

## 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 2022 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. Dieses Vergütungssystem fand auch im abgelaufenen Geschäftsjahr Anwendung, einschließlich der Ausgabe von Aktienoptionen. Es wird darauf hingewiesen, dass die Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Übernahmeangebots der Adtran Holdings, Inc. ihre Optionen in Optionen auf Aktien der neuen Konzernmutter umgetauscht haben. Diese Möglichkeit stand im Rahmen des Übernahmeangebots allen Optionsberechtigten zur Verfügung. Die den Optionen zugrundeliegende Hauptversammlungsermächtigung gestattet Sonderregelungen für den Fall der Veräußerung der Mehrheit der Anteile an der Gesellschaft.

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

Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der ADVA SE im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 18. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 96,07 % gebilligt. In Anbetracht der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Änderungen am Vergütungsbericht als notwendig erachtet.

Aufgrund des am 16. Januar 2023 in das Handelsregister eingetragenen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags zwischen der Adtran Holdings, Inc. und der ADVA Optical Networking SE kann die mit dem bestehenden Aktienoptionsprogramm bezweckte Anreizwirkung künftig nicht mehr erreicht werden. Infolgedessen wird sich der

Aufsichtsrat kurzfristig mit möglichen Anpassungen des Vorstandsvergütungssystems beschäftigen und etwaige Änderungen der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorlegen.

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

### 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 Gesamtbelegschaft im Unternehmen betrachtet wird. Externe wie auch interne Angemessenheit werden in regelmäßigen Abständen überprüft.

### Änderungen im Vergütungssystem

Die Struktur des Vergütungssystems wurde für das Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 nicht verändert. Letztmalige Änderungen des Vergütungssystems wurden am 23. Februar 2021 beschlossen und im Rahmen der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligt.

Aufgrund des am 16. Januar 2023 in das Handelsregister eingetragenen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags zwischen der Adtran Holdings, Inc. und der ADVA SE kann die mit dem bestehenden Aktienoptionsprogramm bezweckte Anreizwirkung künftig nicht mehr erreicht werden. Infolgedessen wird sich der

Aufsichtsrat kurzfristig mit möglichen Anpassungen des Vorstandsvergütungssystems beschäftigen und etwaige Änderungen der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorlegen.

### Vergütungsstruktur

Das Vorstandsvergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Vergütungsbestandteile und besteht aus einer Grundvergütung, den Nebenleistungen, dem Short-Term-Incentive (STI<sup>1</sup>), dem Long-Term Variable Pay (LTVP<sup>2</sup>) für einen Dreijahreszeitraum sowie einem langfristigen Aktienoptionsprogramm. Der STI und der LTVP kommen jeweils im Jahr der vollständigen Erdienung zur Auszahlung. Nachdem der LTVP vollständig gewährt wurde, wird dieser im Geschäftsjahr 2023 mit dem neuen Long-Term-Incentive (LTI<sup>3</sup>) ersetzt. Der LTI hat einen vierjährigen Betrachtungszeitraum und kann jährlich gewährt werden und ist an der Aktienkursentwicklung orientiert.

Die Grundvergütung beträgt zwischen 21-40 % und die Nebenleistungen ungefähr 1-3 % der Zielgesamtvergütung.

Weitere Bestandteile der Vergütung bilden variable Komponenten, wie der STI mit 14-29 %, LTVP 2020 - 2022 14-29 % sowie Aktienoptionen mit 0-50 % der Zielgesamtvergütung.

