



ADVA Optical Networking SE

Meinungen

Veröffentlichung des Billigungsbeschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gem. § 120a Abs. 2 AktG

- ISIN DE 000 510 300 6 -

(Wertpapierkennnummer 510 300)

Die virtuelle ordentliche Hauptversammlung der ADVA Optical Networking SE hat am Mittwoch, den 19. Mai 2021, zu Tagesordnungspunkt 8 über das nachfolgend vorgestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder Beschluss gefasst, wie es der Aufsichtsrat am 23. Februar 2021 beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt hat.

Es wurden für 29.568.653 Aktien gültige Stimmen abgegeben, was 58,56 % des Grundkapitals entspricht. Hierauf sind entfallen:

29.388.501	Ja-Stimmen	99,39 %
180.152	Nein-Stimmen	0,61 %

Die Hauptversammlung hat danach das vorgeschlagene Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt.

Das Vorstandsvergütungssystem ist ausgestaltet wie folgt:

Präambel

Der Aufsichtsrat der ADVA Optical Networking SE („**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 werden. Damit wird sichergestellt, auch in Zukunft geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt als Vorstandsmitglied der ADVA SE gewinnen zu können.

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitgliedern für 2021 der Höhe nach gegenüber 2020 unverändert beibehalten werden soll. Wesentliche Anpassungen betreffen daher vor allem die Struktur der langfristigen variablen Vergütung.

Die Anpassungen hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten im Überblick:

- Die bisherige variable Vergütungskomponente mit einem kurzfristigem jährlichen Bemessungszeitraum (Kurzfristbonus) wird in Short-Term-Incentive (STI) umbenannt und die Höchstgrenze der 4 Einzelziele wird von 200% auf 250% angepasst, um die Möglichkeit einer Erreichung der unverändert beibehaltenen Höchstgrenze des STI von maximal 200% des Zieljahresbonus zu erhöhen. Das STI basiert auf der Erreichung finanzieller, operativer und strategischer Ziele des jeweiligen Kalenderjahres.
- Die bisherige schon an einer langfristigen und nachhaltigen Konzern-Entwicklung orientierte variable Vergütung, welche einen 3-Jahres Betrachtungszeitraum umfasste und daher bei Erreichen nur alle 3 Jahre hätte gewährt werden sollen (Langfristbonus), wird durch ein neues jährlich zu gewährendes, flexibleres und an die Entwicklung des Aktienkurses orientiertes Long-Term-Incentive (LTI) mit einem 4-Jahres Betrachtungszeitraum ersetzt.
- Die bisherige Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen des Aktienoptionsprogramms („AOP“) bleibt als weitere langfristige variable Vergütungskomponente für den Vorstand bestehen, lediglich die Gewährung und die Ausübung wird weiter konkretisiert.
- Mitglieder des Vorstands werden darüber hinaus zukünftig über Aktienhaltevorschriften verpflichtet, eine definierte Anzahl von ADVA-Aktien während der Laufzeit ihres Vorstandsmandates zu halten (Share Ownership Guideline).

1. Grundsätze des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Das Vergütungssystem für den Vorstand der ADVA SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und fördert durch die Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponenten die strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft, verantwortungsvolles Handeln sowie ein nachhaltiges profitables Wachstum unter Einbeziehung der Interessen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern. Es ist durch eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg der ADVA-Gruppe gekennzeichnet.

Der Aufsichtsrat orientiert sich damit bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe im Wesentlichen an folgenden Leitlinien:

Lage der Gesellschaft

Das Vergütungssystem orientiert sich an der operativen, finanziellen und wirtschaftlichen Lage, sowie an den Erfolgen und Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Aufgaben und Leistungen des Vorstands

Das Vergütungssystem berücksichtigt Aufgaben und Leistung des Vorstands insgesamt und der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Pay for Performance

Das Vergütungssystem stellt durch adäquate Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung, die den überwiegenden Teil der Gesamtvergütung ausmacht, sicher, dass die Leistung des Vorstands angemessen honoriert und Zielverfehlungen gleichermaßen berücksichtigt werden (Pay for Performance).

