



ADVA Optical Networking SE

Meiningen

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 ordentliche Hauptversammlung der ADVA Optical Networking SE hat am Mittwoch, den 24. Mai 2023, zu Tagesordnungspunkt 7 über das nachfolgend vorgestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder Beschluss gefasst, wie es der Aufsichtsrat am 15. März 2023 beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt hat.

Es wurden für 43.969.953 Aktien gültige Stimmen abgegeben, was 84,55 % des Grundkapitals entspricht. Hierauf sind entfallen:

40.145.887	Ja-Stimmen	91,30 %
3.824.066	Nein-Stimmen	8,70 %

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 in seiner Sitzung am 15. März 2023 auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses beschlossen, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligt worden war, anzupassen.

Die Struktur der Gesellschaft hat sich seit der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung wesentlich verändert. Am 15. Juli 2022 hat die ADTRAN Holdings, Inc. („Adtran“) eine Mehrheitsbeteiligung an der ADVA SE erworben. Die Hauptversammlung der ADVA SE hat am 30. November 2022 dem Abschluss eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags mit Adtran als herrschendem Unternehmen („BGAV“) zugestimmt. Der BGAV ist am 1. Dezember 2022 abgeschlossen und mit Eintragung im Handelsregister des Sitzes der ADVA SE am 16. Januar 2023 wirksam geworden. Infolge des BGAV kann die Incentivierungswirkung mehrerer variabler Vergütungskomponenten des bisherigen Vorstandsvergütungssystems nicht mehr erreicht werden. Dies gilt insbesondere für die von der Entwicklung des Aktienkurses der Aktien der ADVA SE abhängigen Vergütungsinstrumente (Long-Term-Incentive, Aktienoptionen und Aktienhalteverpflichtungen). Auch die auf die Stand-Alone-Geschäftsentwicklung von ADVA ausgerichteten Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung (Proforma-Betriebsergebnis des ADVA Konzerns, ADVA-Konzern Umsatz und Free Cash Flow) erweisen sich als nicht mehr sachgerecht. Schließlich sind die Vorstandsmitglieder aufgrund des BGAV verpflichtet, im Konzerninteresse zum Teil auch für ADVA nachteilige Weisungen zu befolgen.

Infolgedessen hat sich der Aufsichtsrat entschlossen, das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu überarbeiten und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass auch in Zukunft geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt als Vorstandsmitglied bei ADVA SE gewonnen und gehalten werden können.

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 in seiner Gesamtheit die Geschäftsstrategie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem stellt sicher, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

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

Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens	Das Vergütungssystem orientiert sich an der Größe und Komplexität sowie der operativen, finanziellen und wirtschaftlichen Lage 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 einen großen Teil der 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 24. Mai 2023 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 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. 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. Bei zukünftigen Angemessenheitsprüfungen werden die folgenden Unternehmen als externe Referenz herangezogen: Avaya Holdings, Calix, Casa Systems, Ciena, Comtech Telecommunications, Extreme Networks, Fabrinet, Harmonic, Infinera, Lumentum Holdings, MACOM Technology Solutions Holdings, Methode Electronics, NETGEAR, NetScout Systems, OSI Systems, Plantronics, Ribbon Communications und Viavi Solutions. 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. Die für die Abgrenzung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft maßgeblichen Kriterien werden jeweils im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung vom Aufsichtsrat festgelegt. 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 überprüfetes 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 zur 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.

