht zur Anwendung.

Die Aktienoptionen innerhalb des Aktienoptionsprogramms werden weiterhin als zusätzliche langfristige variable Komponente der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung konkreter Regelungen bezüglich Gewährung und Ausübung gewährt. Über Aktienhaltevorschriften werden die Vorstandsmitglieder in Zukunft verpflichtet eine definierte Anzahl von ADVA-Aktien während der Laufzeit ihres Vorstandsmandates entsprechend der Share Ownership Guideline (SOG) zu halten.

Vergütungsstruktur

Das Vorstandsvergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Vergütungsbestandteile und besteht aus einer Grundvergütung, den Nebenleistungen, dem STI, dem LTVP für einen Dreijahreszeitraum sowie einem langfristigen Aktienoptionsprogramm. Der STI und der LTVP kommen jeweils im Jahr der vollständigen Erdienung zur Auszahlung.

Die Grundvergütung beträgt zwischen 29-57 % und die Nebenleistungen ungefähr 1-3 % der Zielgesamtvergütung.

Weitere Bestandteile der Vergütung bilden variable Komponenten, wie der STI mit 23-40 % sowie Aktienoptionen mit 0-49 % der Zielgesamtvergütung. Den Vorstandsmitgliedern wurde in 2019 ein LTVP mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt, welcher in 2021 vollständig erdient worden wäre. Das für die Vorstandmitglieder festgelegte Proforma EBIT wurde im Betrachtungszeitraum 2019 - 2021 jedoch nicht erreicht. Aus diesem Grund wurde der LTVP 2019 - 2021 im Jahr 2020 gekündigt und ist daher nicht mehr Bestandteil der Zielvergütung.

Die erdiente Vorstandsvergütung bei 100 % Zielerreichung würde sich wie folgt darstellen:

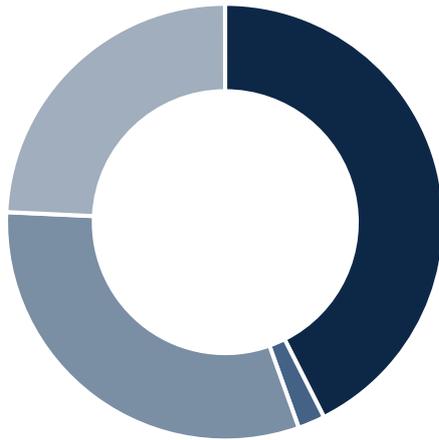
	Brian Protiva		Christoph Glingener		Ulrich Dopfer		Scott St. John	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Technologie und Operations		Finanzvorstand		Vorstand Marketing und Vertrieb	
		in % der Zielvergütung		in % der Zielvergütung		in % der Zielvergütung		in % der Zielvergütung
(in Tausend EUR)	2021		2021		2021		2021	
Grundvergütung	253	35 %	253	29 %	253	37 %	253	57 %
Nebenleistungen	11	1 %	6	1 %	15	2 %	15	3 %
Summe Fixvergütung	264	36 %	259	30 %	268	39 %	268	60 %
STI 2021	268	37 %	190	23 %	170	25 %	180	40 %
Aktienoptionen Tranche 2021 - 2025 *	197	27 %	426	49 %	246	36 %	—	— %
Summe variable Vergütung	465	64 %	616	70 %	416	61 %	180	40 %
100 % Zielvergütung gesamt	729		875		684		448	

* Als Zielvergütung werden die im aktuellen Geschäftsjahr gewährten Aktienoptionen bewertet mit dem beizulegenden Zeitwert im Zeitpunkt der Ausgabe angegeben.

² Der LTVP ist eine jährliche langfristige variable Vergütungskomponente mit 3-Jahres Horizont und wird durch den LTI ersetzt. Der LTVP wird im Vergütungsbericht erläutert.

³ Der LTI ist eine langfristige variable Vergütungskomponente mit einem 4-Jahres Horizont und wird den LTVP ersetzen. Der LTI wird im Vergütungsbericht erläutert.

Relative Anteile der Vergütungskomponenten
in %



- Grundvergütung (29-57%)
- Nebenleistungen (1-3%)
- Short-Term-Incentive (23-40%)
- Aktienoptionen (0-49%)

Gesamtjahresvergütung 2021 gem. § 162 (1) S. 2 Nr. 1 AktG

Für die zum 31. Dezember 2021 aktiven Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2021 individualisiert angegeben.