Angemessenheit

Die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung ist marktüblich und wettbewerbsfähig. Dies wird durch regelmäßige Vergleiche der Vorstandsvergütung mit relevanten Vergleichsgruppen sichergestellt. Zudem steht die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter.

Regulatorische Konformität

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit dem deutschen Aktiengesetz und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung und Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern, die nach dem 23. Februar 2021 beschlossen bzw. getroffen wurden. Vergütungsansprüche, die vor diesem Zeitpunkt begründet wurden, richten sich bei Fehlen einer abweichenden Vereinbarung weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen. Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands eine Ziel-Gesamtvergütung für das bevorstehende Geschäftsjahr fest. Bei der Festlegung der festen und variablen Vergütung und deren regelmäßiger Überprüfung berücksichtigen der Vergütungs- und Nominierungsausschuss sowie der Aufsichtsrat, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Zudem

wird berücksichtigt, dass die Vergütung eine marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Höhe der variablen Vergütung leitet sich dabei aus der Erreichung finanzieller, operativer und strategischer Ziele sowie hinsichtlich des LTI mittelbar und der Aktienoptionen unmittelbar auch aus der Entwicklung des Aktienkurses ab.

Die strategischen Unternehmensziele und Kennzahlen bilden dabei wichtige Leistungsgrößen sowohl für die kurzfristigen als auch langfristigen variablen Vergütungskomponenten.

Die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung des Vorstands werden auf Vorschlag des Vergütungs- und Nominierungsausschuss durch den Aufsichtsrat festgelegt. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und dürfen daher weder persönliche noch dritte Interessen verfolgen. Für alle Entscheidungen zum Vergütungssystem und dessen Umsetzung gelten die anwendbaren Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Insbesondere ist jedes Mitglied verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen; mögliche Interessenkonflikte des Aufsichtsratsvorsitzenden sind dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten informiert der Aufsichtsrat jährlich in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

Im Rahmen der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und zur Überprüfung von deren Angemessenheit zieht der Aufsichtsrat relevante Vergleichsgruppen heran, für deren Auswahl die Marktstellung von ADVA entscheidend ist. Folgende zwölf Unternehmen, vorzugsweise aus dem TecDax bzw. dem SDax, werden als externe Referenz bei zukünftigen Angemessenheitsprüfungen herangezogen: GFT Technologies SE, Jenoptik AG, Manz AG, Einhell Germany AG, Aixtron SE, LPKF Laser & Electronics AG, Schaltbau Holding AG, R. Stahl AG, Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Vossloh AG, S&T AG und Pfeiffer Vacuum Technology AG. Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen Veränderungen in der Vergleichsgruppe vornehmen, falls sich die Vergleichbarkeit einzelner Unternehmen – aus welchen Gründen auch immer – wesentlich ändert. Der Horizontalvergleich soll sicherstellen, dass der Vorstand eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung erhält.

Neben diesem horizontalen – externen – Vergleich findet bei Angemessenheitsprüfungen bzw. Veränderungen der Zielvergütung zudem auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands statt. Hierbei 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 externe und interne Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater achtet der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungs- und Nominierungsausschusses festgelegt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe, unabhängige Berater hinzuziehen. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss bereitet zudem die regelmäßige Überprüfung des Systems und der Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Auch hier ziehen der Vergütungs- und Nominierungsausschuss und der Aufsichtsrat gegebenenfalls einen externen Vergütungsexperten hinzu, auf dessen Unabhängigkeit gegenüber Vorstand und Unternehmen geachtet wird. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK werden dabei eingehalten. Im Falle wesentlicher Änderungen und

zukünftig mindestens alle vier Jahre wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Lehnt die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem ab, wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein durch einen unabhängigen externen Beratern überprüftes und ggf. aktualisiertes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Sofern es im Interesse der Gesellschaft und ihrem langfristigen Wohlergehen erforderlich ist, kann der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses beschließen, zeitweilig von dem bestehenden Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abzuweichen. Dies kann insbesondere die variablen Bestandteile in ihrer Ausgestaltung und der festgelegten Höhe betreffen. Damit wird dem Aufsichtsrat die Möglichkeit eingeräumt, außergewöhnlichen Entwicklungen wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise, wesentlichen Akquisitionen oder Veräußerungen wesentlicher Geschäftseinheiten, nicht jedoch allgemein ungünstige Marktentwicklungen, in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Auch im Fall einer Abweichung von dem bestehenden Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet ab dem 23. Februar 2021 Anwendung für alle Anpassungen der laufenden Vorstandverträge, deren Verlängerungen sowie für neu abzuschließende Vorstandsverträge.