Soweit Führungskräfte aus anderen Gesellschaften des Adtran Konzerns zugleich ein Vorstandsmandat bei der ADVA SE wahrnehmen, kann der Aufsichtsrat der ADVA SE die Vorstandsanzstellung bei der ADVA SE ganz oder teilweise vergütungslos gestalten und/oder die Vergütung, die das betroffene Vorstandsmitglied in seiner Funktion im Adtran Konzern erhält, bei der Ausgestaltung der Vergütung auf der Ebene der ADVA SE berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, sofern ein Mitglied des Board of Directors von Adtran oder sonstige Führungskräfte des Adtran Konzerns ein Vorstandsmandat bei der ADVA SE wahrnehmen.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet ab dem 24. Mai 2023 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 sowie langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (marktbezogene Performance Stock Units, unternehmensbezogene Performance Stock Units, zeitbezogene Restricted Stock Units; Performance Stock Units werden im Folgenden auch als „PSUs“ und Restricted Stock Units als „RSUs“ bezeichnet). Darüber hinaus wird im Hinblick auf den im Jahr 2022 abgeschlossenen Unternehmenszusammenschluss mit Adtran für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 ein von der Erreichung bestimmter Ziele abhängiger Bonus gewährt.

Kurzfristige variable Vergütungskomponente

Annual Target Incentive Cash Bonus

Leistungskriterien	Adjusted EBIT des Adtran Konzerns bei gleichzeitiger Erreichung einer Mindestschwelle für den Umsatz des Adtran Konzerns
Bemessungszeitraum	Der Zielbetrag des Bonus wird für ein Geschäftsjahr festgelegt. Die Ziele werden pro Quartal festgelegt und überprüft.
Begrenzung/Cap	200% des Zielbetrags
Auszahlung	Quartalsweise nach Ablauf des jeweiligen Quartals

Langfristige variable Vergütungskomponenten

Annual Restricted Stock Units

Vesting	Über einen Zeitraum von vier Jahren können jeweils 25% am jeweiligen Jahrestag der Zuteilung in Aktien umgewandelt werden
Ausübungsvoraussetzung	Bestehendes Dienstverhältnis zum jeweiligen Ausübungszeitpunkt
Gewinnlimitierung	Ausübungsbeschränkung bei Wertsteigerung auf 300% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller im Rahmen einer Tranche zugeteilten RSUs
Auszahlung	Umtausch in Adtran Aktien nach Vesting

Annual Performance Stock Units

Leistungskriterien	Entwicklung des Total Shareholder Return („TSR“) von Adtran im Vergleich zum NASDAQ Telecommunications Index
Bemessungszeitraum	Drei Jahre
Gewinnlimitierung	Ausübungsbeschränkung bei Erreichung des maximalen TSR-Ziels von 150% und Aktienwertsteigerung auf 200% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller im Rahmen einer Tranche zugeteilten PSUs
Auszahlung	Lieferung von Adtran Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld

3-Year Plan Performance Stock Units (Dreijahresplan)

Leistungskriterien	Adjusted EBIT des Adtran Konzerns
Bemessungszeitraum	Drei Jahre

Gewinnlimitierung	Ausübungsbeschränkung bei einer Aktienwertsteigerung auf 200% des Werts bei Zuteilung zwischen Zuteilung und Umtausch unter Berücksichtigung aller ursprünglich zugeteilten PSUs
Auszahlung	Lieferung von Adtran Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld

2-Year Integration One-Time Bonus

Leistungskriterien Synergieeinsparungen, individuelle Ziele

Bemessungszeitraum Bis Ende 2024

Gewinnlimitierung Bezüglich der 50% Geldzahlung von 66% eines Jahresfestgehalts und bezüglich der 50% PSUs-Zuteilung von 66% eines Jahresfestgehalts zusammen mit einer Ausübungsbeschränkung bei maximaler Zielerreichung und einer Aktienwertsteigerung auf 200% zwischen Zuteilung und Umtausch

Auszahlung Geldzahlung und Lieferung von Adtran Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld

Sonstige Vertragsbestandteile

Malus & Clawback Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile bei schwerwiegenden Vertrags-, Code of Conduct-, oder Gesetzesverstößen oder soweit für die bestellten Vorstandsmitglieder relevante Gesetze oder Regeln einer Wertpapierbörse Einbehalts- oder Rückforderungsregelungen erfordern