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

	<b>Brian Protiva (bis 31. August 2022)</b>		<b>Christoph Glingener</b>		<b>Ulrich Dopfer</b>		<b>Scott St. John</b>	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Technologie und Operations		Finanzvorstand		Vorstand Marketing und Vertrieb	
(in Tausend EUR)	<b>2022</b>	<b>in % der Ziel- vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>in % der Ziel- vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>in % der Ziel- vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>in % der Ziel- vergütung</b>
Grundvergütung	253	21 %	253	24 %	253	21 %	253	40 %
Nebenleistungen	11	1 %	6	1 %	16	1 %	16	3 %
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>265</b>	<b>22 %</b>	<b>260</b>	<b>25 %</b>	<b>269</b>	<b>22 %</b>	<b>269</b>	<b>43 %</b>
STI 2022	268	22 %	190	18 %	170	14 %	180	29 %
LTVP 2020 – 2022	268	22 %	190	18 %	170	14 %	180	29 %
Aktienoptionen Tranche 2022 - 2026	427	35 %	413	39 %	603	50 %	—	— %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>963</b>	<b>78 %</b>	<b>793</b>	<b>75 %</b>	<b>943</b>	<b>78 %</b>	<b>360</b>	<b>57 %</b>
<b>100 % Zielvergütung gesamt</b>	<b>1.228</b>		<b>1.053</b>		<b>1.213</b>		<b>629</b>	

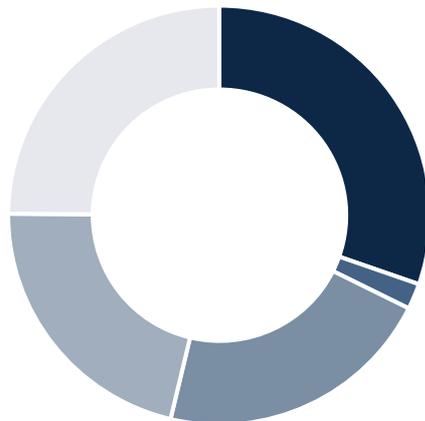
\* Als Zielvergütung werden die im aktuellen Geschäftsjahr gewährten Aktienoptionen bewertet mit dem beizulegenden Zeitwert im Zeitpunkt der Ausgabe angegeben.

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

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

<sup>3</sup> 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 (21-40%)
- Nebenleistungen (1-3%)
- Short-Term-Incentive (14-29%)
- LTVP 2020-2022 (14-29%)
- Aktienoptionen (0-50%)

## Gesamtjahresvergütung 2022 gem. § 162 (1) S. 2 Nr. 1 AktG

Für die zum 31. Dezember 2022 aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2022 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 2022 gewährt wurden. Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2022 sowohl gewährt als auch zugeflossen. Der STI 2022 wird gezeigt, da die zugrundeliegende Tätigkeit in 2022 vollständig erbracht wurde. Die Ziele des LTVP 2020 - 2022 wurden erreicht. Somit erfolgt die Auszahlung des vereinbarten langfristigen Vergütungsbestandteils in 2023. Die gewährte aktienbasierte Vergütung des Geschäftsjahres 2022 wird mit einem rechnerischen Wert aus der Anzahl der ausgegebenen Optionen multipliziert mit dem beizulegenden Wert zum Gewährungszeitpunkt angegeben.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der ADVA SE in Höhe von EUR 4,0 Millionen.

Die Vorstandsvergütung für aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG setzt sich wie folgt zusammen:

(in Tausend EUR)	<b>Brian Protiva</b> (bis 31. August 2022) Vorstandsvorsitzender		<b>Christoph Glingener</b> Vorstand Technologie und Operations		<b>Ulrich Dopfer</b> Finanzvorstand		<b>Scott St. John</b> Vorstand Marketing und Vertrieb	
	2022	in % der Gesamt- vergütung	2022	in % der Gesamt- vergütung	2022	in % der Gesamt- vergütung	2022	in % der Gesamt- vergütung
Grundvergütung	253		253		253		253	
Nebenleistungen	11		6		16		16	
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>265</b>	<b>23 %</b>	<b>260</b>	<b>26 %</b>	<b>269</b>	<b>23 %</b>	<b>269</b>	<b>44 %</b>
STI 2022	207		147		135		157	
LTVP 2020 - 2022	268		190		170		180	
Aktienoptionen Tranche 2022 - 2026	427		413		603		—	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>903</b>	<b>77 %</b>	<b>750</b>	<b>74 %</b>	<b>908</b>	<b>77 %</b>	<b>337</b>	<b>56 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.167</b>		<b>1.010</b>		<b>1.178</b>		<b>607</b>	

Bis zur Übernahme durch die Adtran Holdings Inc. (im folgenden als Adtran bezeichnet) erhielten die Mitglieder des Vorstands alle Vergütungskomponenten ausschließlich von der ADVA SE. Im Rahmen der Übernahme erfolgte ein Umtausch der Aktienoptionen der ADVA SE in Aktienoptionen von Adtran.