2. Vergütungsbestandteile im Überblick

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der ADVA SE besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen.

Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und die Nebenleistungen.

Variable (also erfolgsbezogene) Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung, dem STI, sowie zwei langfristigen variable Vergütungsbestandteilen, dem LTI und Aktienoptionen.

Short Term Incentive (STI)

Leistungskriterien	Proforma Betriebsergebnis des Konzerns (40%)
	Konzern-Umsatz (20%)
	freier Cashflow (20%)

persönliche, individuell vereinbarte Zielvorgaben des jew. Vorstandsmitglieds (20%)

Bemessungszeitraum	Ein Jahr
Begrenzung/Cap	200% des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Nach Ablauf der Performanceperiode in bar

Long Term Incentive (STI)

Leistungskriterien	80% 1-2 Finanzziele z.B. Proforma Betriebsergebnis des Konzerns 20% 1-2 nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele, z.B. CSAT NPS, Emission Reduction SBTi
Share Performance	1) Umrechnung LTI Betrag in virtuelle Shares zum Aktienkurs Vorquartal bei Ausgabe 2) Multiplikation der virtuellen Shares mit prozentuale Zielerreichung ergibt finale Anzahl virtueller Shares 3) Umrechnung finale Anzahl virtuelle Shares mit Aktienkurs Vorquartal nach Ablauf Bemessungszeitraum
Bemessungszeitraum	Vier Jahre
Begrenzung/Cap	200% des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Nach Ablauf der Bemessungszeitraum in bar

Aktienoptionsprogramm

Ausübungszeitraum	Beginnt nach Wartezeit von vier Jahren und endet mit Ablauf des 7. Jahres nach Gewährung
Ausübungsschwelle	120% des Aktienkurses bei Gewährung
Gewinnlimitierung	20 EUR je Option

Sonstige Vertragsbestandteile

Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung des STI und LTI bei schwerwiegenden Vertrags-, Code of Conduct-, oder Gesetzesverstößen
------------------	--

Share Ownership Guideline (SOG)

Investmenthöhe	100% Bruttojahresgrundgehalt in Aktien der ADVA SE für jedes Vorstandsmitglieder, sowie 200% Bruttojahresgrundgehalt (insgesamt) in Aktien der ADVA SE nur für den Vorstandsvorsitzenden
Aufbauphase	4 Jahre für die 100% 8 Jahre für die 200%

Jährliche Maximalvergütung*

2.000.000 EUR für den Vorstandsvorsitzender
1.700.000 EUR für jedes einfache Vorstandsmitglied

*Die Maximalvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen bei maximaler Zielerreichung von 200% STI und 200% LTI und aus einer Veräußerung von 1/7 der maximal 7 Jahre ausübbareren Aktienoptionen in Höhe der Gewinnlimitierung zusammen.

Neben der betragsmäßigen Begrenzung der Höhe der Maximalvergütung (Gesamtvergütung) für das jeweilige Geschäftsjahr, begrenzt der Aufsichtsrat auch sämtliche variablen Vergütungskomponenten, also STI, LTI und AOP, der Höhe nach.

3. Die Vergütungskomponenten im Einzelnen:

3.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine auf das Gesamtjahr bezogene feste, also nicht variable Vergütung, die in gleichen Raten ausgezahlt wird. Sie wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied bei dessen Bestellung oder einer Verlängerung einzelvertraglich vereinbart. Bei der Höhe der Grundvergütung erfolgt keine Differenzierung zwischen dem Vorsitzenden und den weiteren Mitgliedern des Vorstands. Sie sichert sämtlichen Mitgliedern des Vorstands ein angemessenes Einkommen.