Jährliche Maximalvergütung*

2.900.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden

2.800.000 EUR für jedes einfache Vorstandsmitglied

*Die Maximalvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen bei maximaler Zielerreichung und unter Berücksichtigung anwendbarer Caps zusammen. Bei den unternehmensbezogenen PSUs und dem Integrationsbonus werden die maximal erreichbaren Beträge gleichmäßig auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt. Vorsorglich werden auch solche Vergütungen berücksichtigen, die Vorstandsmitgliedern von der Konzernmutter im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erbracht werden (insbesondere RSUs und markt- und unternehmensbezogene PSUs). Soweit Mitglieder des Board of Directors oder sonstige Führungskräfte des Adtran Konzerns gleichzeitig ein Vorstandsmandat bei der Gesellschaft wahrnehmen, werden solche Bezüge nicht berücksichtigt, die nicht von der Gesellschaft oder von ihr abhängigen Unternehmen erbracht werden und nicht spezifisch für die Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erbracht werden.

Der Aufsichtsrat prüft bei der Festlegung der Vergütung, ob und welche Vergütungsbestandteile die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit von Adtran erhalten und ob diese mit dem vorliegenden Vorstandsvergütungssystem vereinbar sind. Sofern dies nicht der Fall ist, stimmt der Aufsichtsrat der Gewährung solcher Vergütungsbestandteile nicht zu.

Neben der betragsmäßigen Begrenzung der Höhe der Maximalvergütung (Gesamtvergütung) für das jeweilige Geschäftsjahr, begrenzt der Aufsichtsrat auch sämtliche variablen Vergütungskomponenten.

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. Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich an der Verantwortung und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Sie wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied bei dessen Bestellung oder einer Verlängerung einzelvertraglich vereinbart. Sie sichert sämtlichen Mitgliedern des Vorstands ein angemessenes Einkommen.

3.2. Annual Target Incentive Cash Bonus

Die Mitglieder des Vorstands erhalten als kurzfristige variable Vergütung einen sogenannten Annual Target Incentive Cash Bonus, der sich nach dem Variable Incentive Compensation Plan bzw. Variable Incentive Cash Compensation („VICC“) des Adtran Konzerns richtet.

Der Annual Target Incentive Cash Bonus belohnt den Erfolg der operative Entwicklung im jeweiligen Geschäftsjahr. Dabei wird sichergestellt, dass die Ziele auf anspruchsvollen finanziellen, operativen und strategischen Erfolgsparametern basieren, von deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung abhängt.

Zum Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres wird durch den Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine individuelle Zielvergütung bei 100% Gesamtzielerreichung festgelegt. Dieser Betrag ergibt sich aus der Multiplikation des Jahresfestgehalts der Vorstandsmitglieder mit dem individuell festgelegten Incentive Ziel in Prozent.

Ferner werden nach dem VICC zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres Leistungskriterien bestimmt. Als relevante Kriterien werden nach bisheriger und aktueller Praxis das Adjusted EBIT des Adtran Konzerns und der Umsatz des Adtran Konzerns verwendet. Als „Adjusted EBIT“ gilt das im geprüften Abschluss der Adtran ausgewiesene EBIT, bereinigt um Restrukturierungskosten, akquisitionsbezogene Kosten, Amortisierungen immaterieller Vermögensgegenstände, Kosten für aktienbezogene Vergütungen, nicht cash-wirksame Veränderungen des Werts von Anlagen im Rahmen des Deferred Compensation Plan und andere im Einzelfall festgelegte Ausnahmen. Nach dem VICC können aber auch andere Kennzahlen als Leistungskriterien bestimmt werden.