Brian Protiva hat sein Amt als Vorsitzender und Mitglied des Vorstandes der ADVA SE mit Wirkung zum 31. August 2022

niedergelegt. Brian Protiva erhält bis zum 31. Dezember 2022 seine Vergütung als Vorsitzender und Mitglied des Vorstandes, einschließlich seiner monatlichen Fixvergütung, sowie des STI und des LTVP. Eine zusätzliche Abfindung aufgrund der Beendigung seines Dienstvertrages hat er nicht erhalten. Der Anteil der Gesamtvergütung, die auf die Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entfällt beträgt insgesamt EUR 187 Tausend.

Keine weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder erhielten Zahlungen im Jahr 2022.

### Jährliche Maximalvergütung

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beträgt für das Geschäftsjahr 2022 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 ausübenden Optionen in Höhe der Gewinnlimitierung ein.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden sowohl die Maximalvergütung insgesamt als auch die Limitierung für die einzelnen variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach eingehalten.

Nachfolgend wird die relevante Gesamtvergütung für 2022 auf Basis der zugeflossenen Vergütung der definierten Maximalvergütung gegenübergestellt:

	<b>Brian Protiva</b> <b>(bis 31. August 2022)</b>	<b>Christoph Glingener</b>	<b>Ulrich Dopfer</b>	<b>Scott St. John</b>
	Vorstandsvorsitzender	Vorstand Technologie und Operations	Finanzvorstand	Vorstand Marketing und Vertrieb
(in Tausend EUR)				
Grundvergütung	253	253	253	253
Nebenleistungen	11	6	16	16
STI 2021	448	318	288	303
Aktienoptionen	555	364	231	411
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.268</b>	<b>942</b>	<b>788</b>	<b>984</b>
<b>Maximalvergütung</b>	<b>2.000</b>	<b>1.700</b>	<b>1.700</b>	<b>1.700</b>

Im Geschäftsjahr 2022 ist keine Vergütung aus LTVP zugeflossen, da die Proforma EBIT-Ziele für den LTVP 2019 - 2021 der im Vorjahr vollständig erdient worden wäre, nicht erreicht wurden. Für die Aktienoptionen ist der tatsächliche Zufluss aus in 2022 ausgeübten Optionen, die von der ADVA SE und von Adtran gewährt wurden, berücksichtigt.

### Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen

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

### Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen

Den Vorstandsmitgliedern werden neben Barvergütungen verschiedene Nebenleistungen gewährt, die teilweise anlassbezogen sind. Im Geschäftsjahr 2022 standen zwei Vorstandsmitgliedern ein Dienstwagen zur dienstlichen wie auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die beiden anderen Vorstandsmitglieder erhielten 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. Das Ziel 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 2022 wie folgt erreicht:

Zielgröße		Gewichtung	Zielerreichung	2022 IST-Wert	100 % Zielwert	250 % Zielwert
Proforma EBIT des Konzerns	in %	40 %	70 %	7,1 %	8,0 %	12,5 %
Konzern-Umsatz	in Millionen EUR	20 %	157 %	712,1	655,0	805,0
Nettoliquidität des Konzerns *	in Millionen EUR	20 %	— %	2,0	68,9	91,4
Individuelle Ziele	in %	20 %				
Brian Protiva			90 %			
Christoph Glingener			90 %			
Ulrich Dopfer			100 %			
Scott St. John			140 %			

\*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 2020 ein LTVP mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt. Als Ziel waren für die Jahre 2020, 2021 und 2022 ein Proforma EBIT des Konzerns von 5,0 %, 6,0 % beziehungsweise 7,0 % vorgegeben. Mit einem tatsächlichen Proforma EBIT von 6,0 % in 2020, 9,1 % in 2021 und 7,1 % in 2022 wurde der LTVP 2020 - 2022 vollständig verdient. Daher wird im Geschäftsjahr 2023 der vereinbarte langfristige Vergütungsbestandteil 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 (SBTi<sup>4</sup>), etwa Emissionen des Firmenwagenfuhrparks, des bezogenen Stroms und der

<sup>4</sup> 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/](https://sciencebasedtargets.org/).