Da eine gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, zeigt die nachfolgende Tabelle die Höhe der Mittel, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 gewährt wurden. Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 gewährt als auch zugeflossen. Der STI 2021 wird gezeigt, da die zugrundeliegende Tätigkeit in 2021 vollständig erbracht wurde. Der LTVP 2020 - 2022 kommt nicht zur Anwendung, da dieser erst am Ende 2022 beim Erreichen gezahlt wird. Die gewährte aktienbasierte Vergütung des Geschäftsjahres 2021 wird mit einem rechnerischen Wert aus der Anzahl der ausgegebenen Optionen multipliziert mit dem beizulegenden Wert zum Gewährungszeitpunkt angegeben.

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der ADVA SE in Höhe von EUR 3,3 Millionen.

Die Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG setzt sich wie folgt zusammen:

	Brian Protiva		Christoph Glingener		Ulrich Dopfer		Scott St. John	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Technologie und Operations		Finanzvorstand		Vorstand Marketing und Vertrieb	
(in Tausend EUR)	2021	in % der Gesamtvergütung	2021	in % der Gesamtvergütung	2021	in % der Gesamtvergütung	2021	in % der Gesamtvergütung
Grundvergütung	253		253		253		253	
Nebenleistungen	11		6		15		15	
Summe Fixvergütung	265	29 %	260	26 %	268	33 %	268	47 %
STI 2021	448		318		288		303	
Aktienoptionen Tranche 2021 - 2025	197		426		246		—	
Summe variable Vergütung	645	71 %	744	74 %	534	67 %	303	53 %
Gesamtvergütung	910		1.004		802		571	

Die Mitglieder des Vorstands erhalten alle Vergütungskomponenten ausschließlich von der ADVA SE.

Ehemalige Vorstandsmitglieder erhielten keine Zahlungen im Jahr 2021.

Jährliche Maximalvergütung

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beträgt für das Geschäftsjahr 2021 EUR 2,0 Millionen für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1,7 Millionen für ein einfaches Vorstandsmitglied.

Die Maximalvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei sind der STI und LTVP/LTI jeweils auf 200 % begrenzt. Die Aktienoptionen fließen mit 1/7 der maximal 7 Jahre ausübbareren Optionen in Höhe der Gewinnlimitierung ein.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden sowohl die Maximalvergütung insgesamt als auch die Limitierung für die einzelnen variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach eingehalten.

Nachfolgend wird die relevante Gesamtvergütung für 2021 auf Basis der zugeflossenen Vergütung der definierten Maximalvergütung gegenüber gestellt:

	Brian Protiva Vorstandsvorsitzender	Christoph Glingener Vorstand Technologie und Operations	Ulrich Dopfer Finanzvorstand	Scott St. John Vorstand Marketing und Vertrieb
(in Tausend EUR)				
Grundvergütung	253	253	253	253
Nebenleistungen	11	6	15	15
STI 2020	335	243	219	232
Aktienoptionen	395	384	791	–
Gesamtvergütung	994	886	1.278	500
Maximalvergütung	2.000	1.700	1.700	1.700

Im Geschäftsjahr 2021 ist keine Vergütung aus LTVP zugeflossen, da die Proforma EBIT-Ziele für den LTVP 2018 - 2020, der im Vorjahr vollständig erdient worden wäre, nicht erreicht wurden. Für die Aktienoptionen ist der tatsächliche Zufluss aus in 2021 ausgeübten Optionen berücksichtigt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen

Erfolgsunabhängige Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine vereinbarte erfolgsunabhängige Grundvergütung, die in gleichen Raten ausgezahlt werden.

Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen

Den Vorstandsmitgliedern werden neben Barvergütungen verschiedene Nebenleistungen gewährt, die teilweise anlassbezogen sind. Aktuell steht zwei Vorstandsmitgliedern ein Dienstwagen zur dienstlichen wie auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die beiden anderen Vorstandsmitglieder erhalten eine entsprechende Dienstwagenpauschale.

Des Weiteren werden die Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung eines Selbstbehalts in die Absicherung durch eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors- und Officers-Versicherung) einbezogen, die von der Gesellschaft abgeschlossen wurde. Nach § 93 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes wird für den Vorstand ein gesetzlich vorgeschriebener Selbstbehalt vorgesehen.