Zu Beginn eines jeden Quartals werden für das jeweilige Quartal Minimal-, Ziel- und Maximalbeträge für jedes Leistungskriterium festgelegt. Um für das jeweilige Quartal den anteiligen Bonus zu erhalten, muss für beide Leistungskriterien das jeweilige Minimalziel erreicht sein. Wird für alle vier Quartale jeweils der Zielbetrag erreicht, erhält das Vorstandsmitglied 100% des Jahreszielbonus. Werden für alle vier Quartale die Maximalziele erreicht, erhält das Vorstandsmitglied 200% des Jahreszielbonus. Zwischen den Schwellen liegende Werte werden durch nicht lineare Interpolation berechnet. Nach Feststellung der Zielerreichung im jeweiligen Folgequartal werden die für das jeweilige Vorquartal geschuldeten Bonuszahlungen fällig. Eine Auszahlung erfolgt allerdings nicht vor der Vorlage dieses Vergütungssystems an die Hauptversammlung.

Bei unterjährigem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds hängt die Anspruchsberechtigung bezüglich des Annual Target Incentive Cash Bonus vom Bestehen des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Zahlung ab.

Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt durch diejenige Gesellschaft, mit welcher der Vorstandsdienstvertrag besteht.

3.3 Langfristige variable Vergütungskomponenten

Die Mitglieder des Vorstands erhalten im Rahmen der Incentive Pläne des Adtran Konzerns von der Adtran zeitbezogene RSUs, marktbezogene PSUs und im Rahmen eines Dreijahresplans unternehmensbezogene PSUs, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu bieten, die die Beiträge der Vorstandsmitglieder zum Unternehmenserfolg angemessen anerkennt. Die langfristig variablen Vergütungsinstrumente sollen die richtigen Anreize setzen, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu erreichen. Die Kosten für die Zuteilungen und deren Verwaltung werden von der Adtran getragen. Zuteilungen dieser Instrumente erfolgen nicht vor der Vorlage dieses Vergütungssystems an die Hauptversammlung.

a) Annual Restricted Stock Units

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine bestimmte Summe für die Zuteilung von Restricted Stock Units bzw. RSUs. Die Zuteilung erfolgt regelmäßig im ersten Quartal des Geschäftsjahrs. Bei unterjährigem Eintritt, Veränderungen der Aufgaben oder anderen sachlichen Gründen kann auch eine spätere Zuteilung erfolgen. Die Anzahl der zuzuteilenden RSUs ergibt sich aus der Division dieser Summe durch den Wert der Adtran-Aktien anhand des NASDAQ Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Die Zuteilungen können in der Regel über vier Jahre in gleichen Raten (25% pro Jahr) nach Zeitablauf in Adtran-Aktien umgewandelt werden. Innerhalb der vierjährigen Vesting-Periode verdienen sich die Vorstandsmitglieder für jedes volle Jahr, das sie seit Ausgabe der RSUs Vorstand der Gesellschaft sind, ein Viertel der ursprünglich zugeteilten RSUs.

Damit das Vorstandsmitglied die Aktien an jedem Ausübungsdatum erhalten kann, muss es einen bestehenden Dienstvertrag mit der Gesellschaft oder einer anderen Konzerngesellschaft der Adtran Gruppe abgeschlossen haben. Nachdem ein RSU in Adtran-Aktien umgewandelt wurde, wird das Vorstandsmitglied Eigentümer der Aktien. Abgesehen von allgemeinen Beschränkungen, wie zum Beispiel insiderrechtlichen Vorschriften und nach den Richtlinien des Adtran Konzerns bestehenden „Black-out-Periods“ bestehen nach dem Aktienwerb grundsätzlich keine weitere Veräußerungsbeschränkungen.

Die RSUs motivieren die Vorstandsmitglieder, das Dienstverhältnis mit der Gesellschaft aufrecht zu erhalten und das Wachstum der Gruppe und die Aktienperformance zu fördern.