3.2. Short-Term-Incentive (STI)

Das 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 in drei gemeinsame, d.h. für alle Vorstandsmitglieder identische finanzielle Ziele, sowie einem für jedes Vorstandsmitglied individuellen Ziel, welches sich aus mehreren verschiedenen finanziellen, operativen und strategischen Zielen zusammensetzt, auf.

Der STI bezieht sich immer auf ein Geschäftsjahr. Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres wird durch den Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine individuelle Zielvergütung bei 100% Gesamtzielerreichung festgesetzt. Die Gesamtzielerreichung für jedes Vorstandsmitglied setzt sich aus drei, allen Vorstandsmitgliedern gemeinsamen Einzelzielvorgaben und einer persönlichen Einzelzielvorgabe zusammen, die mit folgender Gewichtung in den Grad der Gesamtzielerreichung einfließen:

- 40 Prozent: Proforma Betriebsergebnis des Konzerns
- 20 Prozent: Konzern-Umsatz
- 20 Prozent: freier Cashflow
- 20 Prozent: persönliche, individuell vereinbarte Zielvorgabe des einzelnen Vorstandsmitglieds

Über- und Unterschreitungen der Einzelzielvorgaben werden linear für den Grad der Gesamtzielerreichung berücksichtigt. Dabei kann jede der 4 Einzelzielvorgaben zu minimal 0% und maximal 250% erreicht werden.

Allerdings ist die Gesamtzielerreichung des STI auf maximal 200% des Zieljahresbonus begrenzt.

Um der individuellen Leistungsdifferenzierung und der Gesamtarbeit des Vorstands Rechnung zu tragen, bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Mitglieder des Vorstands nach Ende eines jeden Geschäftsjahres. Daraufhin stellt der Aufsichtsrat in der Regel in seiner ersten Sitzung im folgenden Geschäftsjahr auf Vorschlag des Vergütungs- und Nominierungsausschuss den Grad der Erreichung der jeweiligen Einzelzielvorgaben und der Gesamtzielerreichung des STI für jedes Vorstandsmitglied als Ermessenstantieme fest. Die Höhe des STI soll grundsätzlich durch den Aufsichtsrat für eine Auszahlung im Monat März, nicht jedoch vor Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses für das incentivierte Geschäftsjahr, festgestellt werden.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird das STI für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig ermittelt und systemgemäß ausgezahlt.

3.3 Long-Term-Incentive (LTI)

Die Gesellschaft hat bislang als langfristige variable Vergütungskomponente mit den Vorstandsmitgliedern einen Langfristbonus vereinbart, dessen Auszahlung vom Erreichen des Proforma Betriebsergebnisses des Konzerns über einen Zeitraum von drei Jahren ("**Betrachtungszeitraum**") abhing. Während also ein Nichterreichen des Proforma Betriebsergebnisses in einem der drei Kalenderjahre des Betrachtungszeitraums bereits zum vollständigen Entfall des Langfristbonus führt, wirken sich Überschreitungen des Proforma Betriebsergebnisses in einem oder mehreren Jahren nicht bonuserhöhend aus. Der Langfristbonus war damit auf eine nachhaltige Konzern-Entwicklung ausgelegt, folgte aber dem Alles-oder-Nichts-Prinzip, berücksichtigte nur einen

3-Jahreszeitraum, aber nicht die Entwicklung des Aktienkurses. Auch vor diesem Hintergrund wird der bisherige Langfristbonus zukünftig durch den Long-Term Incentive (LTI) ersetzt.

Der neue LTI berücksichtigt im Gegensatz zum bisherigen Langfristbonus nicht nur finanzielle Ziele, sondern auch nichtfinanzielle nachhaltige Ziele sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Der LTI erhöht somit die Anreize zu einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der internen und externen Wertentwicklung über einen nicht nur dreijährigen, sondern nunmehr vierjährigen Zeitraum und mit der gewünschten Variabilität.

Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Geschäftsjahr einen LTI für einen vierjährigen Betrachtungszeitraum. Dabei wird die vom Aufsichtsrat definierte EUR-Zielvergütung in eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien umgerechnet, die Performance Share Units („PSUs“) genannt werden. Die Umrechnung erfolgt durch Division der Zielvergütung durch den durchschnittlichen Aktienkurs der ADVA Aktie im 4. 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 z.B. das Proforma-EBIT, die Umsätze, der Free Cashflow, der ROCE und / oder der TSR sein. Ferner wählt der Aufsichtsrat bis zu zwei nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele pro LTI aus, wie z.B. die Kundenzufriedenheit gemäß CSAT NPS, die Reduktion von Treibhausgasen gemäß Zielen der Science Based Targets Initiative (SBTi), etwa Emissionen des Firmenwagenfuhrparks, des bezogenen Stroms und der verkauften Produkte, Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterentwicklung, Vielfalt, Nachfolgeplanung, Innovation und Compliance. Das Verhältnis der Gewichtung von finanziellen gegenüber nichtfinanziellen 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 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 im 4. Quartal 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 (Cap).

Für das Kalenderjahr 2021 wird den amtierenden Vorstandsmitgliedern keine LTI gewährt, weil der bisherige Langfristbonus noch läuft.

3.4 Verhältnis der variablen Vergütungskomponenten untereinander

Der Aufsichtsrat achtet im Rahmen der Definition der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig

orientierten Zielen übersteigt. Im Einzelfall kann es hier jedoch zu Abweichungen kommen (z. B. aufgrund der Verfügbarkeit von Optionen in einem bestimmten Geschäftsjahr, aufgrund des Werts von Aktienoptionen zum Zeitpunkt der Ausgabe oder aus anderen Gründen), was sich aber über die Tätigkeitsdauer des Vorstandsmitglieds ausgleichen soll.

4. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten außer den vorgenannten Barvergütungen verschiedene, teilweise anlassbezogene Nebenleistungen. Zu den regelmäßig gewährten Nebenleistungen zählt ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung oder eine entsprechende Pauschale.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, sie können jedoch im Einzelfall je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme, insbesondere in der Höhe, variieren. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

Die Mitglieder des Vorstands werden unter Berücksichtigung eines Selbstbehalts in die Absicherung durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors & Officers-Versicherung) einbezogen. Diese Versicherung sieht für den Vorstand den durch § 93 Absatz 2 Satz 3 Aktiengesetz gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor. Diese Zuwendungen sind von den Vorstandsmitgliedern teilweise als geldwerte Vorteile zu versteuern.

5. Betriebliche Altersversorgung

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

6. Aktienoptionsprogramm

Als weitere langfristige variable Vergütungskomponente erhalten die Vorstandsmitglieder seit vielen Jahren im Ermessen des Aufsichtsrats regelmäßig Aktienoptionen. Die Aktienoptionen berechtigen das jeweilige Vorstandsmitglied zum Erwerb einer gleichen Anzahl von Stückaktien der Gesellschaft, sobald die jeweilige Anwartschaftszeit und die vereinbarten Erfolgsziele und eine Aktienkurssteigerung von mindestens 20%, erreicht werden. Maßgeblich für die sonstigen Bedingungen sind die jeweiligen Regelungen des Aktienoptionsplans auf dessen Grundlage die Optionsrechte ausgegeben werden. Die Aktienoptionspläne für die Vorstandsmitglieder erhalten Gewinnlimitierungsklauseln von 20 EUR pro Aktienoption (Cap).

Der Aufsichtsrat kann vereinbaren, dass die Vorstandsmitglieder die Aktienoptionen zu im Vorfeld definierten Zeitpunkten ausüben und die neuen Aktien ggf. veräußern. Durch diese frühzeitig geplante Beauftragung von Ausübungen der Aktienoptionen sollen die Veräußerung größerer Blöcke zu bestimmten Zeitpunkten vermieden werden. Darüber hinaus kann durch eine entsprechende Gestaltung in bestimmtem Umfang erreicht werden, dass über die Ausübung der Optionen und eine damit verbundene Veräußerung von neuen Aktien nicht zu einem Zeitpunkt entschieden werden muss, in dem ggf. Insiderinformationen vorliegen.

7. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Ab dem Kalenderjahr 2021 sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, ein eigenfinanziertes Investment in ADVA Aktien aufzubauen und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten („Eigeninvestment“). Durch das Eigeninvestment werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von ADVA weiter gestärkt. Der zu investierende Betrag richtet sich hierbei nach dem Bruttojahresgrundgehalt des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Dabei beträgt der für das Eigeninvestment zu investierende Betrag nach einer Aufbauphase von 4 Jahren für jedes Vorstandsmitglied 100% der (brutto) Grundvergütung und für den Vorsitzenden des Vorstands 200% (insgesamt) der Grundvergütung nach einer erweiterten Aufbauphase von 8 Jahren. Auf einen jährlichen Mindestinvestitionsbetrag bis zur Erreichung des vollständigen Investitionsvolumen wurde bewusst verzichtet.

Die Aufbauphase gilt – unabhängig von ihrer erstmaligen Bestellung – auch für die Mitglieder des Vorstands, die am 1. Januar 2021 bereits Mitglieder des Vorstands sind, mit der Maßgabe, dass die Aufbauphase für die 100% der Grundvergütung am 31. Dezember 2024 endet. Die zusätzliche Aufbauphase für den Vorsitzenden des Vorstands zum Erwerb der 200% der Grundvergütung endet mit Ablauf des achten auf die Erstbestellung folgenden Kalenderjahres, bzw. für den am 1. Januar 2021 Vorsitzenden des Vorstands am 31. Dezember 2028.

Die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung ist jährlich zum 31. Dezember nachzuweisen.

Die Aktien sind durch die Vorstandsmitglieder aus den versteuerten Nettoeinkünften zu erwerben.

8. Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Malus-/Clawback-Klausel)

Bestandteil der Anstellungsverträge sind zudem die nachfolgenden Malus- und Clawback-Regelungen. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl STI als auch LTI sowie auch die nach Inkrafttreten dieses Vorstandsvergütungssystems gewährten Aktienoptionen.

Der Aufsichtsrat kann zukünftig bei schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen oder einem schwerwiegenden unethischen Verhalten sowohl die Höhe der Auszahlung des STI oder LTI überprüfen als auch diese je nach Ausmaß der Übertretung gegebenenfalls nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren. Ebenfalls hat er in diesen Fällen – je nach Schwere des Verstoßes – die Möglichkeit, das STI, das LTI und nach Inkrafttreten dieses Vorstandsvergütungssystems gewährte Aktienoptionen ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen.

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Absatz 1 Aktiengesetz durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft berechtigt, von ihm die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile (STI, LTI und/oder gewährte Aktienoptionen) ganz oder teilweise zurückzufordern beziehungsweise in Bezug auf die Aktienoptionen den Verfall zu erklären.

Wurden die variablen Vergütungsbestandteile auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die der Vergütungsberechnung zugrunde liegenden Daten falsch waren und deshalb die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds zu hoch war.

Die Rückforderungsmöglichkeiten bestehen auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt des Rückforderungsrechts bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt. Die Möglichkeit zur Rückforderung verjährt spätestens drei Jahre nach Auszahlung.

9. Relative Anteile der Vergütungskomponenten und Höchstgrenzen für die Vergütung

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder betragen in etwa*:

Festvergütung	31-43%
Regelmäßige Nebenleistungen	1-3%
Short-Term-Incentive (STI)	27-36%
Long-Term-Incentive (LTI)	9-12%
Aktienoptionen	17-26%

*Die Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen bei maximaler Zielerreichung von 100% STI und 100% LTI sowie aus einer Veräußerung von 1/7 der maximal 7 Jahre ausübaren Aktienoptionen zusammen. Durch Rundungen können sich leichte Abweichungen ergeben.