Betriebliche Altersversorgung

Das Vergütungssystem sieht keine betriebliche Altersvorsorge für die ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstands vor.

Einjährige variable Vergütung

Short-Term-Incentive (STI)

Der STI incentiviert als kurzfristige variable Vergütung die operative Entwicklung von ADVA abhängig vom geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Der Aufsichtsrat stellt dabei sicher, dass die Ziele für den STI auf anspruchsvollen finanziellen, operativen und strategischen Erfolgsparametern basieren, von deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung abhängt. Für jedes Geschäftsjahr wird daher ein STI mit einem einjährigen Bemessungszeitraum basierend auf vier Zielen gewährt. Die vier Ziele des STI teilen sich auf in drei gemeinsame, das heißt, für alle Vorstandsmitglieder identische finanzielle Ziele zum Proforma EBIT, dem Umsatz und der Nettoliquidität des Konzerns, sowie mehrere für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegte Ziele. Die individuellen Ziele leiten sich aus den strategischen Unternehmenszielen Wachstum und Profitabilität, Innovation, operative Bestleistung, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiter ab. Das strategische Ziel Wachstum und Profitabilität ist eine Mittelfrist-Strategie zur Steigerung von Umsätzen und Profitabilität. Innovation berücksichtigt Maßnahmen zur Innovationsführerschaft in den relevanten Technologiesegmenten. Operative Bestleistung beinhaltet unterschiedliche Zielvorgaben zur Erhöhung der Qualität, Lieferfähigkeit und Nachhaltigkeit. Das Ziel Kundenerfahrung soll zur Steigerung der Kundenzufriedenheit beitragen. Mitarbeiter berücksichtigt unterschiedliche Konzepte zur Mitarbeiterförderung, Diversifikation und Mitarbeiterzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Brian Protiva umfassen Ziele der Kategorie Wachstum und Profitabilität, Mitarbeiter und Kundenzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Christoph Glingener umfassen Ziele der Kategorie, Wachstum und Profitabilität, Innovation, Operative Bestleistung, Mitarbeiter und Kundenzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Uli Dopfer umfassen Ziele der Kategorie Wachstum und Profitabilität, Operative Bestleistung und Kundenzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Scott St. John umfassen Ziele der Kategorie Wachstum und Profitabilität, Innovation und Kundenzufriedenheit.

Der Erreichungsgrad dieser Ziele entscheidet über die Höhe der tatsächlichen Auszahlung und wird vom Aufsichtsrat kontrolliert. Dabei liegt die Bandbreite eines jeden der vier Einzelzielvorgaben bei einer möglichen Zielerreichung zwischen 0 % und 250 %.

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf der Performanceperiode in bar. Über- sowie Unterschreitungen der einzelnen Zielvorgaben werden linear entsprechend des Gesamtzielerreichungsgrades berücksichtigt. Die Gesamtzielerreichung des STI ist auf maximal 200 % begrenzt.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten Ziele wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt erreicht:

Zielgröße		Gewichtung	Zielerreichung	2021 IST-Wert	100 % Zielwert	250 % Zielwert
Proforma EBIT des Konzerns	in %	40 %	202 %	9,1 %	6,0 %	10,5 %
Konzern-Umsatz	in Millionen EUR	20 %	93 %	603,3	610,0	760,0
Nettoliquidität des Konzerns [*]	in Millionen EUR	20 %	250 %	61,2	15,0	37,5
Individuelle Ziele	in %	20 %				
Brian Protiva			90 %			
Christoph Glingener			90 %			
Ulrich Dopfer			100 %			
Scott St. John			95 %			

*Die Nettoliquidität als Zielgröße für die Vergütung berücksichtigt nicht die Leasingverbindlichkeiten nach IFRS 16.

Mehrjährige variable Vergütung

Long term variable pay (LTVP)

Für eine Bonusauszahlung nach dem dreijährigen Bemessungszeitraum ist das Erreichen eines zu Beginn des Betrachtungszeitraums festgelegten Proforma-Betriebsergebnisses notwendig. Während ein Nichterreichen des Proforma EBITs in einem der drei Kalenderjahre des Betrachtungszeitraums bereits zum vollständigen Entfall des LTVP führt, wirken sich Überschreitungen des Proforma EBITs in einem oder mehreren Jahren nicht bonuserhöhend aus. Der LTVP ist damit auf eine nachhaltige Konzern-Entwicklung ausgelegt, folgt aber dem Alles-oder-Nichts-Prinzip.