Es werden Ausübungsbeschränkungen für die Vorstandsmitglieder für den Fall einer Wertsteigerung der Aktien auf 300% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller innerhalb einer Tranche (also 100% der für insgesamt vier Jahre zugeteilten RSUs) definiert. Somit ist ein Umtausch von ausübaren RSUs so lange möglich, bis die Obergrenze erreicht wird. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze, sind über die Obergrenze hinausgehende RSUs zurückzugeben.

b) Annual Performance Stock Units

Für die Vorstandsmitglieder wird jährlich eine bestimmte Summe für die Zuteilung von marktbezogenen Performance Stock Units bzw. PSUs festgelegt. Die Zuteilung erfolgt regelmäßig im ersten Quartal des Geschäftsjahrs. Bei unterjährigem Eintritt, Veränderungen der Aufgaben oder anderen sachlichen Gründen kann auch eine spätere Zuteilung erfolgen. Die Anzahl der zuzuteilenden marktbezogenen PSUs ergibt sich aus der Division dieser Summe durch den Wert der Adtran-Aktien anhand des NASDAQ Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Die Laufzeit der marktbezogenen PSUs beträgt drei Jahre. Der Verdienst der PSUs wird anhand eines Vergleichs der Entwicklung des TSR von Adtran im Vergleich zur Entwicklung des TSR des NASDAQ Telecommunications Index ermittelt.

Das jeweilige Vorstandsmitglied verdient 0% der Zielanzahl der marktbezogenen PSUs, wenn die relative TSR Performance von Adtran nicht mindestens dem 20. Perzentil des Vergleichsindex entspricht, und bis zu 150% der Zielanzahl der PSUs, wenn die relative TSR Performance von Adtran dem 80. Perzentil des Vergleichsindex entspricht oder diesen überschreitet. Dazwischen werden die verdienten marktbezogenen PSUs nach Maßgabe der folgenden Tabelle ermittelt.

Adtran's TSR Performance im Vergleich zum Vergleichsindex als Perzentil ausgedrückt	Verdiente marktbezogene PSUs (in Prozent der Zielanzahl)
Unter 20. Perzentil	0%
20. Perzentil	25%
25. Perzentil	38%
30. Perzentil	50%
35. Perzentil	63%
40. Perzentil	75%
45. Perzentil	88%
50. Perzentil	100%
55. Perzentil	108%

60. Perzentil	117%
65. Perzentil	125%
70. Perzentil	133%
75. Perzentil	142%
80. Perzentil oder höher	150%

Auf Basis der am Ende des Dreijahreszeitraums verdienten PSUs erhält das Vorstandsmitglied jeweils eine entsprechende Anzahl von Adtran Aktien. Die Empfänger der marktbezogenen PSUs erhalten jeweils Gutschriften für Dividenden, die auf die den marktbezogenen PSUs entsprechenden Aktien während der Laufzeit der PSUs bezahlt worden sind. Diese Gutschriften werden gemeinsam mit den PSUs verdient und fällig und in Geld ausbezahlt.

Abgesehen von allgemeinen Beschränkungen, wie zum Beispiel insiderrechtlichen Vorschriften und nach den Richtlinien des Adtran Konzerns bestehenden „Black-out-Periods“ bestehen nach dem Aktienerwerb grundsätzlich keine weiteren Veräußerungsbeschränkungen.

Die marktbezogenen PSUs belohnen insbesondere die Performance der Adtran Aktie gegenüber dem Vergleichsindex und fördern über ihren mehrjährigen Bemessungszeitraum eine langfristige Entwicklung.

Es werden Ausübungsbeschränkungen für die Vorstandsmitglieder ab Erreichung des Maximalbetrags definiert, der sich bei Erreichung des maximalen 150 % TSR Ziels und zusätzlich einer Wertsteigerung der Aktien auf 200% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller innerhalb einer Tranche zugeteilten PSUs ergibt. Somit ist eine Ausübung von ausübbarer PSUs so lange möglich, bis die Obergrenze erreicht wird. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze sind über die Obergrenze hinausgehende PSUs zurückzugeben.

c) 3-Year Plan Performance Stock Units (Dreijahresplan)

Die Vorstandsmitglieder nehmen am Long-Term Financial Plan von Adtran teil. Danach erhalten die Vorstandsmitglieder im Rahmen eines Dreijahresplan eine bestimmte Summe für die Zuteilung von unternehmensbezogenen Performance Stock Units bzw. PSUs. Die im ersten Jahr zugeteilten PSUs sind nach drei Jahren umtauschbar, die im zweiten Jahr zugeteilten PSUs sind nach zwei Jahren umtauschbar und die im dritten Jahr zugeteilten PSUs sind nach einem Jahr umtauschbar.