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 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 2022 wird den amtierenden Vorstandsmitgliedern kein LTI gewährt, da in 2022 das bisherige LTVP noch Gültigkeit hat.

## Aktienoptionen

ADVA gewährt seinen Vorstandsmitgliedern neben dem STI und LTVP beziehungsweise LTI Aktienoptionen. Der für das Geschäftsjahr 2022 gültige Aktienoptionsplan sieht die im folgenden beschriebenen Rahmenbedingungen vor:

Die Vorstandsmitglieder 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 2022 erhielten drei Vorstandsmitglieder Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm der ADVA SE mit einem Ausübungspreis von EUR 15,68.

Im Zuge des Unternehmenszusammenschlusses mit der Adtran erhielten Mitarbeiter der ADVA SE die Möglichkeit ihre Aktienoptionen in Aktienoptionen der Adtran im Umtauschverhältnis 0,8244 zu tauschen. Alle Vorstandsmitglieder haben ihre sämtlichen ausstehenden Aktienoptionen umgetauscht. Somit bestanden am 31. Dezember 2022 keine ausstehenden Aktienoptionen der ADVA SE für die Mitglieder des Vorstands.

Die Entwicklung des Bestands an Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm der ADVA SE der derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende Optionen am 1. Jan. 2022	Gewährte Optionen 2022	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	Ausgeübte Optionen 2022	Konvertierte Optionen 2022	Ausstehende Optionen am 31. Dez. 2022
	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	in Tausend Euro	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen
Brian Protiva	227.860	107.140	427.489	(21.428)	(313.572)	—
Christoph Glingener	221.430	103.570	413.244	(20.714)	(304.286)	—
Ulrich Dopfer	105.477	151.190	603.248	(15.238)	(241.429)	—
Scott St. John	250.000	—	—	(21.428)	(228.572)	—
<b>Gesamt</b>	<b>804.767</b>	<b>361.900</b>	<b>1.443.981</b>	<b>(78.808)</b>	<b>(1.087.859)</b>	<b>—</b>

Am Jahresende halten die derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands den in der nachfolgenden Tabelle gezeigten Bestand an Aktienoptionen von Adtran aus dem Tausch am 22. Juli 2022:

	Zugang aus Konvertierung am in 2022	Beizulegender Zeitwert bei Konvertierung	Gewährte Adtran Optionen 2022	Beizulegender Zeitwert der gewährten Adtran Optionen 2022	Ausgeübte Optionen 2022	Ausstehende Optionen am 31. Dez. 2022
	Anzahl Optionen	in Tausend USD	Anzahl Optionen	in Tausend EUR	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen
Brian Protiva	258.508	2.834.695	—	—	(26.501)	232.007
Christoph Glingener	250.853	2.614.582	—	—	(17.078)	233.775
Ulrich Dopfer	199.034	1.854.050	—	—	(9.112)	189.922
Scott St. John	188.434	2.583.676	—	—	(10.000)	178.434
<b>Gesamt</b>	<b>896.829</b>	<b>9.887.004</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>(62.691)</b>	<b>834.138</b>

Die am 31. Dezember 2022 ausstehenden Optionen von Adtran der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebetranchen auf:

	Ausübungspreis <sup>*)</sup>	Brian Protiva	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer	Scott St. John
Tranche	in USD	Anzahl ausstehende Optionen Adtran	Anzahl ausstehende Optionen Adtran	Anzahl ausstehende Optionen Adtran	Anzahl ausstehende Optionen Adtran
15. Mai 2016	10,58	—	—	3.451	—
15. November 2017	6,06	—	—	—	95.994
15. Mai 2018	7,04	52.997	—	—	82.440
15. Mai 2020	7,01	41.220	41.220	—	—
15. Mai 2021	12,17	49.464	107.172	61.830	—
15. Mai 2022	19,08	88.326	85.383	124.641	—
<b>Gesamt</b>		<b>232.007</b>	<b>233.775</b>	<b>189.922</b>	<b>178.434</b>

\*) Die Ausübungspreise der Adtran Optionen ergeben sich durch Division der ursprünglichen Ausübungspreise mit dem vereinbarten Umtauschverhältnis von 0,8244.