Den Vorstandsmitgliedern wurde in 2019 ein LTVP mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt, welcher in 2021 vollständig verdient worden wäre. Das für die Vorstandmitglieder festgelegte Proforma EBIT wurde im Betrachtungszeitraum 2019 - 2021 jedoch nicht erreicht. Daher wird im Geschäftsjahr 2022 kein entsprechender LTVP zur Auszahlung kommen. Der LTVP 2019 - 2021 wurde bereits in 2020 aufgrund des Verfehlers des Proforma EBIT Ziels durch einen neuen LTVP 2020 - 2022 ersetzt. Dieser wird in 2022 mit Erreichen der festgelegten Ziele vollständig verdient sein und in 2023 zur Auszahlung kommen.

Long-Term-Incentive (LTI)

Auf Basis des neuen Vergütungssystems kann den Vorstandsmitgliedern für jedes Geschäftsjahr eine LTI-Tranche mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum gewährt werden. Die vom Aufsichtsrat zu definierende Zielvergütung in Euro wird zunächst in eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien umgerechnet, die als Performance Share Units (PSU) bezeichnet werden. Umgerechnet wird durch eine Division der Zielvergütung durch den durchschnittlichen Aktienkurs der ADVA SE im vierten Quartal des jeweiligen Vorjahres vor Beginn des jeweiligen LTI.

Des Weiteren legt der Aufsichtsrat zu Beginn des Betrachtungszeitraums des LTI bis zu zwei finanzielle Ziele fest. Dies können zum Beispiel das Proforma EBIT, die Umsatzerlöse, der Free Cashflow, der return on capital employed (ROCE) und / oder der estimated total service revenue (eTSR) sein. Ferner wählt der Aufsichtsrat bis zu zwei nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele pro LTI aus, wie zum Beispiel die Kundenzufriedenheit gemäß dem Customer Satisfaction Score (CSAT), Net Promoter Score (NPS), die Reduktion von Treibhausgasen gemäß Zielen der Science Based Targets Initiative (SBTi⁴), etwa Emissionen des Firmenwagenfuhrparks, des bezogenen Stroms und der verkauften Produkte, Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterentwicklung, Vielfalt, Nachfolgeplanung, Innovation und Compliance. Der LTI erhöht die Anreize zu einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der internen und

⁴ Das SBTi ist eine Partnerschaft zwischen dem Carbon Disclosure Project, UN Global Compact, dem World Resources Institute und dem World Wide Fund for Nature. Ziel ist es, Unternehmen zu ermutigen, Emissionen zu reduzieren, um die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 2°C im Vergleich zu vorindustriellen Temperaturen zu unterstützen. Weitere Informationen sind zu finden unter sciencebasedtargets.org/.

externen Wertentwicklung. Das Verhältnis der Gewichtung von finanziellen gegenüber nicht finanziellen Nachhaltigkeitszielen beträgt dabei 80 % zu 20 %, und zwar unabhängig davon, ob ein oder zwei Ziele ausgewählt werden, die untereinander gleich zu bewerten sind.

Für sämtliche Ziele des LTI werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des vierjährigen Betrachtungszeitraums für jedes Kalenderjahr Zielwerte definiert, die einer Zielerreichung von 100 % entsprechen, sowie Minimalwerte und Maximalwerte, die einer Zielerreichung von 0 % und 200 % entsprechen, und falls erforderlich, Zielerreichungskurven festgelegt.

Am Ende des vierjährigen Betrachtungszeitraums wird dann das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade gebildet. Die dabei ermittelten durchschnittlichen Zielerreichungsgrade der einzelnen LTI Ziele werden gemäß der festgelegten Gewichtung zu einer gewichteten Zielerreichung zusammengefasst. Mit dieser gewichteten Zielerreichung wird dann die bei Beginn des LTI errechnete vorläufige Anzahl performance share units (PSUs) multipliziert und so die finale Anzahl PSUs ermittelt. Die mittels der gewichteten Zielerreichung bestimmte finale Anzahl PSUs wird nach Beendigung des LTI im Jahr nach Ablauf des Bemessungszeitraums mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der ADVA Aktie in Q4 des Vorjahres multipliziert. Somit ist sichergestellt, dass die langfristige variable Vergütung jedes Vorstandsmitgliedes aktienbasiert gewährt wird. Schließlich wird die Auszahlung des LTI auf 200 % des Zielbetrages des LTI begrenzt.