Der Wert der im jeweiligen Geschäftsjahr zugeteilten PSUs entspricht grundsätzlich einen bestimmten Prozentsatz des Jahresfestgehalts. Die Anzahl der zuzuteilenden Performance Stock Units ergibt sich aus der Division dieses Betrags durch den Wert der Adtran-Aktien anhand des NASDAQ Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Der Verdienst der PSUs hängt von der Erreichung eines Ziels für das Bereinigte EBIT (wie oben definiert) bis zum Ende des Dreijahreszeitraums ab. Das Instrument belohnt damit das langfristige EBIT-Wachstum des Konzerns.

- Sofern das Bereinigte EBIT mehr als 51% und weniger als 100% des Zielbetrags entspricht, erhalten die Berechtigten 50% der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Bereinigte EBIT 100% des Zielbetrags erreicht oder überschreitet aber unterhalb von 110% des Zielbetrags liegt, erhalten die Berechtigten 100% der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Bereinigte EBIT 110% des Zielbetrags erreicht oder überschreitet aber unterhalb von 120% des Zielbetrags liegt, erhalten die Berechtigten 121,4% der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Bereinigte EBIT 120% des Zielbetrags erreicht oder überschreitet, erhalten die Berechtigten 142,9% der Zielanzahl der PSUs.

Auf Basis der am Ende des Dreijahreszeitraums verdienten PSUs erhält das Vorstandsmitglied jeweils eine entsprechende Anzahl von Adtran Aktien. Wird das Performanceziel bereits zum Ende des ersten oder zweiten Geschäftsjahr erreicht, sind die entsprechenden PSUs verdient. Ein Umtausch in Aktien erfolgt jedoch erst nach Ablauf des Dreijahreszeitraum und setzt voraus, dass der Berechtigte zu diesem Zeitpunkt noch in einem Dienstverhältnis steht. Wird der Zielbetrag des Bereinigten EBIT bereits vor Ablauf des Dreijahreszeitraums erreicht, wird ein angepasstes Ziel festgelegt, um im Hinblick auf die noch mögliche Überperformance weitere Verbesserungen zu incentivieren.

Abgesehen von allgemeinen Beschränkungen, wie zum Beispiel insiderrechtlichen Vorschriften und nach den Richtlinien des Adtran Konzerns bestehenden „Black-out-Periods“ bestehen nach dem Aktienerwerb grundsätzlich keine weiteren Veräußerungsbeschränkungen.

Es werden Ausübungsbeschränkungen für die Vorstandsmitglieder ab Erreichung des Maximalbetrags definiert, der sich bei einer Wertsteigerung der Aktien auf 200% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller innerhalb einer Tranche zugeteilten PSUs ergibt. Somit ist eine Ausübung von ausübbaren PSUs so lange möglich, bis die Obergrenze erreicht wird. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze, sind über die Obergrenze hinausgehende PSUs zurückzugeben.

d) 2-Year Integration One-Time Bonus

Für den Zeitraum bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 erhalten die Mitglieder des Vorstands für eine weitreichende Integration der ADVA SE in den Adtran Konzern einmalig einen sogenannten 2-Year Integration One-Time Bonus, wenn bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 zuvor definierte Ziele erreicht sind.

Die Vorstandsmitglieder erhalten demnach eine bestimmte Summe für die Zuteilung von unternehmensbezogenen Performance Stock Units bzw. PSUs, deren Wert einem bestimmten Prozentsatz des Jahresfestgehalts des Vorstandsmitglieds entspricht. Die Anzahl der zuzuteilenden PSUs ergibt sich aus der Division dieser Summe durch den Wert der Adtran-Aktien anhand des NASDAQ Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Die PSUs als erstes Element des Integrationsbonus sind verdient, wenn bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 bestimmte Synergien erreicht werden. Für diesen Zweck wird ein Ziel- und ein Schwellenwert festgelegt.