Das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile soll nicht exakt festgeschrieben werden, sich aber in den vorgenannten Größenordnungen bewegen. Das System sieht vor, dass eine funktionsspezifische Differenzierung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats anhand der Kriterien Marktgegebenheiten, Erfahrung, Funktion und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds erfolgen kann. So kann z.B. ein herausgehobenes Vorstandsmitglied wie die oder der Vorstandsvorsitzende eine insgesamt höhere Vergütung erhalten. Ferner kann bei erstmaliger Bestellung eines Vorstandsmitglieds eine insgesamt niedrigere Vergütung oder eine Reduzierung von Vergütungsbestandteilen für die erste Bestellperiode festgelegt werden. Zudem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Rahmen der Überprüfung der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung von Markt- und Angemessenheit bei Bedarf nur einzelne statt alle Vergütungsbestandteile anzupassen. Hierdurch kann zum Beispiel gezielt die kurzfristige oder langfristige Vergütung an eine veränderte Marktüblichkeit angepasst und so die Ziel-Gesamtvergütung nach Markterfordernissen optimiert werden. Die beschriebene Differenzierungsmöglichkeiten haben zur Folge, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung variieren können.

Der Aufsichtsrat achtet im Rahmen der Definition der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Im Einzelfall kann es hier jedoch zu Abweichungen kommen (z. B. aufgrund der Verfügbarkeit von Optionen in einem bestimmten Geschäftsjahr, aufgrund des Werts von Aktienoptionen zum Zeitpunkt der Ausgabe oder aus anderen Gründen), was sich aber über die Tätigkeitsdauer des Vorstandsmitglieds ausgleichen soll.

Jährliche Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden sowie ein ordentliches Vorstandsmitglied festgelegt. Sie beträgt ab dem Zeitpunkt der Geltung dieses Vorstandsvergütungssystem EUR 2.000.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.700.000 für ein einfaches Vorstandsmitglied.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesen Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung handelt, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze die beim Vorstandsmitglied allenfalls bei optimaler Zielerreichung (einschließlich einer Steigerung des Börsenpreises der Aktie der Gesellschaft um EUR 20 zwischen dem Erwerb und der Ausübung von Optionen) erreicht werden könnte.

Die Maximalvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen bei maximaler Zielerreichung von 200% STI und 200% LTI und aus einer Veräußerung von 1/7 der maximal 7 Jahre ausübbareren Aktienoptionen in Höhe der Gewinnlimitierung zusammen.

Die jährliche Vergütung eines Vorstandsmitglieds ist nicht nur durch die Festsetzung der Maximalvergütung insgesamt der Höhe nach begrenzt. Durch die Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für das STI und das LTI und eines Höchstgewinns je Aktienoption sind vielmehr auch sämtliche variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt.

10. Laufzeit und Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass bei einer Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern sowohl die Bestelldauer als auch die Laufzeit des Vorstandsdienstvertrages in der Regel längstens zwei Jahre beträgt. In der 1. ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrats im Kalenderjahr werden regelmäßig die Vorschläge des Nominierungs- und Vergütungsausschusses besprochen und Wiederbestellungen bzw. Verlängerungen der Dienstverträge für das Folgejahr beschlossen. Somit liegt die Höchstdauer grundsätzlich unter den aktienrechtliche Vorgaben von fünf Jahren.

In Vorstandsdienstverträgen werden Abfindungsregelungen vereinbart, die auf die nachfolgenden Regelungen verweisen:

Im Falle einer ordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß der im Vorstandsvertrag vereinbarten Vertragsdauer 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.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer durch die Gesellschaft, die nicht aufgrund eines Verstoßes, der einen Malus/Clawback (siehe oben) ermöglicht, 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.

In allen vorgenannten Fällen, richtet sich ein etwaiger Verfall von Aktienoptionen nach den Bedingungen des AOP.

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.

11. Change of Control

In den Vorstandsdienstverträgen sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

12. Abzug für Nebentätigkeiten

Der Aufsichtsrat darf in der Regel nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen der Vorstandsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen außerhalb der ADVA-Gruppe genehmigen. Der Aufsichtsrat entscheidet nach eigenem Ermessen von Fall zu Fall, ob und in welchem Umfang die Vergütung für genehmigte Positionen der Vorstandsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen außerhalb der ADVA-Gruppe zur Herabsetzung der Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds führt.

Meiningen, Mai 2021

ADVA Optical Networking SE

Der Vorstand