Für das Kalenderjahr 2021 wird den amtierenden Vorstandsmitgliedern kein LTI gewährt, da in 2021 das bisherige LTVP noch Gültigkeit hat.

Aktienoptionen

ADVA gewährt seinen Vorstandsmitgliedern neben dem STI und LTVP beziehungsweise LTI Aktienoptionen. Der für das Geschäftsjahr 2021 gültige Aktienoptionsplan sieht die im folgende beschriebenen Rahmenbedingungen vor:

Die Vorstände erhalten das Recht auf den Inhaber lautende Stammaktien der ADVA SE zu einem festgelegten Bezugspreis zu erwerben (Optionsrechte). Die Einräumung der Optionsrechte erfolgt ohne zusätzliche Gegenleistung des Optionsberechtigten.

Jedes Bezugsrecht aus Aktienoptionen berechtigt die Mitglieder des Vorstands nach Maßgabe der jeweiligen Optionsbedingungen zum Bezug einer Stückaktie der Gesellschaft. In den Optionsbedingungen sind jeweils die Laufzeit, der relevante Ausübungspreis (Bezugspreis), Wartezeiten und Ausübungsfenster sowie die gültigen Ausübungsphasen geregelt.

Die Ausübungsphasen sind regelmäßig an wesentliche Geschäftsereignisse der Gesellschaft geknüpft und haben eine fest definierte Laufzeit. Bestimmte andere Geschäftsereignisse begründen einen Sperrzeitraum, in dem eine Ausübung der Bezugsrechte unzulässig ist. Falls und soweit Ausübungstage in

einen solchen Sperrzeitraum fallen, verlängert sich die Ausübungsphase um eine entsprechende Anzahl von Tagen unmittelbar nach Ende des Sperrzeitraums. Grundsätzlich ist eine Ausübung nur an Tagen möglich, an denen die Geschäftsbanken in Frankfurt am Main geöffnet sind.

Die Optionsrechte können frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab Ausgabe der Optionen (Erdienungszeitraum) ausgeübt werden. Die Laufzeit der Bezugsrechte beträgt sieben Jahre. Bis zum Ende der Laufzeit von 7 Jahren ab Ausgabe nicht ausgeübte Optionsrechte verfallen mit sofortiger Wirkung. Ein Anspruch des Vorstands auf Zahlung eines Barausgleichs bei Nichtausübung der Optionsrechte trotz Vorliegens der Ausübungsvoraussetzungen, insbesondere bei Verfall der Optionsrechte, ist ausgeschlossen. Der Bezugspreis des Optionsrechts entspricht dem volumengewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie an den zehn Börsenhandelstagen vor der Ausgabe des jeweiligen Optionsrechts. Schlusspreis ist dabei im Hinblick auf jeden einzelnen Börsenhandelstag, der im XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion ermittelte Schlusskurs oder, wenn ein solcher Schlusskurs an dem betreffenden Handelstag nicht ermittelt wird, der letzte im fortlaufenden XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse ermittelte Preis der Aktie der Gesellschaft. In jedem Fall ist jedoch mindestens der geringste Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG als Bezugspreis zu bezahlen.

Die Ausübung der Optionsrechte ist nur zulässig, wenn der volumengewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den 10 Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag der jeweiligen Ausübungszeitraums, in dem die Option ausgeübt wird, mindestens 120 % des Bezugspreises beträgt. Der Vorstand ist zur Ausübung der Optionsrechte, nur in dem Umfang berechtigt, als dass der gesamte Gewinn aus der Ausübung dieser Optionsrechte den Gesamtbetrag aus ausgegebenen Optionen multipliziert mit dem maximalen Gewinn von EUR 20,00 pro Option nicht überschreitet.

Am 15. Mai 2021 erhielten drei Vorstände Aktienoptionen mit einem Ausübungspreis von EUR 10,00.