- Liegen die erzielten Synergien unterhalb des Schwellenwerts, sind keine PSUs verdient, so dass kein Umtausch in Aktien erfolgen kann.
- Sofern die Synergien den Schwellenwert erreichen oder überschreiten, aber unterhalb des Zielbetrags liegen, sind PSUs, die 33% des Jahresfestgehalts bei Zuteilung entsprechen, verdient und können in Aktien umgetauscht werden.
- Erreichen oder Überschreiten die Synergien den Zielwert, sind PSUs, die 66% des Jahresfestgehalts bei Zuteilung entsprechen, verdient und können in Aktien umgetauscht werden.

Es werden Ausübungsbeschränkungen für die Vorstandsmitglieder ab Erreichung des Maximalbetrags definiert, der sich bei Erreichung des Maximalziels und zusätzlich einer Wertsteigerung der Aktien auf 200% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller zugeteilten PSUs ergibt.

Abgesehen von allgemeinen Beschränkungen, wie zum Beispiel insiderrechtlichen Vorschriften und nach den Richtlinien des Adtran Konzerns bestehenden „Black-out-Periods“ bestehen nach dem Aktienerwerb grundsätzlich keine weiteren Veräußerungsbeschränkungen.

Zweites Element des Integrationsbonus ist eine Zahlung in Geld, die fällig wird, wenn bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 der festgelegte Schwellenwert für die Synergieeinsparungen erreicht wird und darüber hinaus die mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied individuell festgelegten Ziele erreicht werden.

Diese in Geld zu bezahlende Komponente beträgt bei Erreichung aller individuellen Ziele maximal 66% des von der Gesellschaft geschuldeten Jahresfestgehalts. Den einzelnen individuellen Zielen werden jeweils Prozentbeträge zugewiesen, aus denen der auszubezahlende Betrag zu errechnen ist, wenn der Schwellenwert Synergieeinsparungen erreicht und einzelne, aber nicht alle individuellen Ziele erreicht werden.

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 RSUs oder PSUs in einem bestimmten Geschäftsjahr), was sich aber über die Tätigkeitsdauer des Vorstandsmitglieds ausgleichen sollte.

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 Dienstwagenpauschale. Des Weiteren erhalten Mitglieder des Vorstands den üblichen Arbeitgeberanteil etwaiger gesetzlicher Sozialversicherungsbeträge, einer Krankenversicherung, sowie einer marktüblichen Arbeitgeberaltersvorsorge (US 401k). 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. Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Malus-/Clawback-Klausel)

Die variablen Vergütungsbestandteile sehen zudem die nachfolgenden Malus- und Clawback-Regelungen vor. 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.

Der Aufsichtsrat kann zukünftig bei schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen oder einem schwerwiegenden unethischen Verhalten sowohl die Höhe der Auszahlung variabler Vergütungen 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, variable Vergütungsbestandteile 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 ganz oder teilweise zurückzufordern.

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.

Soweit die von Adtran spezifisch für die Vorstandstätigkeit bei ADVA gewährten variablen Vergütungsbestandteile keine entsprechenden Einbehalts- oder Rückforderungsklauseln enthalten, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, auf die Auszahlung der variablen Vergütung zu verzichten oder erhaltene variable Vergütungsbestandteile zurückzugewähren.

Sofern künftig gesetzliche Regelungen oder für die bestellten Vorstandsmitglieder relevante Regeln einer Wertpapierbörse weitergehende Einbehalts- oder Rückforderungsklauseln erfordern, werden mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Einbehalts- oder Rückforderungsregeln vereinbart.