### 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 2022 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 2022 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

Brian Protiva hat sein Amt als Vorsitzender und Mitglied des Vorstandes der ADVA SE mit Wirkung zum 31. August 2022 niedergelegt. Brian Protiva erhält bis zum 31. Dezember 2022 seine Vergütung als Vorsitzender und Mitglied des Vorstandes, einschließlich seiner monatlichen Fixvergütung, sowie des STI und des LTVP. Eine zusätzliche Abfindung aufgrund der Beendigung seines Dienstvertrages hat er nicht erhalten.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Bezüge an weitere 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	2022 zu 2021
<b>Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder</b>		
Brian Protiva (bis 31. August 2022)	37 %	28 %
Christoph Glingener	75 %	1 %
Ulrich Dopfer	61 %	47 %
Scott St. John	38 %	6 %
<b>Gesamtvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Nikos Theodosopoulos Vorsitzender (bis 4. August 2022)	— %	(40) %
Johanna Hey Vorsitzende	— %	3 %
Michael Aquino (bis 24. September 2022)	— %	(22) %
Frank Fischer Stellvertretender Vorsitzender (seit 14. September 2022)	n/a	n/a
Eduard Scheiterer (seit 5. Oktober 2022)	n/a	n/a
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>		
Jahresüberschuss der ADVA SE gemäß HGB	5 %	(58) %
<b>Entwicklung wesentlicher Kennzahlen des Konzerns</b>		
Konzernumsatz	7 %	18 %
Proforma EBIT des Konzerns	62 %	(8) %
Nettoliquidität/(-verschuldung) des Konzerns	2.607 %	(131) %
<b>Durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer</b>		
Durchschnittliche Jahresvergütung des oberen Führungskreis	0 %	7 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Gesamtbelegschaft	3 %	5 %

\* 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 2022

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung der ADVA 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 2022 weder Aktien noch Aktienoptionen.

Wegen des größeren Verantwortungsbereichs beträgt die Festvergütung des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 EUR 100 Tausend. Für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats betragen die fixen Gesamtbezüge je EUR 45 Tausend für 2022. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält für ihre/seine Tätigkeit jährlich zusätzlich EUR 45 Tausend. Damit wird der höhere zeitliche Aufwand bei Übernahme des Vorsitzes des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses angemessen berücksichtigt. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt anteilig vierteljährlich und ausschließlich von der ADVA SE.

In der folgenden Tabelle werden die, den aktiven Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 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 2022 gewährt wurden.

	<b>Festvergütung</b>		<b>Ausschussvergütung</b>		<b>Gesamtvergütung</b>
	<b>in Tausend EUR</b>	<b>in %</b>	<b>in Tausend EUR</b>	<b>in %</b>	<b>in Tausend EUR</b>
Nikos Theodosopoulos Vorsitzender (bis 4. August 2022)	60	100 %	—	— %	60
Johanna Hey Vorsitzende	62	67 %	31	33 %	93
Michael Aquino (bis 24. September 2022)	35	100 %	—	— %	35
Frank Fischer Stellvertretender Vorsitzender (seit 14. September 2022)	14	52 %	13	48 %	27
Eduard Scheiterer (seit 5. Oktober 2022)	11	100 %	—	— %	11

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

Die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2022 keine Kredite von ADVA erhalten. Zudem bestehen für aktive Aufsichtsratsmitglieder keine Versorgungszusagen.

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder erhielten im Jahr 2022 keine Zahlungen.

Meiningen, 7. März 2023

Der Vorstand:

Christoph Glingener

Ulrich Dopfer

Für den Aufsichtsrat:

Johanna Hey

*Vorsitzende des Aufsichtsrats*