Die Mitglieder des Vorstands halten zum Abschlussstichtag den in folgender Tabelle gezeigten Bestand an Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm:

	Ausstehende Optionen am 1. Jan. 2021	Gewährte Optionen 2021	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	Ausgeübte Optionen 2021	Verwirkte und verfallene Optionen 2021	Ausstehende Optionen am 31. Dez. 2021
	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	in Tausend Euro	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen
Brian Protiva	275.000	60.000	196.740	107.140	—	227.860
Christoph Glingener	195.000	130.000	426.270	103.570	—	221.430
Ulrich Dopfer	181.667	75.000	245.925	151.190	—	105.477
Scott St. John	250.000	—	—	—	—	250.000
Gesamt	901.667	265.000	868.935	361.900	—	804.767

Die ausstehenden Optionen der Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausübungspreis	Brian Protiva	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer	Scott St. John
	in EUR	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen
Tranche					
15. Mai 2016	8,70	42.860	41.430	30.477	—
15. November 2017	4,98	—	—	—	150.000
15. Mai 2018	5,79	75.000	—	—	100.000
15. Mai 2020	5,76	50.000	50.000	—	—
15. Mai 2021	10,00	60.000	130.000	75.000	—

Share Ownership Guideline (SOG)

Um die Interessen zwischen Vorstand und Aktionären weiterhin anzupassen, bestehen Aktienhaltevorschriften (sogenannte Share Ownership Guidelines). Ab dem Kalenderjahr 2021 ist ein Eigeninvestment verpflichtend, bei dem die Vorstandsmitglieder ein eigenfinanziertes Investment in ADVA Aktien aufbauen und diese Aktien für die Dauer der Bestellung halten müssen. Nach einer vierjährigen Aufbauphase beträgt der, für das Eigeninvestment in Aktien der ADVA SE zu investierende Betrag, für jedes einzelne Vorstandsmitglied 100 % der Bruttojahresgrundvergütung. Für den Vorsitzenden des Vorstands umfasst das Eigeninvestment in Aktien der ADVA SE nach einer erweiterten Aufbauphase von acht Jahren 200 % der Grundvergütung (insgesamt).

Sonstige Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Mitgliedern des Vorstands keine Sondervergütungen gewährt. Darüber hinaus haben die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats keine Kredite von der ADVA Optical Networking SE erhalten. Des Weiteren bestanden keine von Dritten für die Vorstandstätigkeit zugesagte oder im Geschäftsjahr gewährten Vergütungen.

Malus- & Clawback-Regelungen

Um eine nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu gewährleisten, enthält das Vorstandsvergütungssystem Malus- und Clawback-Regelungen. Diese ermöglichen es dem Aufsichtsrat unter bestimmten Umständen, die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zu reduzieren oder bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufordern. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind Fehldarstellungen in den Finanzberichten, schwerwiegende Pflicht- oder Compliance-Verstöße, schwerwiegendes unethisches Verhalten als auch eine grob fahrlässige bzw. vorsätzliche Verletzung der Sorgfaltspflichten durch das Vorstandsmitglied.

Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt. Die Möglichkeit zur Rückforderung verjährt spätestens drei Jahre nach Auszahlung.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 von den oben beschriebenen Malus und Clawback-Regelungen keinen Gebrauch gemacht.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Reguläre Beendigung

Im Falle einer ordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe eines zeitlich abgeschlossenen, aber noch nicht ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr, sowie eines zeitlich abgeschlossenen, aber noch nicht ausgezahlten LTI, und zusätzlich für zeitlich noch nicht beendete LTIs kalendermäßige Anteile, die bei Zielerreichung zu gewähren sind.

Vorzeitige Beendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft, die nicht auf einem Verstoß des jeweiligen Mitglieds des Vorstands beruht, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe eines zeitlich abgeschlossenen, aber noch nicht ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr, sowie eines zeitlich abgeschlossenen, aber noch nicht ausgezahlten LTI und zusätzlich für zeitlich noch nicht abgeschlossene LTIs kalendermäßige Anteile, die bei Zielerreichung zu gewähren sind, sowie die Grundvergütung bis zum Ende der vereinbarten Vertragsdauer.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung eines Vorstandsmitglieds erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe eines zeitlich abgeschlossenen, aber noch nicht ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr, sowie eines zeitlich abgeschlossenen, aber noch nicht ausgezahlten LTI.

Jede der vorgenannten Abfindungszahlungen wird hinsichtlich des STI und des LTI dahingehend begrenzt, dass unter Berücksichtigung einer etwaig noch zu zahlenden Grundvergütung einschließlich Nebenleistungen und sonstiger geldwerter Vorteile sowohl der Wert von zwei Jahresvergütungen als auch die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages keinesfalls überschritten wird (Abfindungs-Caps).