6. Relative Anteile der Vergütungskomponenten

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

Festvergütung	22-36%
Regelmäßige Nebenleistungen	1-3%
Annual Target Incentive Cash Bonus	11-18%
Annual Restricted Stock Units	8-15%
Annual Performance Stock Units	8-15%

3-Year Plan Performance Stock Units	15-30%
2-Year Integration One-Time Bonus	7-10%

*Die Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Für die Kalkulation wird jeweils von der Erreichung des Zielbetrags (100%) ausgegangen. Bei den unternehmensbezogenen PSUs des Dreijahresplans und dem 2-jährigen Integrationsbonus, nicht bei den jährlichen PSUs, werden die maximal erreichbaren Beträge gleichmäßig auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt.

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 funktionspezifische 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. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der aufgrund des Unternehmenszusammenschlusses vereinbarte Integrationsbonus einmalig bleiben soll.

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 RSUs oder PSUs in einem bestimmten Geschäftsjahr), was sich aber über die Tätigkeitsdauer des Vorstandsmitglieds ausgleichen soll.

7. 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 2.900.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 2.800.000 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 erreicht werden könnte.

Die Maximalvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen bei maximaler Zielerreichung und unter Berücksichtigung anwendbarer Caps zusammen. Bei den unternehmensbezogenen PSUs und dem Integrationsbonus werden die maximal erreichbaren Beträge gleichmäßig auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt. Vorsorglich werden auch solche Vergütungen berücksichtigen, die Vorstandsmitgliedern von der Konzernmutter im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erbracht werden (insbesondere RSUs und markt- und unternehmensbezogene PSUs). Soweit Mitglieder des Board of Directors oder sonstige Führungskräfte der Adtran gleichzeitig ein Vorstandsmandat bei der Gesellschaft wahrnehmen, werden solche Bezüge nicht berücksichtigt, die nicht von der Gesellschaft oder von ihr abhängigen Unternehmen erbracht werden und nicht spezifisch für die Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erbracht werden.

Neben der betragsmäßigen Begrenzung der Höhe der Maximalvergütung (Gesamtvergütung) für das jeweilige Geschäftsjahr, begrenzt der Aufsichtsrat auch sämtliche variablen Vergütungskomponenten.

8. 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 werden dem Vorstandsmitglied die auf Basis zeitlich abgeschlossener Bemessungszeiträume geschuldeten variablen Vergütungen zum regulären Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt. Bei zeitlich noch nicht abgeschlossenen Bemessungszeiträumen erfolgt eine zeitanteilige, auf den abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraums entfallende Auszahlung zum regulären Fälligkeitszeitpunkt bei unterstellter vollständiger Zielerreichung (100%).

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, werden dem Vorstandsmitglied die auf Basis zeitlich abgeschlossener Bemessungszeiträume geschuldeten variablen Vergütungen zum regulären Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt. Bei zeitlich noch nicht abgeschlossenen Bemessungszeiträumen erfolgt eine zeitanteilige, auf den abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraums entfallende Auszahlung zum regulären Fälligkeitszeitpunkt bei unterstellter vollständiger Zielerreichung (100%). Darüber hinaus erhält das Vorstandsmitglied die Grundvergütung bis zum Ende der vereinbarten Vertragsdauer.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung eines Vorstandsmitglieds werden dem Vorstandsmitglied die auf Basis zeitlich abgeschlossener Bemessungszeiträume geschuldeten variablen Vergütungen zum regulären Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt. Bei zeitlich noch nicht abgeschlossenen Bemessungszeiträumen erfolgt eine zeitanteilige, auf den abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraums entfallende Auszahlung zum regulären Fälligkeitszeitpunkt bei unterstellter vollständiger Zielerreichung (100%).

In allen vorgenannten Fällen, richtet sich ein etwaiger Verfall von RSUs und PSUs nach den Bedingungen der jeweils anwendbaren Pläne.

Jede der vorgenannten Abfindungszahlungen sowie eine bei einvernehmlichen Ausscheiden verhandelte Abfindung wird 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.

9. Change of Control

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

10. 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 2023

ADVA Optical Networking SE

Der Vorstand