Für die Berechnung der Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Bezüge an frühere Vorstandsmitglieder beziehungsweise ihre Hinterbliebenen geleistet. Zudem bestehen auch keine weiteren Pensionsverpflichtungen oder sich hieraus ergebende Verpflichtungen.

Vergleichende Darstellung

In der nachfolgenden Tabelle sind die jährliche Veränderung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, der Ertragsentwicklung der ADVA SE, gemessen am Jahresüberschuss, des Umsatzes, des pro forma EBIT und der Nettoliquidität auf Konzernebene, sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung und der Vergütung des oberen Managements auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt:

Veränderung in %	2021 zu 2020
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder	
Brian Protiva	37 %
Christoph Glingener	75 %
Ulrich Dopfer	61 %
Scott St. John	38 %
Gesamtvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder	
Nikos Theodosopoulos Vorsitzender	— %
Johanna Hey Stellvertretende Vorsitzende	— %
Michael Aquino	— %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	
Jahresüberschuss der ADVA SE gemäß HGB	5 %
Entwicklung wesentlicher Kennzahlen des Konzerns	
Konzernumsatz	7 %
Proforma EBIT des Konzerns	62 %
Nettoliquidität des Konzerns*	2.607 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer	
Durchschnittliche Jahresvergütung des oberen Führungskreis	0 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Gesamtbelegschaft	3 %

* Die Nettoliquidität als Zielgröße für die Vergütung berücksichtigt nicht die Leasingverbindlichkeiten nach IFRS 16.

Der Vergleich der relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung wird auf Basis der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung gem. § 162 AktG ausgewiesen. Beim Vergleich der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung erfolgt eine Betrachtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder untereinander sowie im Vergleich zum oberen Führungskreis und zu der relevanten Gesamtbelegschaft im Unternehmen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei, neben den aktuellen Relationen der

Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander, insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf. Die Vergütungsbestandteile umfassen die Gesamtjahresvergütung.

Vergütung der Aufsichtsräte im Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung der ADVA Optical Networking SE am 19. Mai 2021 gebilligt und ist zudem in § 12 der Satzung der ADVA Optical Networking SE geregelt. Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder (Angaben nach § 113 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) basiert auf einer reinen Fixvergütung ohne variable Bestandteile sowie ohne aktienbasierte Vergütung. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Eine reine Festvergütung ist auch in der Anregung von G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen. Entsprechend erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Jahr 2021 weder Aktien noch Aktienoptionen.

Wegen des größeren Verantwortungsbereichs beträgt die Festvergütung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 EUR 100 Tausend. Für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats betragen die fixen Gesamtbezüge je EUR 45 Tausend für 2021. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält für ihre Tätigkeit jährlich zusätzlich EUR 45 Tausend. Damit wird der höhere zeitliche Aufwand bei Übernahme des Vorsizes des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses angemessen berücksichtigt. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt anteilig vierteljährlich und ausschließlich von der ADVA Optical Networking SE.

In der folgenden Tabelle werden die, den aktiven Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten, Vergütungsbestandteile einschließlich deren relativen Anteils gemäß § 162 AktG dargestellt. Da eine gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, zeigt die nachfolgende Tabelle die Höhe der Mittel, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 gewährt wurden.

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tausend EUR	in %	in Tausend EUR	in %	in Tausend EUR
Nikos Theodosopoulos Vorsitzender	100	100 %	—	— %	100
Johanna Hey Stellvertretende Vorsitzende	45	50 %	45	50 %	90
Michael Aquino	45	100 %	—	— %	45

Die Aufsichtsratsmitglieder werden in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, deren Prämien die Gesellschaft bezahlt.

Die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2021 keine Kredite von ADVA erhalten. Zudem bestehen für aktive Aufsichtsratsmitglieder keine Versorgungszusagen.

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder erhielten im Jahr 2021 keine Zahlungen.

Meiningen, 22. Februar 2022

Der Vorstand:

Brian Protiva

Christoph Glingener

Ulrich Dopfer

Scott St. John

Für den Aufsichtsrat:

Nikos Theodosopoulos
Vorsitzender des Aufsichtsrats